



This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Achte Kammer)

13. März 2014(*)

„Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Universitäten – Assistenzprofessoren – Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge – Paragraf 5 Nr. 1 – Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge – Begriff ‚sachliche Gründe‘, die derartige Verträge rechtfertigen – Paragraf 3 – Begriff ‚unbefristeter Arbeitsvertrag‘ – Sanktionen – Abfindungsanspruch – Ungleichbehandlung von Dauerbeschäftigten“

In der Rechtssache C-190/13

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social n° 3 Barcelona (Spanien) mit Entscheidung vom 4. April 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 15. April 2013, in dem Verfahren

Antonio Márquez Samohano

gegen

Universität Pompeu Fabra

erlässt

DER GERICHTSHOF (Achte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. G. Fernlund sowie der Richter A. Ó Caoimh (Berichterstatter) und E. Jarašiūnas,

Generalanwalt: M. Szpunar,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der Universität Pompeu Fabra, vertreten durch E. Arranz Serrano, abogado,
- der spanischen Regierung, vertreten durch J. García-Valdecasas Dorrego als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch L. Lozano Palacios und D. Martin als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Paragraphen 3 und 5 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 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Márquez Samohano und seinem Arbeitgeber, der Universität Pompeu Fabra (im Folgenden: UPF), über die Qualifizierung der Arbeitsverträge, die zwischen den Parteien bestanden haben.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Aus dem 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70, die auf Art. 139 Abs. 2 EG gestützt ist, geht hervor, dass die Unterzeichnerparteien der Rahmenvereinbarung mit deren Abschluss die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung verbessern und einen Rahmen schaffen wollten, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert.
- 4 Nach Art. 1 der Richtlinie 1999/70 soll mit dieser Richtlinie „die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung ..., die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden“.

- 5 Der zweite und der dritte Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung lauten folgendermaßen:

„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.

Die Vereinbarung legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge in der Erkenntnis nieder, dass bei ihrer genauen Anwendung die besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen, sektoralen und saisonalen Situation berücksichtigt werden müssen. Sie macht den Willen der Sozialpartner deutlich, einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichert und die Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge auf einer für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptablen Grundlage ermöglicht.“

- 6 Die Allgemeinen Erwägungen 8 und 10 der Rahmenvereinbarung lauten:

„8. Befristete Arbeitsverträge sind für die Beschäftigung in bestimmten Branchen, Berufen und Tätigkeiten charakteristisch und können den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entsprechen.

...

10. Diese Vereinbarung überlässt es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern, die Anwendungsmodalitäten ihrer allgemeinen Grundsätze, Mindestvorschriften und Bestimmungen zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten und den Umständen bestimmter Branchen und Berufe einschließlich saisonaler Tätigkeiten

Rechnung zu tragen.“

7 Gemäß Paragraph 1 („Gegenstand“) der Rahmenvereinbarung soll diese zum einen durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern und zum anderen einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.

8 Die Rahmenvereinbarung gilt gemäß ihrem Paragraph 2 („Anwendungsbereich“) Nr. 1 für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.

9 Paragraph 3 („Definitionen“) der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„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.

Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.“

10 Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“

11 Paragraph 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“) der Rahmenvereinbarung lautet:

„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.“

Spanisches Recht

Die für Universitäten geltende Regelung

- 12 Art. 48 der Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (Organgesetz 6/2001 über die Universitäten) vom 21. Dezember 2001 (BOE Nr. 307 vom 24. Dezember 2001, S. 49400) in der durch die Ley Orgánica 7/2007 vom 12. April 2007 (BOE Nr. 89 vom 13. April 2007) geänderten Fassung (im Folgenden: Gesetz 6/2001) bestimmt:

„(1) Die Universitäten können Lehr- und Forschungspersonal im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nach den in diesem Gesetz geregelten spezifischen arbeitsvertraglichen Bedingungen für den Bereich der Universitäten oder unter den im Arbeitnehmerstatut [Estatuto de los Trabajadores] geregelten Voraussetzungen für die Vertretung eines Arbeitnehmers, der einen Anspruch auf Beibehaltung seines Arbeitsplatzes hat, beschäftigen. Sie können auch Forschungs-, technisches und anderes Personal im Rahmen eines Arbeitsvertrags für bestimmte Tätigkeiten oder Dienstleistungen für die Durchführung von wissenschaftlichen oder technischen Forschungsprojekten beschäftigen.

Daneben können die Universitäten emeritierte Professorinnen und Professoren unter den in diesem Gesetz geregelten Voraussetzungen beschäftigen.

(2) Die spezifischen arbeitsvertraglichen Bedingungen für den Bereich der Universitäten beziehen sich auf die Stellen der Hilfskraft, des promovierten Aushilfsdozenten, des promovierten Vertragsdozenten, des Assistenzprofessors und des Gastprofessors.

Die Regelung dieser arbeitsvertraglichen Bedingungen erfolgt durch dieses Gesetz sowie seine Durchführungsbestimmungen. Ergänzend finden die konsolidierte Fassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut [Ley del Estatuto de los Trabajadores], angenommen durch das Real Decreto Legislativo 1/1995 vom 24. März 1995 [BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654], und seine Durchführungsbestimmungen Anwendung.

