



PRESSEMITTEILUNG Nr. 71/26

Luxemburg, den 13. Mai 2026

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-155/25 | Kommission / Italien (Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung der missbräuchlichen Befristung von Arbeitsverträgen)

Das italienische System zur Einstellung von Verwaltungs-, technischem und Hilfspersonal an öffentlichen Bildungseinrichtungen verstößt gegen das Unionsrecht

In Italien wird das Verwaltungs-, technische und Hilfspersonal der öffentlichen Bildungseinrichtungen („personale amministrativo, tecnico ed ausiliario“, im Folgenden: ATA-Personal) mit befristeten Verträgen eingestellt, mit denen freie Stellen nur zeitweilig besetzt werden. Eine Festanstellung auf diesen Stellen kann vom ATA-Personal nur über Auswahlverfahren erreicht werden, die unregelmäßig durchgeführt werden und ATA-Bediensteten vorbehalten sind, die eine mindestens zweijährige Erfahrung im Rahmen dieser Art von Verträgen nachweisen.

Nach Ansicht der Europäischen Kommission ist dieses System nicht mit den EU-Rechtsvorschriften über befristete Arbeitsverträge vereinbar. Danach sind solche Verträge nur unter Einschränkungen zulässig, und es sind Verfahren zur unbefristeten Einstellung zu bevorzugen¹.

Aus diesem Grund hat die Kommission beim Gerichtshof eine Vertragsverletzungsklage gegen Italien erhoben.

Der Gerichtshof gibt der Klage der Kommission statt.

Erstens stellt er fest, dass **der italienische Rechtsrahmen für befristete Verträge des ATA-Personals weder eine maximale Dauer noch eine maximale Anzahl festlegt.**

Was zweitens die Auswahlverfahren betrifft, die zur Festanstellung von ATA-Personal durchgeführt werden, stellt der Gerichtshof insbesondere fest, dass die Anforderung, wonach die Teilnahme an diesen Auswahlverfahren eine mindestens zweijährige Dienstzeit im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags voraussetzt, **den Rückgriff auf solche Verträge während dieser Mindestdauer von zwei Jahren begünstigt, auch wenn damit in Wirklichkeit ein ständiger und dauerhafter Personalbedarf gedeckt wird.**

Im Übrigen kann sich Italien nicht auf einen Flexibilitätsbedarf berufen, da die italienischen Vorschriften keine genau bezeichneten und konkreten Umstände benennen, die den Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge für ATA-Personal rechtfertigen und gewährleisten, dass diese Verträge tatsächlich einem solchen Flexibilitätsbedarf entsprechen.

Schließlich **ist auch die in der jüngeren Vergangenheit erfolgte Durchführung von Auswahlverfahren**, die zur Festanstellung von ATA-Personal führen können, **aufgrund ihres punktuellen und unvorhersehbaren Charakters nicht geeignet, Missbräuche zu verhindern**, die sich aus dem Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge ergeben.

HINWEIS: Gegen einen Mitgliedstaat kann von der Kommission oder einem anderen Mitgliedstaat wegen Verstoßes gegen unionsrechtliche Verpflichtungen eine Vertragsverletzungsklage erhoben werden. Stellt der Gerichtshof die

Vertragsverletzung fest, hat der betreffende Mitgliedstaat dem Urteil unverzüglich nachzukommen. Ist die Kommission der Auffassung, dass der Mitgliedstaat dem Urteil nicht nachgekommen ist, kann sie erneut klagen und finanzielle Sanktionen beantragen. Hat ein Mitgliedstaat der Kommission die Maßnahmen zur Umsetzung einer Richtlinie nicht mitgeteilt, kann der Gerichtshof auf Vorschlag der Kommission jedoch bereits mit dem ersten Urteil Sanktionen verhängen.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nicht amtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext und gegebenenfalls die Zusammenfassung](#) des Urteils werden am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ +352 4303-3255

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind abrufbar über „[Europe by Satellite](#)“ ☎ +32 2 2964106.

Bleiben Sie in Verbindung!



¹ Paragraf 5 der 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.