

Quelle: <http://curia.europa.eu/>

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

13. Januar 2022(*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraphen 4 und 5 – Befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor – Lehrkräfte im Fach Katholische Religion – Begriff ‚sachliche Gründe‘, die die Verlängerung solcher Verträge rechtfertigen – Ständiger Bedarf an Vertretungskräften“

In der Rechtssache C-282/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Tribunale di Napoli (Gericht Neapel, Italien) mit Entscheidung vom 13. Februar 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 3. April 2019, in dem Verfahren

YT,

ZU,

AW,

BY,

CX,

DZ,

EA,

FB,

GC,

IE,

JF,

KG,

LH,

MI,

NY,

PL,

HD,

OK

gegen

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

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,

Beteiligte:

Federazione GILDA-UNAMS,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Ersten Kammer A. Arabadjiev in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Zweiten Kammer, der Richterin I. Ziemele sowie der Richter T. von Danwitz, P. G. Xuereb und A. Kumin (Berichterstatter),

Generalanwalt: E. Tanchev,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY und PL, vertreten durch S. Tramontano, avvocato,
- von HD, vertreten durch F. Sorrentino, avvocata,
- von OK, vertreten durch V. De Michele, avvocato,
- der Federazione GILDA-UNAMS, vertreten durch T. de Grandis, avvocato,
- der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von L. Fiandaca und P. Gentili, avvocati dello Stato,

- der Europäischen Kommission, vertreten durch G. Gattinara, M. van Beek und C. Valero als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 18. März 2021

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Paragraphen 4 und 5 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung), die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) enthalten ist, von Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16) sowie von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY, PL, HD und OK (im Folgenden: Kläger des Ausgangsverfahrens), die an öffentlichen Schulen katholische Religion unterrichten, auf der einen Seite und dem Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR (Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung – MIUR, Italien) und dem Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (Regionales Schulamt Kampanien, Italien) auf der anderen Seite über den Antrag, die befristeten Arbeitsverträge der Kläger des Ausgangsverfahrens in einen unbefristeten umzuwandeln.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 1999/70

- 3 Der 14. Erwägungsgrund der Richtlinie 1999/70 lautet:

„Die Unterzeichnerparteien wollten eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge schließen, welche die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse niederlegt. Sie haben ihren Willen bekundet, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den

Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert.“

Rahmenvereinbarung

4 Der zweite Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sieht vor, dass die Unterzeichnerparteien dieser Vereinbarung „[anerkennen], dass unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern darstellen und weiter darstellen werden [und dass] befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen“.

5 Die Nrn. 6 bis 8 und 10 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung lauten:

„6. Unbefristete Arbeitsverträge sind die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses. Sie tragen zur Lebensqualität der betreffenden Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit bei.

7. Die aus objektiven Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge hilft Missbrauch zu vermeiden.

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.“

6 Paragraph 1 der Rahmenvereinbarung lautet:

„Diese Rahmenvereinbarung soll:

a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;

b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.“

7 Paragraph 2 („Anwendungsbereich“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.“

8 Paragraf 3 („Definitionen“) der Rahmenvereinbarung bestimmt:

„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.

...“

9 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„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.“

10 Paragraf 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.“

11 Paragraf 8 („Umsetzungsbestimmungen“) der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können günstigere Bestimmungen für Arbeitnehmer beibehalten oder einführen, als sie in dieser [Rahmenvereinbarung] vorgesehen sind.

...“

Richtlinie 2000/78

12 Der 24. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 lautet:

„Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.“

13 Nach ihrem Art. 1 bezweckt die Richtlinie 2000/78 die Schaffung eines allgemeinen Rahmens, um u. a. die Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten zu bekämpfen.

14 Art. 2 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2000/78 sieht vor:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation

eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

- b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:
- i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, ...

...“

Italienisches Recht

- 15 Art. 3 Abs. 4, 7, 8 und 9 der Legge n. 186 – Norme sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (Gesetz Nr. 186 – Bestimmungen über die Rechtsstellung der Lehrkräfte im Fach Katholische Religion an schulischen Einrichtungen und Schulen aller Formen und Stufen) vom 18. Juli 2003 (GURI Nr. 170 vom 24. Juli 2003) bestimmt:

„(4) Jeder Teilnehmer des Auswahlverfahrens muss über einen vom örtlich zuständigen Diözesanbischof ausgestellten Befähigungsnachweis ... verfügen und darf sich nur um eine Stelle im Gebiet der Diözese bewerben.

...

(7) Die Ausschüsse erstellen die Liste der erfolgreichen Bewerber, wobei außer dem Ergebnis der Prüfungen ausschließlich die Befähigungsnachweise ... berücksichtigt werden. Der Regionalleiter genehmigt die Liste und übermittelt die Namen der Personen, die für die Besetzung der Planstellen in Frage kommen, ... an den örtlich zuständigen Diözesanbischof. Aus der Liste der erfolgreichen Bewerber teilt der Regionalleiter dem Diözesanbischof die Namen der Personen mit, die erforderlich sind, um die Planstellen zu besetzen, die während der Gültigkeitsdauer des Auswahlverfahrens eventuell frei werden.