...“

- 13 Art. 53 („Assistenzprofessoren“) des Gesetzes 6/2001 bestimmt:

„Für die Einstellung von Lehrkräften und Assistenzprofessoren gilt Folgendes:

- a) Es können Fachleute mit anerkannter Qualifikation eingestellt werden, die nachweisen, dass sie außerhalb des Hochschulbereichs beruflich tätig sind.
- b) Zweck der Einstellung ist die Wahrnehmung von Lehraufgaben an der Universität unter Einbringung von Kenntnissen und Berufserfahrungen.
- c) Die Einstellung erfolgt als befristete Teilzeitbeschäftigung.
- d) Die Vertragsdauer beträgt drei oder sechs Monate oder ein Jahr und kann jeweils um dieselbe Zeit verlängert werden, sofern weiterhin nachgewiesen wird, dass die Berufstätigkeit

den Verträgen werden, deren Wesen im Wesentlichen außerhalb des Hochschulbereichs ausgeübt wird.“

- 14 Art. 20 des Real Decreto 898/1985 sobre el régimen del profesorado universitario (Real Decreto 898/1985 über die Rechtsstellung des Lehrpersonals der Universitäten) vom 30. April 1985 (BOE Nr. 146 vom 19. Juni 1985, S. 18927) in der im Ausgangsverfahren maßgeblichen Fassung bestimmt:

„Artikel 20 – Assistenzprofessoren

(1) Die Universitäten können gemäß ihren Satzungen und unter Berücksichtigung ihrer veranschlagten Haushaltsmittel Fachleute mit anerkannter Qualifikation, die ihre Berufstätigkeit im Allgemeinen außerhalb des Hochschulbereichs ausüben, als Assistenzprofessoren für eine befristete Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung einstellen.

(2) Unter allgemeiner Ausübung der Berufstätigkeit im Sinne des vorstehenden Absatzes ist die Ausübung jeglicher entgeltlichen Berufstätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs zu verstehen, die die betreffende Person aufgrund ihres akademischen Grades ausüben darf und die sie in den letzten fünf Jahren vor ihrer Einstellung als Assistenzprofessor an einer Universität über eine Zeit von mindestens drei Jahren ausgeübt hat.

Unbeschadet der im vorstehenden Absatz genannten Regelung können die Universitäten entsprechend den gegebenenfalls in den Satzungen vorgesehenen Bedingungen Personen mit anerkannter Qualifikation einstellen.

...

(9) Die Höchstdauer dieser Verträge, die etwaige Möglichkeit ihrer Verlängerung, die Bedingungen, unter denen gegebenenfalls aufeinanderfolgende Verlängerungen erfolgen können, und die maximal zulässige Zahl der Verlängerungen werden in den Satzungen der Universitäten festgelegt.

...

(10) Für die Auflösung des Vertrags bedarf es keiner vorherigen Kündigung; sie erfolgt automatisch am Ende der in dem Vertrag angegebenen Frist, sofern die Parteien nicht vorher eine Verlängerung des Vertrags für die nach der Satzung zulässige Dauer oder für eine kürzere Zeit vereinbart haben.

(11) Läuft der Arbeitsvertrag eines Assistenzprofessors am Ende der vereinbarten Zeit aus, hat dieser, sofern in der Satzung nichts anderes vorgesehen ist, keinen Anspruch auf eine Abfindung.

...

(15) Die Verträge für Assistenzprofessoren enden außer unter den in Abs. 10 dieses Artikels genannten Bedingungen auch dann, wenn die betreffende Lehrkraft das Ruhestandsalter erreicht, sowie bei Vorliegen jedes sonstigen in der Satzung vorgesehenen Grundes, sofern dieser nicht rechtsmissbräuchlich ist.“

- 15 In der Ley 1/2003 de Universidades de Cataluña (Gesetz 1/2003 über die katalanischen Universitäten) vom 19. Februar 2003 (BOE Nr. 60 vom 11. März 2003, S. 9404) heißt es:

„Artikel 43 – Zusammensetzung

(1) Der Universitätslehrkörper setzt sich aus dem verbeamteten Lehrpersonal der Universität und

dem unbefristet oder befristet angestellten Personal zusammen, und zwar entsprechend den in diesem Gesetz vorgesehenen Kategorien.

(2) Die Universitäten gewähren im Rahmen ihrer Befugnisse – unbeschadet der nach den grundlegenden Rechtsvorschriften des Staates vorgesehenen Regelung – dem unbefristet angestellten Personal und dem verbeamteten Lehrpersonal der Universität die gleichen Rechte.

Artikel 44 – Angestellte Lehrkräfte

(1) Unbefristet angestellte Lehrkräfte sind Professoren (catedráticos), beigeordnete Professoren (profesores agregados) und gegebenenfalls Professoren zur ständigen Mitarbeit (profesores colaboradores permanentes).

(2) Befristet angestellte Lehrkräfte sind Lehrprofessoren (profesores lectores), Professoren zur Mitarbeit (profesores colaboradores), Assistenzprofessoren (profesores asociados), Gastprofessoren (profesores visitantes) und emeritierte Professoren (profesores eméritos).

...

Artikel 50 – Assistenzprofessoren

Fachleute mit anerkannter Qualifikation, die ihre Berufstätigkeit nachweislich außerhalb des Hochschulbereichs ausüben, werden als Assistenzprofessoren eingestellt, um im Rahmen einer befristeten Teilzeitbeschäftigung auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags Lehraufgaben zu übernehmen. Sie sind im Rahmen ihrer Zuständigkeit zur umfassenden Ausübung des Lehramts befugt.“

16 In der Satzung der Universität Pompeu Fabra, genehmigt durch das Decreto 209/2003 vom 9. September 2003 (BOE Nr. 266 vom 6. November 2003, S. 39397), heißt es in der durch den Acord GOV/203/2010 vom 9. November 2010 geänderten Fassung:

„Titel 6. Akademisches Personal

...

