

Rechtssache C-40/20

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

Eingangsdatum:

23. April 2020

Vorlegendes Gericht:

Consiglio di Stato (Italien)

Datum der Vorlageentscheidung:

30. Januar 2020

Rechtsmittelführer:

AQ

BO

CP

Rechtsmittelgegner:

Presidenza del Consiglio dei Ministri

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

Università degli studi di Perugia

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Rechtsmittel beim Consiglio di Stato (Staatsrat, Italien), die sich gegen das Urteil des Tribunale Amministrativo Regionale per l'Umbria (Regionales Verwaltungsgericht Umbrien, im Folgenden: TAR Umbria) richten, mit dem das TAR Umbria die Klagen der Rechtsmittelführer abgewiesen hat, die gegen die Schreiben, mit denen die Università di Perugia (Universität Perugia, Italien) ihre Anträge auf Einleitung von Auswahlverfahren für ihre unbefristete Einstellung an dieser Universität abgelehnt hatte, und gegen das vom Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Minister für Vereinfachung und öffentliche Verwaltung) dazu erlassene Rundschreiben Nr. 3/2017 sowie auf die Feststellung ihres Anspruchs gerichtet waren, als Forscher unbefristet eingestellt

und dem Bewertungsverfahren nach Art. 24 Abs. 5 des Gesetzes Nr. 240 von 2010 unterzogen zu werden, um auf Planstellen als Assistenzprofessoren eingewiesen zu werden

Gegenstand und Rechtsgrundlage des Vorabentscheidungsersuchens

Vereinbarkeit von Art. 24 Abs. 5 und 6 des Gesetzes Nr. 240 vom 30. Dezember 2010 mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG in Verbindung mit den Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, und zwar auch im Hinblick auf die Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität

Vorlagefrage

Steht Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG (Richtlinie des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge) in Verbindung mit den Art. 20 und 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, auch im Hinblick auf den Äquivalenz- und den Effektivitätsgrundsatz, einer nationalen Regelung wie jener in Art. 24 Abs. 5 und 6 des Gesetzes Nr. 240 von 2010 entgegen, nach der nach Art. 24 Abs. 3 Buchst. b befristet beschäftigten Forschern, die die nationale wissenschaftliche Qualifikation nach Art. 16 des genannten Gesetzes erworben haben, sowie unbefristet beschäftigten Forschern, die ebenfalls diese Qualifikation erworben haben, das Recht und die Möglichkeit (in Form der Zuweisung besonderer Mittel) zuerkannt wird, sich – erstere nach Ablauf des Vertrags, letztere bis zum 31. Dezember 2021 – einem besonderen Bewertungsverfahren für die Ernennung zum Assistenzprofessor zu unterziehen, während den in Art. 24 Abs. 3 Buchst. a genannten befristet beschäftigten Forschern, die die nationale wissenschaftliche Qualifikation erworben haben, kein entsprechendes Recht und keine entsprechende Möglichkeit gewährt wird, obwohl es sich um Arbeitnehmer handelt, die allesamt unterschiedslos identische Aufgaben wahrnehmen sollen?

Angeführte unionsrechtliche Vorschriften

Wie in der vorangegangenen Vorlageentscheidung im Rahmen desselben nationalen Verfahrens, auf das verwiesen wird, im Einzelnen ausgeführt, werden folgende unionsrechtliche Vorschriften herangezogen:

Art. 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union

Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Richtlinie 1999/70), insbesondere Paragraph 5 und Paragraph 4 der darin enthaltenen Rahmenvereinbarung, sowie die Erwägungsgründe 3, 14 und 15 dieser Richtlinie

Empfehlung der Kommission vom 11. März 2005 über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern (2005/251/EG)

Angeführte nationale Vorschriften

Wie in der vorangegangenen Vorlageentscheidung im Rahmen desselben nationalen Verfahrens, auf das verwiesen wird, im Einzelnen ausgeführt, werden folgende nationale Vorschriften herangezogen:

Gesetz Nr. 240 vom 30. Dezember 2010 „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“ („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“) (im Folgenden: Gesetz Nr. 240/2010), insbesondere Art. 24 Abs. 1 bis 3, 5 und 6

Decreto legislativo Nr. 75 vom 25. Mai 2017, „Änderungen und Ergänzungen des Decreto legislativo Nr. 165 vom 30. März 2001 ...“ (im Folgenden: Decreto legislativo Nr. 75/2017), insbesondere Art. 20

Decreto legislativo Nr. 165 vom 30. März 2001 (im Folgenden: Decreto legislativo Nr. 165/2001), das den Einheitstext über die Beschäftigung in öffentlichen Verwaltungen darstellt; insbesondere Art. 3 Abs. 2 und Art. 36 in der ab dem 22. Juni 2017 geltenden Fassung

Decreto legislativo Nr. 81 vom 15. Juni 2015, „Systematische Regelung von Arbeitsverträgen und Überarbeitung der Rechtsvorschriften über Dienstpflichten ...“ (im Folgenden: Decreto legislativo Nr. 81/2015), das die Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG in innerstaatliches Recht darstellt; insbesondere Art. 19 in der auf den Sachverhalt anwendbaren Fassung und vor der Änderung durch das Decreto-legge Nr. 87/2018 sowie Art. 29 Abs. 2 Buchst. d, der seit 12. August 2018 in Kraft ist

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens

- 1 Nach dem Erlass der vorangegangenen Vorlageentscheidung im Rahmen desselben nationalen Verfahrens – auf die für die Darstellung des Sachverhalts verwiesen wird – sind verschiedene Berufs- und Gewerkschaftsverbände den drei fraglichen Rechtsstreitigkeiten zur Unterstützung der Rechtsmittelführer beigetreten: die ANIEF – Associazione Professionale e Sindacale, die Federazione Lavoratori della Conoscenza – CGIL und die CIPUR – Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo, die sich am Verfahren vor dem Gerichtshof beteiligen möchten.