(8) Die Einstellung im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags wird vom Regionalleiter im Einvernehmen mit dem örtlich zuständigen Diözesanbischof ... beschlossen.

(9) Zu den in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Gründen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt der Widerruf des Befähigungsnachweises durch den örtlich zuständigen Diözesanbischof hinzu, der nach Kirchenrecht vollstreckbar geworden ist ...“

- 16 Art. 36 Abs. 1, 2 und 5 des Decreto legislativo n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 165 – Allgemeine Vorschriften betreffend die Regelung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen) vom 30. März 2001 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 106 vom 9. Mai 2001) in der auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung (im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 165/2001) bestimmte:

„(1) Die öffentlichen Verwaltungen stellen für die Erfordernisse ihres gewöhnlichen Bedarfs ausschließlich mittels unbefristeter Beschäftigungsverträge ... ein.

(2) Um bloß zeitlich begrenzten oder außergewöhnlichen Erfordernissen zu genügen, können sich die öffentlichen Verwaltungen, unter Beachtung der geltenden Einstellungsverfahren, der im Zivilgesetzbuch und in den Gesetzen über die Arbeitsbeziehungen im Unternehmen vorgesehenen flexiblen vertraglichen Formen der Einstellung und der Beschäftigung von Personal bedienen.

...

(5) Jedenfalls kann die Verletzung zwingender Vorschriften über die Einstellung oder die Beschäftigung von Arbeitnehmern durch die öffentlichen Verwaltungen nicht zur Begründung unbefristeter Arbeitsverhältnisse mit diesen öffentlichen Verwaltungen führen, unbeschadet ihrer Haftung und der Sanktionen, die gegen diese verhängt werden können. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ersatz der Schäden, die sich aus der unter Verstoß gegen zwingende Vorschriften erbrachten Arbeitsleistung ergeben.“

- 17 Art. 5 Abs. 2 und 4a des Decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 368 – Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge) vom 6. September 2001 (GURI Nr. 235 vom 9. Oktober 2001) in seiner auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung (im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 368/2001) bestimmte:

„(2) Wird das Arbeitsverhältnis bei Verträgen mit einer Laufzeit von weniger als sechs Monaten über den 30. Tag hinaus fortgesetzt und ist die Gesamtdauer nach Abs. 4a abgelaufen, oder wird es in den anderen Fällen über den 50. Tag hinaus fortgesetzt, so gilt der Vertrag mit Ablauf der erwähnten Fristen als unbefristet.

...

(4a) ... [D]as Arbeitsverhältnis [gilt] nach Abs. 2 als unbefristet, wenn aufgrund aufeinanderfolgender befristeter Verträge zur Ausübung vergleichbarer Aufgaben das Arbeitsverhältnis zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer insgesamt die Dauer von 36 Monaten einschließlich Verlängerungen und Erneuerungen, unabhängig von den Unterbrechungszeiträumen zwischen den Verträgen, überschreitet ...“

18 In Art. 10 Abs. 4a des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 hieß es:

„[V]on der Anwendung dieses Dekrets [sind] angesichts der Notwendigkeit, die Kontinuität des Schul- und Erziehungsbetriebs auch bei vorübergehender Abwesenheit von Lehrkräften sowie von Verwaltungs-, von technischem oder von Hilfspersonal mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsverhältnis zu gewährleisten, ... befristete Verträge zur Zuweisung von Vertretungen für Lehrkräfte sowie das Verwaltungs-, das technische oder das Hilfspersonal ausgeschlossen. ...“

19 Das Decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81 zur einheitlichen Regelung der Arbeitsverträge und Überarbeitung der Rechtsvorschriften über Dienstpflichten gemäß Art. 1 Abs. 7 des Gesetzes Nr. 183 vom 10. Dezember 2014) vom 15. Juni 2015 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 144 vom 24. Juni 2015, im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 81/2015) hat in seinem Art. 19 im Wesentlichen die Bestimmung von Art. 5 Abs. 4a des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 fortgeführt, das es aufhob und ersetzte. Art. 19 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 lautete:

„(1) Ein Arbeitsvertrag kann für eine Dauer von höchstens 36 Monaten geschlossen werden.

(2) Unbeschadet der verschiedenen Bestimmungen in Tarifverträgen ... darf die Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer, die sich aus einer Abfolge von Verträgen ergibt, die zur Erfüllung gleichartiger Aufgaben in derselben rechtlichen Kategorie geschlossen wurden, 36 Monate nicht überschreiten, wobei Unterbrechungszeiträume zwischen zwei Verträgen unberücksichtigt bleiben. ... Wird die Höchstgrenze von 36 Monaten aufgrund eines einzigen Vertrags oder einer Abfolge von Verträgen überschritten, so wird der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt.“

20 Art. 29 Abs. 2 Buchst. c des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 ist im Wesentlichen wortgleich mit Art. 10 Abs. 4a des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 und sieht vor, dass vom Anwendungsbereich des Kapitels III des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 über befristete Arbeitsverträge auch

befristete Arbeitsverträge mit Lehrkräften sowie mit Verwaltungs-, mit technischem oder mit Hilfspersonal zur Besetzung von Vertretungsstellen ausgenommen waren.