Kapitel 2 – Lehrkörper

Artikel 93 – Rechtliche Stellung

93.1 Die verbeamteten Lehrkräfte der [UPF] unterliegen dem Gesetz [6/2001] und dessen Durchführungsvorschriften, den von der Regionalregierung von Katalonien erlassenen Vorschriften, den allgemeinen Vorschriften für Beamte sowie der vorliegenden Satzung und deren Durchführungsvorschriften.

93.2 Die angestellten Lehrkräfte unterliegen dem Gesetz [6/2001] und dem Gesetz [1/2003 vom 19. Februar 2003] über die Universitäten von Katalonien sowie den Durchführungsvorschriften zu diesen Gesetzen; ergänzend kommen das Arbeitnehmerstatut und dessen Durchführungsvorschriften, die vorliegende Satzung und der geltende Tarifvertrag zur Anwendung.

...

Abschnitt 1 – Die angestellten Lehrkräfte

Artikel 101 – Kategorien und Laufzeit der Verträge

...

101.3 Fachleute mit anerkannter Qualifikation, die ihre Berufstätigkeit nachweislich außerhalb des Hochschulbereichs ausüben, werden als Assistenzprofessoren eingestellt, um im Rahmen einer befristeten Teilzeitbeschäftigung spezifische Lehraufgaben zu übernehmen. Die Verträge werden für die im Gesetz [6/2001] festgelegte Dauer geschlossen und können jeweils um dieselbe Zeit verlängert werden, sofern die Voraussetzungen in Bezug auf die Ausübung der Berufstätigkeit weiterhin erfüllt sind.“

- 17 Art. 16 Abs. 3 des Tarifvertrags, der in der Zeit vom 10. Oktober 2006 bis 31. Dezember 2009 für das Lehr- und Forschungspersonal der staatlichen katalonischen Universitäten galt, lautete:

„Die für die Teilnahme an einem Auswahlverfahren für Assistenzprofessoren geltende Voraussetzung der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit ist erfüllt, wenn der Bewerber nachweist, dass er in den letzten vier Jahren mindestens zwei Jahre lang eine berufliche Tätigkeit als abhängig oder selbständig Erwerbstätiger oder in einer sonstigen Form, die jede Universität mit dem entsprechenden Betriebsrat vereinbaren kann, ausgeübt hat.“

Allgemeine Regelung für befristet beschäftigte Arbeitnehmer

- 18 Art. 15 Abs. 3 und 5 des Real Decreto Legislativo 1/1995 über die Genehmigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut in der sich aus dem Real Decreto-ley 10/2010 über Dringlichkeitsmaßnahmen zur Reform des Arbeitsmarkts (Real Decreto-ley 10/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) vom 16. Juni 2010 (BOE Nr. 147 vom 17. Juni 2010, S. 51699) ergebenden Fassung (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut), das seit dem 18. Juni 2010 in Kraft ist, bestimmt:

„(3) Rechtsmissbräuchlich geschlossene befristete Arbeitsverträge gelten als unbefristete Arbeitsverträge.

...

(5) Unbeschadet des Abs. 1 Buchst. a sowie der Abs. 2 und 3 dieses Artikels erlangen Arbeitnehmer, die bei demselben Unternehmen oder derselben Unternehmensgruppe innerhalb von 30 Monaten, sei es mit oder ohne Unterbrechung, für eine Dauer von mehr als 24 Monaten auf ein und derselben Arbeitsstelle oder verschiedenen Arbeitsstellen auf der Grundlage von mindestens zwei befristeten Arbeitsverträgen unmittelbar oder durch Zurverfügungstellung durch Zeitarbeitsfirmen – mit denselben oder abweichenden Vertragsbedingungen betreffend die Befristung – beschäftigt waren, den Status von Dauerbeschäftigten.

...“

- 19 Die 15. Zusatzbestimmung („Anwendung zeitlicher Beschränkungen bei Verträgen, die eine bestimmte Aufgabe oder eine bestimmte Dienstleistung betreffen, und bei aufeinanderfolgenden Verträgen in der öffentlichen Verwaltung“) des Arbeitnehmerstatuts in der durch Art. 1 Abs. 6 des Gesetzes 35/2010 über Dringlichkeitsmaßnahmen zur Reform des Arbeitsmarkts vom 17. September 2010 (BOE Nr. 227 vom 18. September 2010, S. 79326), in Kraft getreten am 19. September 2010, geänderten Fassung lautet:

„(1) Die Bestimmungen des Art. 15 Abs. 1 Buchst. a dieses Gesetzes über die Höchstdauer eines eine bestimmte Aufgabe oder eine bestimmte Dienstleistung betreffenden Vertrags und des Art. 15 Abs. 5 dieses Gesetzes über Grenzen für aufeinanderfolgende Verträge gelten für die öffentliche Verwaltung und mit ihr verbundene oder ihr untergeordnete öffentliche Einrichtungen unbeschadet der Anwendung der Verfassungsgrundsätze der Gleichheit, der Verdienste und der Befähigung beim

Zugang zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst, so dass sie der Verpflichtung, die betreffenden Arbeitsplätze nach den üblichen Verfahren gemäß den in der geltenden Regelung vorgesehenen Bestimmungen zu besetzen, nicht entgegenstehen.