- 2 Außerdem haben die Rechtsmittelführer einen neuen Schriftsatz eingereicht, in dem sie erklären, dass die drei Rechtsmittel gegen das Urteil des TAR Umbrien einen weiteren gemeinsamen Rechtsmittelgrund aufweisen.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 3 Mit dem oben genannten weiteren Rechtsmittelgrund rügen die Rechtsmittelführer einen Verstoß gegen Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 1999/70 und gegen den darin enthaltenen Grundsatz der Nichtdiskriminierung, da sie den Titel einer nationalen wissenschaftlichen Qualifikation zweiter Ebene für die in Art. 24 Abs. 5 und 6 des Gesetzes Nr. 240/2010 vorgesehene Ernennung zum Assistenzprofessor erworben hätten.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 4 Das vorliegende Gericht verweist zunächst auf das Urteil des Gerichtshofs vom 25. Oktober 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), wonach „die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung jedenfalls, da sie im Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in einen unbefristeten in keinem Fall erlaubt, eine Diskriminierung zwischen befristet beschäftigten Arbeitnehmern dieser Branche und befristet beschäftigten Arbeitnehmern anderer Branchen begründen [kann], da die zuletzt genannten Arbeitnehmer nach der Umwandlung ihres Arbeitsvertrags im Fall eines Verstoßes gegen die Vorschriften über den Abschluss befristeter Arbeitsverträge unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung werden können“.
- 5 Das vorliegende Gericht verweist des Weiteren auf das Urteil vom 20. Juni 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), in dem der Gerichtshof unter Hinweis auf seine Rechtsprechung festgestellt hat, dass „der Begriff ‚sachliche Gründe‘ [verlangt], dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung der Frage kennzeichnen, ob die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen ergeben oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat“. Daher ist „Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ..., dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren streitigen entgegensteht, wonach Lehrkräften, die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Beamte eingestellt wurden, nicht aber insbesondere Lehrkräften, die als Vertragsbedienstete in der Verwaltung befristet eingestellt wurden, eine Vergütungszulage gewährt wird,

sofern die einzige Voraussetzung für die Gewährung der Zulage darin besteht, dass eine bestimmte Dienstzeit zurückgelegt wurde.“

- 6 Im Fall der Rechtsmittelführer fand die angebliche Diskriminierung innerhalb desselben Sektors von Arbeitnehmern statt, nämlich im Bereich der Forscher an Universitäten.
- 7 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass die drei von der Regelung vorgesehenen Kategorien von Forschern an Universitäten – nämlich Forscher mit Verträgen nach Art. 24 Abs. 3 Buchst. a des Gesetzes Nr. 240/2010 (im Folgenden: Forscher des Typs A), Forscher mit Verträgen nach Art. 24 Abs. 3 Buchst. b des Gesetzes Nr. 240/2010 (im Folgenden: Forscher des Typs B) und Forscher mit unbefristeten Verträgen – dieselben Aufgaben (Lehre, zusätzliche Lehrtätigkeiten, Dienstleistungen für Studierende, Forschungstätigkeiten usw.) wahrnehmen.
- 8 Die Forscher des Typs A können jedoch, obwohl sie die gleichen Funktionen wie die Forscher der anderen Kategorien ausüben und ein Auswahlverfahren mit der gleichen Schwierigkeit und den gleichen Auswahlkriterien wie das der Letzteren bestanden haben, nicht die Laufbahn eines Assistenzprofessors der zweiten Ebene einschlagen, zu der nur die beiden anderen Forscherkategorien im Sinne von Art. 24 Abs. 5 und 6 des Gesetzes Nr. 240/2010 Zugang haben. Das vorliegende Gericht stellt ferner fest, dass das im letztgenannten Abs. 6 vorgesehene Verfahren aufgrund der in Art. 5 Abs. 1 Buchst. b des Decreto-legge Nr. 126 vom 29. Oktober 2019 vorgesehenen Verlängerung bis zum 31. Dezember 2021 anwendbar ist.
- 9 Daher verlieren Forscher des Typs A – selbst wenn sie die nationale wissenschaftliche Qualifikation und die Verlängerung um zwei Jahre nach der positiven Bewertung ihrer Tätigkeit erlangt haben – bei Vertragsende ihren Arbeitsplatz, ohne dass es hierfür eine rationale und nicht diskriminierende Rechtfertigung gäbe.
- 10 Die angebliche Diskriminierung wurde zudem durch die – mit dem Decreto Ministeriale Nr. 364 von 2019 eingeführten – außerordentlichen Pläne für die Einstellung von Assistenzprofessoren verschärft, die auf eine Laufbahnentwicklung abzielen, die unbefristet beschäftigten Forschern in Besitz der nationalen wissenschaftlichen Qualifikation vorbehalten ist.
- 11 Nach alledem hat das vorliegende Gericht beschlossen, dem Gerichtshof die weitere, oben formulierte, Vorlagefrage zusätzlich zu den Fragen vorzulegen, die in der vorangegangenen Entscheidung desselben Gerichts im selben nationalen Verfahren formuliert wurden.