



Schlussanträge des Generalanwalts in den verbundenen Rechtssachen  
C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13  
Raffaella Mascolo u. a./Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della  
Ricerca, Fortuna Russo/Comune di Napoli und Carla Napolitano  
u. a./Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Presse und Information

## **Nach Auffassung des Generalanwalts Maciej Szpunar ist die italienische Regelung über befristete Arbeitsverträge im Schulbereich unionsrechtswidrig**

*Die meisten Stellen hätten sich für unbefristete Verträge geeignet*

Die italienischen Rechtsvorschriften enthalten eine Regelung über die Vertretung von Lehrkräften im öffentlichen Schulwesen, die auf nach Dienstalter gestaffelten Eignungslisten basiert. Nach dem Rang auf diesen Listen können Vertretungskräften freie Planstellen zugewiesen werden. Von 1999 bis 2011 fanden jedoch keine Auswahlverfahren zur Einstellung von festen Lehrkräften im öffentlichen Schulwesen statt. Für die auf der Grundlage befristeter Verträge beschäftigten Vertretungskräfte sind in der Regelung weder die maximal zulässige Dauer der Arbeitsverträge noch die zulässige Zahl der Verlängerungen festgelegt.

Frau Raffaella Mascolo, Frau Fortuna Russo, Frau Carla Napolitano und weitere Personen waren in öffentlichen Schulen auf der Grundlage aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge als Lehr- und Verwaltungskräfte beschäftigt. Die Dauer der Beschäftigung bei den jeweiligen Arbeitgebern war verschieden, betrug aber nie weniger als 45 Monate in fünf Jahren. Nach Auffassung von Frau Mascolo und der anderen Beschäftigten sind die genannten Verträge rechtswidrig. Sie haben auf deren Umqualifizierung in unbefristete Arbeitsverhältnisse, Zuweisung einer Planstelle, Zahlung der Gehälter für die Zeiträume der Unterbrechungen zwischen den Verträgen und hilfsweise Schadensersatz geklagt.

Die Corte costituzionale (italienischer Verfassungsgerichtshof) und das Tribunale di Napoli (Gericht Neapel) wollen wissen, ob die italienische Regelung mit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge<sup>1</sup> vereinbar ist.

In seinen heute gestellten Schlussanträgen weist Generalanwalt Maciej Szpunar zunächst darauf hin, dass die Rahmenvereinbarung Mindestschutzbestimmungen vorsieht, die feste Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten und die Präkarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen.<sup>2</sup> Vom Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung sei kein bestimmter Bereich ausgeschlossen.<sup>3</sup> Alle Arbeitnehmer, die mit einem (öffentlichen oder privaten) Arbeitgeber direkt einen Arbeitsvertrag geschlossen oder ein Arbeitsverhältnis begründet hätten, fielen in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung. Das Ende des Arbeitsvertrags oder -verhältnisses müsse durch objektive Bedingungen (Erreichen eines bestimmten Datums, Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder Eintreten eines bestimmten Ereignisses) bestimmt sein. **Befristete Verträge im Bereich des öffentlichen Schulwesens fielen demzufolge in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung.**

<sup>1</sup> Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 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 (ABl. L 175, S. 43).

<sup>2</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 22. November 2005, Mangold (Rechtssache [C-144/04](#), vgl. auch Pressemitteilung Nr. [99/05](#)).

<sup>3</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a. (Rechtssache [C-212/04](#), vgl. auch Pressemitteilung Nr. [54/06](#)), vom 23. April 2009, Angelidaki u. a. (Rechtssachen [C-378/07](#) bis [C-380/07](#)), und vom 11. April 2013, Della Rocca (Rechtssache [C-290/12](#)).

Die Rahmenvereinbarung stelle im Übrigen allgemeine Regeln zur Vermeidung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse auf.<sup>4</sup> Sie sehe präventive Maßnahmen (Angabe der die Verlängerung rechtfertigenden sachlichen Gründe, Festlegung der insgesamt maximal zulässigen Dauer und der zulässigen Zahl der Verträge) und für den Fall des Missbrauchs Sanktionen vor.

Der Gerichtshof habe bereits entschieden, dass ein **vorübergehender Bedarf an Vertretungskräften** dann einen **die Verlängerung eines befristeten Vertrags rechtfertigenden sachlichen Grund** darstellen kann, wenn er **mit genau bezeichneten, konkreten Umständen begründet** wird, **die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen**, oder die **Vertretungskräfte andere Arbeitnehmer, die ihre Aufgaben zeitweise nicht wahrnehmen können** (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit, Mutterschafts- oder Elternurlaub), **vertreten sollen**.<sup>5</sup> Die nationalen Stellen hätten daher objektive und transparente Kriterien festzulegen, anhand derer sich feststellen lässt, ob solche Verträge tatsächlich einem zeitweiligen Bedarf, und nicht einem ständigen und dauernden entsprechen.