Der Arbeitnehmer behält demzufolge seine bisherige Stelle so lange, bis sie nach den vorstehend genannten Verfahren neu besetzt wird. In diesem Moment endet das Arbeitsverhältnis, es sei denn, der betroffene Arbeitnehmer wird im öffentlichen Dienst eingestellt, nachdem er mit Erfolg an einem entsprechenden Auswahlverfahren teilgenommen hat.

...

(3) Für die Anwendung der in Art. 15 Abs. 5 vorgesehenen Grenze für aufeinanderfolgende Verträge werden nur Verträge mit der öffentlichen Verwaltung berücksichtigt, unter Ausschluss staatlicher Stellen, öffentlich-rechtlicher Agenturen und sonstiger öffentlich-rechtlicher Einrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die mit der öffentlichen Verwaltung verbunden oder ihr untergeordnet sind. Art. 15 Abs. 5 gilt auf jeden Fall nicht für die durch das Gesetz [6/2001] oder durch sonstige Normen mit Gesetzesrang geregelten besonderen Modalitäten des Arbeitsvertrags.“

20 Gemäß dem Real Decreto-ley 3/2012 über Dringlichkeitsmaßnahmen zur Reform des Arbeitsmarkts (Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) vom 10. Februar 2012 wurde die Anwendung von Art. 15 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts bis zum 31. Dezember 2012 ausgesetzt.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

21 Herr Márquez Samohano schloss mit der UPF einen Arbeitsvertrag, um vom 30. September 2008 bis zum 29. September 2009 im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung Aufgaben als Assistenzprofessor zu übernehmen. Dieser Vertrag wurde dreimal verlängert, zunächst bis zum 21. September 2010, dann bis zum 21. September 2011 und schließlich bis zum 28. Juli 2012. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses erhöhte sich seine Arbeitszeit auf zuletzt sechs Wochenstunden.

22 Am 29. Juni 2012 teilte ihm die UPF mit, dass sein Arbeitsverhältnis zum 28. Juli 2012 ende.

23 Am selben Tag beantragte Herr Márquez Samohano eine Verlängerung seines Arbeitsvertrags.

24 Am 29. Juli 2012 teilte der Rektor der UPF Herrn Márquez Samohano mit, dass sein Arbeitsverhältnis beendet sei, weil die Laufzeit seines befristeten Arbeitsvertrags gemäß Art. 53 des Gesetzes 6/2001 und Art. 20 des Real Decreto 898/1985 abgelaufen sei. Demnach seien weder bei Vertragsschluss noch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Unregelmäßigkeiten aufgetreten.

25 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens bei der Unterzeichnung des ersten Arbeitsvertrags eine Erklärung unterzeichnet habe, wonach er beabsichtige, die Tätigkeit als Assistenzprofessor mit einer Tätigkeit im privaten Sektor in Einklang zu bringen. Danach habe er keine weitere Erklärung unterzeichnet und sei hierzu auch nie befragt worden. Darüber hinaus habe er seine Vorgesetzten davon in Kenntnis gesetzt, dass die Arbeit, die er an der Universität ausübe, seine Haupttätigkeit sei.

26 Am 13. September 2012 erhob der Kläger des Ausgangsverfahrens beim Juzgado de lo Social n° 3 Barcelona Klage gegen die UPF auf Aufhebung seiner Kündigung oder, hilfsweise, auf Feststellung, dass die Kündigung unzulässig sei. Er machte im Wesentlichen geltend, dass sein Arbeitsvertrag und die anschließenden Vertragsverlängerungen nicht ordnungsgemäß und rechtsmissbräuchlich zustande gekommen seien, da weder für seine Anstellung als Assistenzprofessor noch für den

Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags die gesetzlichen Voraussetzungen vorgelegen hätten.

- 27 Das Juzgado de lo Social n° 3 Barcelona stellt in seiner Vorlageentscheidung fest, dass die für Universitäten geltende Regelung, insbesondere Art. 53 des Gesetzes 6/2011, im Gegensatz zu der für befristete Arbeitsverträge geltenden allgemeinen Regelung im Hinblick auf die Einstellung von Assistenzprofessoren keine gleichwertige gesetzliche Maßnahme zur Verhinderung von Missbrauch bei aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen enthalte. Außerdem sehe diese Regelung weder sachliche Gründe für die Verlängerung derartiger Verträge noch eine maximal zulässige Dauer oder die Zahl der zulässigen Verlängerungen der genannten Verträge vor. Insbesondere sei Art. 15 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts, wonach Arbeitnehmer, die innerhalb von 30 Monaten über eine Zeit von mehr als 24 Monaten beschäftigt gewesen seien, unter bestimmten Umständen einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten könnten, im vorliegenden Fall nicht anwendbar. Daher verstoße die für Universitäten geltende nationale Regelung offenbar gegen Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung.
- 28 Im Übrigen könne im privaten Sektor ein Arbeitgeber, wenn ein befristeter Arbeitsvertrag rechtswidrig sei – sei es wegen missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende Verträge oder wegen Gesetzesumgehung, was nach Art. 15 Abs. 3 und 5 des Arbeitnehmerstatuts zur Folge habe, dass dieser Vertrag als ein unbefristeter Vertrag gelte –, das Beschäftigungsverhältnis nur im Wege einer Kündigung unter Zahlung einer gesetzlich vorgesehenen Abfindung beenden. Im öffentlichen Sektor könne demgegenüber das so begründete unbefristete Beschäftigungsverhältnis bei einem ähnlichen Sachverhalt aufgrund der für den Zugang zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst geltenden Verfassungsgrundsätze der Gleichheit, der Verdienste und der Befähigung gemäß Art. 1 Abs. 2 der 15. Zusatzbestimmung des Arbeitnehmerstatuts ohne Zahlung einer Abfindung aus dem Grund enden, dass die Stelle des betroffenen Arbeitnehmers anders besetzt oder aufgehoben worden sei. Unbefristet („por tiempo indefinido“) beschäftigte Arbeitnehmer, die im öffentlichen Sektor tätig seien, seien demnach Dauerbeschäftigten („fijos“) dieses Sektors nicht gleichgestellt. Letztere hätten als ohne jede zeitliche Begrenzung eingestellte Beschäftigte in Bezug auf die Beendigung ihrer Arbeitsverträge die gleichen Rechte wie die unbefristet Beschäftigten des privaten Sektors. Die Erstgenannten, die das vorlegende Gericht als „trabajadores indefinidos no fijos“ (unbefristet, aber nicht dauerhaft Beschäftigte) bezeichnet, würden in Wirklichkeit wie befristet beschäftigte Arbeitnehmer behandelt.
- 29 Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts entspricht dieser Begriff der „unbefristet, aber nicht dauerhaft Beschäftigten“ nicht der in Paragraph 3 der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Definition eines „Dauerbeschäftigten“, weil das Beschäftigungsverhältnis eines solchen Arbeitnehmers wegen des Eintritts eines bestimmten Ereignisses ende. Deshalb stelle sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer, der von dem genannten Begriff erfasst werde, hinsichtlich des Anspruchs auf Erhalt einer Abfindung in dem Fall, dass der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis kündige, wie ein Dauerbeschäftigter des öffentlichen Sektors oder wie ein unbefristet Beschäftigter des privaten Sektors zu behandeln sei.
- 30 Unter diesen Umständen hat das Juzgado de lo Social n° 3 Barcelona beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass er nationalen Bestimmungen wie den Art. 48 und 53 des Gesetzes 6/2001, die keine zeitliche Grenze für aufeinanderfolgende Arbeitsverträge vorsehen, entgegensteht, wenn das innerstaatliche Recht keine Maßnahme zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge für Lehrpersonal an Universitäten vorsieht?
 2. Ist der Begriff „Dauerbeschäftigter“, wie er in Paragraph 3 der Rahmenvereinbarung definiert ist, dahin auszulegen, dass diese Definition einer Bestimmung wie Art. 1 Abs. 2 der 15. Zusatzbestimmung des Arbeitnehmerstatuts entgegensteht, die vorsieht, dass das

Arbeitsverhältnis beendet werden kann, wenn die vertragschließende Verwaltung die besetzte Stelle zur Neubesetzung ausschreibt?

3. Stellt es angesichts dessen, dass der Anspruch eines anerkanntermaßen unbefristet beschäftigten Arbeitnehmers auf eine Abfindung im Fall der Beendigung seines Vertrags aus nicht in seiner Person liegenden Gründen im innerstaatlichen Recht als eine geeignete Maßnahme gilt, um einen Missbrauch durch befristete Arbeitsverträge im privaten Sektor zu vermeiden und zu sanktionieren, während es im öffentlichen Sektor keine entsprechende Maßnahme gibt, eine geeignete Maßnahme im Sinne von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dar, wenn unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst derselbe Anspruch auf eine gesetzlich festgelegte Abfindung zuerkannt wird, wie er für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer des privaten Sektors besteht?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 31 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren entgegensteht, nach der Universitäten aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit Assistenzprofessoren ohne jede Beschränkung der maximal zulässigen Dauer und der zulässigen Zahl der Verlängerungen dieser Verträge verlängern können.
- 32 Nach Ansicht der spanischen Regierung ist diese Frage in zweifacher Hinsicht unzulässig.
- 33 Zum einen stehe die Frage in keinem Zusammenhang mit dem Gegenstand des Ausgangsverfahrens. Der Kläger des Ausgangsverfahrens mache nämlich in seiner beim vorlegenden Gericht erhobenen Klage lediglich geltend, dass seine befristeten Arbeitsverträge rechtsmissbräuchlich im Sinne von Art. 15 Abs. 3 des Arbeitnehmerstatuts geschlossen worden seien, da die gesetzlichen Voraussetzungen für seine Einstellung als Assistenzprofessor und die gesetzlich vorgesehenen Umstände für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nicht erfüllt gewesen seien. Die Rechtsmissbräuchlichkeit betreffe daher nicht den Gegenstand der Rahmenvereinbarung.
- 34 Zum anderen gelte die Rahmenvereinbarung nicht für befristete Arbeitsverträge mit Assistenzprofessoren. Im vorliegenden Fall gebe es nämlich keinen vergleichbaren Dauerbeschäftigten im Sinne von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung. Im Übrigen könne ein mit einem Assistenzprofessor geschlossener befristeter Arbeitsvertrag seinem Wesen nach nicht Gegenstand eines Missbrauchs im Sinne von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung sein. Da die Tätigkeit einer solchen Lehrkraft im Verhältnis zu ihrer externen Tätigkeit als Fachkraft mit anerkannter Qualifikation sekundär sei, könne die betroffene Person nämlich durch den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge keinesfalls in eine prekäre Situation geraten.
- 35 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Vorlagefragen des nationalen Gerichts spricht, die es zur Auslegung des Unionsrechts in dem rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festlegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof nicht zu prüfen hat. Der Gerichtshof darf die Entscheidung über ein Ersuchen eines nationalen Gerichts nur dann verweigern, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn er nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. u. a. Urteile vom 22. Juni 2010. Melki und Abdeli, C-188/10 und C-189/10, Slg. 2010, I-5667.

Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 11. April 2013, Della Rocca, C-290/12, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Rn. 29).

- 36 Im vorliegenden Fall genügt die Feststellung, dass sich zum einen aus den Angaben des vorlegenden Gerichts – unabhängig vom Wortlaut der bei ihm erhobenen Klage – eindeutig ergibt, dass der Kläger mehrere aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geschlossen hat, und genau um solche geht es in Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung. Die Auslegung dieser Vorschrift kann daher offensichtlich für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits nützlich sein. Zum anderen betrifft das Vorbringen, dass ein Assistenzprofessor wie der Kläger des Ausgangsverfahrens nicht in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung falle, die inhaltliche Beantwortung der Vorlagefrage und nicht deren Zulässigkeit.
- 37 Die erste Frage ist daher zulässig.
- 38 Was den Inhalt der Frage angeht, ist einleitend darauf hinzuweisen, dass schon dem Wortlaut des Paragraphen 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu entnehmen ist, dass deren Anwendungsbereich weit gefasst ist, da sie allgemein auf „befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition“ abstellt. Auch die Definition des Begriffs „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ im Sinne der Rahmenvereinbarung, die in deren Paragraph 3 Nr. 1 enthalten ist, erfasst alle Arbeitnehmer, ohne danach zu unterscheiden, ob sie an einen öffentlichen oder an einen privaten Arbeitgeber gebunden sind (Urteile vom 4. Juli 2006, Adeneler u. a., C-212/04, Slg. 2006, I-6057, Rn. 56, und Della Rocca, Rn. 34).
- 39 Daraus folgt, dass ein Arbeitnehmer wie ein Assistenzprofessor an einer Universität, dessen Arbeitsvertrag gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften befristet sein muss, in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung fällt.
- 40 Es ist in diesem Zusammenhang entgegen dem Vorbringen der spanischen Regierung unerheblich, dass es für einen derartigen Arbeitnehmer keinen vergleichbaren Dauerbeschäftigten gibt oder dass dieser Arbeitnehmer nicht Gegenstand von missbräuchlichen aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen sein kann. Derartige Erwägungen sind nämlich ausschließlich für die Feststellung eines etwaigen Verstoßes gegen die Paragraphen 4 und 5 der Rahmenvereinbarung relevant, die die Beachtung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern bzw. Maßnahmen zur Vermeidung eines Missbrauchs aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge betreffen. Dagegen sind diese Erwägungen für die Bestimmung des Anwendungsbereichs der Rahmenvereinbarung, der in Paragraph 2 Nr. 1 in Verbindung mit Paragraph 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung festgelegt ist, unerheblich.
- 41 Es ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, nämlich den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, der als eine Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einzugrenzen, indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (vgl. Urteile Adeneler u. a., Rn. 63, vom 23. April 2009, Angelidaki u. a., C-378/07 bis C-380/07, Slg. 2009, I-3071, Rn. 73, und vom 26. Januar 2012, Küçük, C-586/10, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Rn. 25).
- 42 Somit verpflichtet diese Bestimmung der Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung der missbräuchlichen Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse dazu, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, sofern ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder

-verhältnisse rechtfertigen, die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (vgl. Urteile Angelidaki u. a., Rn. 74, und Küçük, Rn. 26).