**Zur Deckung eines ständigen und dauernden Bedarfs sei die Verlängerung eines befristeten Vertrags hingegen nicht gerechtfertigt.** Die nationalen Stellen hätten stets die Umstände des Einzelfalls zu prüfen, um sicherzustellen, dass nicht missbräuchlich auf befristete Verträge zurückgegriffen werde.<sup>6</sup> Dies gelte auch für befristete Verträge, die vorgeblich zum Zwecke der Vertretung geschlossen würden.

In der italienischen Regelung seien weder die zulässige Zahl noch die maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Verträge festgelegt.<sup>7</sup> Die Regelung sei allgemein und abstrakt gefasst. Auf den Inhalt der jeweiligen Tätigkeit oder die konkreten Bedingungen von deren Ausübung komme es offenbar nicht an. Im Übrigen ließen sich der italienischen Regelung keine objektiven und transparenten Kriterien entnehmen, anhand derer sich überprüfen ließe, ob tatsächlich ein vorübergehender Bedarf an Vertretung bestehe. Schließlich würden Abschluss und Verlängerung von Verträgen mit Beschäftigten, die vorübergehend abwesende Personen vertreten sollten, nicht beschränkt.

Nach Auffassung des Generalanwalts dienen solche Vertretungen daher der Deckung eines ständigen und dauernden Personalbedarfs.<sup>8</sup>

Zwar würden Vertretungskräfte grundsätzlich vorübergehend beschäftigt. Da für die Durchführung von Auswahlverfahren zur Besetzung von Planstellen kein genauer Termin festgelegt worden sei, sei die Lage aber völlig ungewiss. Dass über zehn Jahre lang keine öffentlichen Auswahlverfahren durchgeführt worden seien, zeige deutlich, dass auf die befristeten Verträge zur Deckung eines ständigen und dauernden Bedarfs zurückgegriffen worden sei, was die Corte costituzionale und das Tribunale di Napoli zu überprüfen hätten.

Die italienische Regierung rechtfertigt die in Rede stehende Regelung mit der Erforderlichkeit einer besonders hohen Flexibilität (aufgrund des engen Zusammenhangs zwischen dem Bedarf an Vertretungskräften und der zyklischen, unvorhersehbaren Schwankung der Schülerzahl) und mit finanziellen Erwägungen. Nach Auffassung des Generalanwalts rechtfertigen finanzielle Beschränkungen im Schulbereich aber keinen missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Verträge. Befristete Verträge könnten nur mit der besonderen Art der zu erfüllenden Aufgaben oder mit der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels (z. B. Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) gerechtfertigt werden.

<sup>4</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 13. Dezember 2007, Del Cerro Alonso (Rechtssache [C-307/05](#)).

<sup>5</sup> Urteil des Gerichtshofs vom 26. Januar 2012, Küçük (Rechtssache [C-586/10](#), vgl. auch Pressemitteilung Nr. [4/12](#)).

<sup>6</sup> Unter Berücksichtigung der Zahl der mit derselben Person oder zur Erfüllung derselben Aufgabe geschlossenen aufeinanderfolgenden Verträge.

<sup>7</sup> Nach einer Bestimmung des Decreto legislativo Nr. 368/2001 werden befristete Arbeitsverträge, deren Dauer 36 Monate übersteigen, in unbefristete Arbeitsverträge umqualifiziert, was eine unbegrenzte Zahl von Verlängerungen erlauben würde. Seit dem Inkrafttreten des Decreto legislativo Nr. 70/2011 ist die Anwendung dieser Bestimmung auf das öffentliche Schulwesen ausgeschlossen.

<sup>8</sup> Im Gesetz Nr. 124/1999 ist bestimmt, dass freie Dienststellen, die bis zum 31. Dezember unbesetzt sind, „bis zum Abschluss der Auswahlverfahren“ durch Jahresvertretungen besetzt werden.

Der Generalanwalt kommt zu dem Schluss, dass **die italienische Regelung nicht genug Maßnahmen zur Verhinderung und Ahndung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Verträge enthält und dass es nicht mit der Rahmenvereinbarung zu vereinbaren ist, den Arbeitnehmern den entsprechenden Schutz im Schulbereich zu entziehen.**

Nach Auffassung des Generalanwalts haben die vorliegenden Gerichte jeweils die Umstände des Einzelfalls zu würdigen.

---

**HINWEIS:** Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

---

*Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet*

*Der [Volltext](#) der Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.*

*Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255*

*Filmaufnahmen von der Verlesung der Schlussanträge sind verfügbar über  
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106*