- 43 Im vorliegenden Fall steht fest, dass die für den Kläger des Ausgangsverfahrens geltende Regelung, insbesondere die Satzung der UPF, keine gleichwertige gesetzliche Maßnahme im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung enthält und keine Beschränkung gemäß Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung im Hinblick auf die insgesamt maximal zulässige Dauer und die zulässige Zahl der Verlängerungen von zwischen Universitäten und Assistenzprofessoren geschlossenen befristeten Arbeitsverträgen vorsieht.
- 44 Unter diesen Umständen ist zu prüfen, inwieweit die Verlängerung derartiger Arbeitsverträge aus einem sachlichen Grund im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sein kann.
- 45 Der Begriff „sachliche Gründe“ ist nach der Rechtsprechung so zu verstehen, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang die Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung die entsprechenden Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteile Angelidaki u. a., Rn. 96 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie Küçük, Rn. 27).
- 46 Hingegen entspräche eine innerstaatliche Vorschrift, die sich darauf beschränken würde, den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge allgemein und abstrakt durch Gesetz oder Verordnung zuzulassen, nicht den in der vorstehenden Randnummer des vorliegenden Urteils dargelegten Erfordernissen (Urteile Angelidaki u. a., Rn. 97 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie Küçük, Rn. 28).
- 47 Einer solchen rein formalen Vorschrift lassen sich nämlich keine objektiven und transparenten Kriterien für die Prüfung entnehmen, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht sowie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Diese Vorschrift birgt somit die konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf derartige Verträge in sich und ist daher mit dem Ziel und der praktischen Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung unvereinbar (vgl. in diesem Sinne Urteile Angelidaki u. a., Rn. 98 und 100 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie Küçük, Rn. 29).
- 48 Aus der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden innerstaatlichen Regelung, wie sie in der Vorlageentscheidung dargelegt worden ist, ergibt sich jedoch, dass der Abschluss und die Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen durch die Universitäten mit Assistenzprofessoren wie dem Kläger des Ausgangsverfahrens mit dem Erfordernis begründet werden, „Fachleute mit anerkannter Qualifikation“, die eine Berufstätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs ausüben, im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung mit spezifischen Lehraufgaben zu beauftragen, damit sie ihre Kenntnisse und Berufserfahrungen in die Universität einbringen und somit eine Partnerschaft zwischen dem Hochschulmilieu und der beruflichen Praxis hergestellt wird. Nach dieser Regelung muss ein derartiger Assistenzprofessor gestützt auf den von ihm erworbenen akademischen Grad innerhalb eines bestimmten Zeitraums vor seiner Einstellung durch die Universität über eine Mindestzeit von mehreren Jahren eine entgeltliche Berufstätigkeit ausgeübt haben. Die in Rede stehenden Arbeitsverträge werden im Übrigen unter der Bedingung geschlossen und verlängert, dass die Voraussetzungen in Bezug auf die Ausübung der Berufstätigkeit weiterhin erfüllt sind, und müssen enden, wenn der betreffende Assistenzprofessor das Ruhestandsalter erreicht.

49 Vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht, das für die Auslegung des nationalen Rechts

- 7/ Vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht, das für die Auslegung des nationalen Rechts ausschließlich zuständig ist, durchzuführenden Überprüfungen zeigt sich damit, dass diese Regelung die konkreten Umstände genau bezeichnet, unter denen zur Beschäftigung von Assistenzprofessoren befristete Arbeitsverträge geschlossen und verlängert werden können, und einem echten Bedarf entspricht.
- 50 Solche befristeten Verträge sind insbesondere geeignet, das angestrebte Ziel zu erreichen, den Hochschulunterricht in spezifischen Bereichen durch die Erfahrung anerkannter Fachleute zu bereichern, denn durch diese Verträge kann der Entwicklung sowohl der Fähigkeiten der Beteiligten auf den betreffenden Gebieten als auch des Bedarfs der Universitäten Rechnung getragen werden.
- 51 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass unbefristete Arbeitsverträge zwar die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind, dass die Rahmenvereinbarung aber ausweislich des zweiten und des dritten Absatzes ihrer Präambel sowie der Nrn. 8 und 10 ihrer Allgemeinen Erwägungen selbst anerkennt, dass befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sind (vgl. in diesem Sinne Urteile Adeneler u. a., Rn. 61, vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, Slg. 2008, I-2483, Rn. 86, und vom 15. März 2012, Sibilio, C-157/11, noch nicht in der amtlichen Sammlung veröffentlicht, Rn. 38).
- 52 Angesichts dessen, dass Voraussetzung für die Einstellung eines Assistenzprofessors ist, dass er eine berufliche Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs nachweist, und dass er seine Lehrtätigkeit lediglich als Teilzeitbeschäftigung ausüben kann, ist im Übrigen auch nicht ersichtlich, inwiefern ein derartiger befristeter Arbeitsvertrag als solcher geeignet sein soll, das Ziel der Rahmenvereinbarung in Frage zu stellen, Arbeitnehmer vor einer Instabilität im Bereich der Beschäftigung zu schützen.
- 53 Wie sämtliche Beteiligten, die beim Gerichtshof schriftliche Erklärungen eingereicht haben, geltend gemacht haben, ist somit festzustellen, dass vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht durchzuführenden Überprüfungen eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, nach der Universitäten aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit Assistenzprofessoren verlängern können, mit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vereinbar ist.
- 54 Gleichwohl ist hervorzuheben, dass zwar ein in einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden vorgesehener sachlicher Grund grundsätzlich zulässig ist, dass jedoch die zuständigen Stellen darüber wachen müssen, dass die konkrete Anwendung dieser nationalen Regelung unter Berücksichtigung der Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und der Bedingungen ihrer Ausübung den Anforderungen der Rahmenvereinbarung entspricht. Bei der Anwendung der betreffenden nationalen Rechtsvorschrift müssen diese Stellen deshalb in der Lage sein, objektive und transparente Kriterien für die Prüfung herauszuarbeiten, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist (vgl. Urteil Kücük, Rn. 34).
- 55 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zur Deckung eines Bedarfs, der faktisch kein zeitweiliger, sondern im Gegenteil ein ständiger und dauerhafter ist, nicht im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt ist (vgl. u. a. Urteil Kücük, Rn. 36).
- 56 Ein solcher Einsatz befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse liefe nämlich der Prämisse der Rahmenvereinbarung, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form der Beschäftigungsverhältnisse sind, auch wenn befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder bestimmten Berufen und Tätigkeiten charakteristisch sind, unmittelbar zuwider (vgl. Urteile Adeneler u. a., Rn. 61, und Kücük, Rn. 37).

- 57 Der bloße Umstand, dass mit Assistenzprofessoren geschlossene befristete Arbeitsverträge verlängert werden, um einen entsprechenden wiederholten oder ständigen Bedarf der Universitäten zu decken, und dass ein solcher Bedarf im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags gedeckt werden kann, schließt jedoch das Vorliegen eines sachlichen Grundes im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht aus, da die Art der fraglichen Lehrtätigkeit und ihre Wesensmerkmale in dem fraglichen Zusammenhang die Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen rechtfertigen können. Zwar decken mit Assistenzprofessoren geschlossene befristete Arbeitsverträge einen ständigen Bedarf der Universitäten, soweit ein Assistenzprofessor im Rahmen eines solchen befristeten Arbeitsvertrags genau festgelegte Aufgaben, die Teil der gewöhnlichen Tätigkeiten einer Universität sind, ausführt, doch bleibt der Bedarf für die Einstellung von Assistenzprofessoren gleichwohl vorübergehend, da von diesen Lehrkräften erwartet wird, dass sie nach Beendigung ihres Vertrags ihre berufliche Vollzeittätigkeit wieder aufnehmen (vgl. in diesem Sinne Urteil Küçük, Rn. 38 und 50).
- 58 Befristete Arbeitsverträge wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden dürfen jedoch nicht zum Zweck einer ständigen und dauerhaften Wahrnehmung, und sei es auch in Teilzeit, von Lehraufgaben, die normalerweise zur Tätigkeit des festen Lehrkörpers gehören, verlängert werden.
- 59 Es ist daher Sache aller Stellen des betreffenden Mitgliedstaats, einschließlich der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten für die Beachtung von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung zu sorgen, indem sie konkret überprüfen, dass die Verlängerung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse von Assistenzprofessoren zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs dient und dass eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht in Wirklichkeit eingesetzt wird, um einen ständigen und dauerhaften Bedarf der Universitäten zur Einstellung von Lehrkräften zu decken (vgl. entsprechend Urteile Angelidaki u. a., Rn. 106, und Küçük, Rn. 39).
- 60 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, nach der Universitäten aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit Assistenzprofessoren ohne jede Beschränkung der maximal zulässigen Dauer und der zulässigen Zahl der Verlängerungen dieser Verträge verlängern können, nicht entgegensteht, soweit solche Verträge, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist, aus einem sachlichen Grund im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sind. Allerdings muss dieses Gericht auch konkret überprüfen, dass im Ausgangsverfahren die fragliche Verlängerung der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge tatsächlich zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs diene und dass eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht in Wirklichkeit eingesetzt wurde, um einen ständigen und dauerhaften Bedarf zur Einstellung von Lehrkräften zu decken.

Zur zweiten und zur dritten Frage

- 61 Mit seiner zweiten und seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 3 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie Art. 1 Abs. 2 der 15. Zusatzbestimmung des Arbeitnehmerstatuts entgegensteht, die vorsieht, dass im öffentlichen Dienst Beschäftigte, deren befristete Arbeitsverträge die in Art. 15 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts festgelegte Höchstdauer von drei Jahren überschritten haben, der spezifischen Regelung für „unbefristet, aber nicht dauerhaft Beschäftigte“ unterliegen, wonach ihr Beschäftigungsverhältnis, wenn der Arbeitgeber ihre Stelle im Wege eines Auswahlverfahrens besetzt, automatisch endet, ohne dass sie einen Anspruch auf eine Abfindung haben, während sowohl unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer des privaten Sektors als auch Dauerbeschäftigte des öffentlichen Sektors in einem ähnlichen Fall eine Abfindung beanspruchen können.
- 62 Wie sämtliche Beteiligten, die beim Gerichtshof schriftliche Erklärungen eingereicht haben, geltend gemacht haben, ist festzustellen, dass diese Fragen, da sie hypothetischer Natur sind, für die

genena gemacht haben, ist festzustellen, dass diese Fragen, da sie hypothetischer Natur sind, für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits unerheblich sind.

- 63 Selbst wenn nämlich im Ausgangsverfahren ein missbräuchlicher Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge vorläge, hat das vorliegende Gericht in seiner Entscheidung, wie sich aus den Rn. 27 und 43 des vorliegenden Urteils und aus dem Wortlaut der ersten Frage ergibt, selbst darauf hingewiesen, dass die Umwandlung dieser Verträge in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wie nach Art. 15 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehen, bei einem Assistenzprofessor wie dem Kläger des Ausgangsverfahrens keine Anwendung finden kann.
- 64 Demzufolge sind die zweite und die dritte Frage gemäß der in Rn. 35 dieses Urteils angeführten Rechtsprechung unzulässig.

Kosten

- 65 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 (Achte Kammer) für Recht erkannt:

Paragraf 5 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 in Rede stehenden, nach der Universitäten aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit Assistenzprofessoren ohne jede Beschränkung der maximal zulässigen Dauer und der zulässigen Zahl der Verlängerungen dieser Verträge verlängern können, nicht entgegensteht, soweit solche Verträge, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist, aus einem sachlichen Grund im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sind. Allerdings muss dieses Gericht auch konkret überprüfen, dass im Ausgangsverfahren die fragliche Verlängerung der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge tatsächlich zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs diene und dass eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht in Wirklichkeit eingesetzt wurde, um einen ständigen und dauerhaften Bedarf zur Einstellung von Lehrkräften zu decken.

Unterschriften

* Verfahrenssprache: Spanisch.