- 21 Art. 309 des Decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (gesetzesvertretendes Dekret Nr. 297 – Billigung der konsolidierten Fassung der für das Unterrichtswesen und alle Schulformen und -stufen geltenden Rechtsvorschriften) vom 16. April 1994 (Supplemento ordinario zur GURI Nr. 115 vom 19. Mai 1994, im Folgenden: gesetzesvertretendes Dekret Nr. 297/1994) bestimmt:

„(1) Der katholische Religionsunterricht an nicht universitären öffentlichen Schulen aller Formen und Stufen ist in dem Abkommen zwischen der Italienischen Republik und dem Heiligen Stuhl und in dem dazu unterzeichneten Zusatzprotokoll ... sowie in den in Abschnitt 5 Buchst. b dieses Protokolls vorgesehenen Vereinbarungen geregelt.

(2) Für den katholischen Religionsunterricht erteilt der Schulleiter nach den in Abs. 1 genannten Bestimmungen im Einvernehmen mit dem Diözesanbischof Jahreslehraufträge.“

- 22 Art. 399 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 bestimmt, dass die Lehrkräfte in Kindergärten, Grund- und Sekundarschulen, einschließlich Kunstgymnasien und Kunstschulen, zu 50 % der je Schuljahr verfügbaren Stellen im Wege von Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen und zu den übrigen 50 % nach den ständigen Eignungslisten gemäß Art. 401 eingestellt werden. Ist die aus einem Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen hervorgegangene Eignungsliste erschöpft und sind im Rahmen dieses Auswahlverfahrens noch Stellen zu besetzen, so sind diese zu den Stellen hinzuzufügen, die der entsprechenden ständigen Eignungsliste zugewiesen sind. Diese Stellen werden im folgenden Auswahlverfahren wieder berücksichtigt.

- 23 Art. 1 Abs. 95 der Legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (Gesetz Nr. 107 – Reform des nationalen Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung und Mandat zur Neuordnung der geltenden Rechtsvorschriften) vom 13. Juli 2015 (GURI Nr. 162 vom 15. Juli 2015, im Folgenden: Gesetz Nr. 107/2015) ermächtigt das MIUR, für das Schuljahr 2015/16 einen außerordentlichen Plan zur unbefristeten Einstellung von Lehrpersonal an öffentlichen schulischen Einrichtungen aller Stufen aufzustellen, um alle Planstellen zu besetzen und die „rechtlichen“ Stellen aufrechtzuerhalten, die noch unbesetzt und frei sind, nachdem die Einweisungen in die Planstellen für dieses Schuljahr gemäß Art. 399 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 erfolgt sind, wonach die vor 2012

veröffentlichten Eignungslisten der Auswahlverfahren aufgrund von Befähigungsnachweisen und Prüfungen gelöscht werden.

- 24 Art. 40 Abs. 1 und 5 des nationalen Tarifvertrags für Schulen vom 29. November 2007, der durch den nationalen Tarifvertrag vom 19. April 2018 (Supplemento ordinario Nr. 274 zur GURI Nr. 292 vom 17. Dezember 2007) ergänzt wurde (im Folgenden: CCNL), bestimmt:

„(1) Art. 25 Abs. 2, 3 und 4 gilt für das Personal im Sinne des vorliegenden Artikels.

...

(5) Die Lehrkräfte im Fach Katholische Religion werden gemäß der Regelung in Art. 309 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 mittels Jahreslehrauftrags eingestellt; dieser gilt als verlängert, wenn die Bedingungen und Anforderungen nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften weiterhin erfüllt sind.“

- 25 In Art. 25 Abs. 3 CCNL heißt es:

„Die befristeten oder unbefristeten individuellen Arbeitsverhältnisse des Lehr- und Erziehungspersonals an öffentlichen Einrichtungen und Schulen aller Formen und Stufen werden unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, des Unionsrechts und des geltenden nationalen Tarifvertrags durch Einzelverträge begründet und geregelt.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

- 26 Die Kläger des Ausgangsverfahrens sind Lehrkräfte im Fach Katholische Religion (im Folgenden: katholische Religionslehrer), die vom MIUR eingestellt wurden und seit vielen Jahren aufgrund aufeinanderfolgender befristeter Verträge an öffentlichen Lehranstalten beschäftigt sind.
- 27 Die Kläger des Ausgangsverfahrens halten diese Abfolge befristeter Verträge für rechtswidrig, stellen fest, dass sie das in Art. 399 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 vorgesehene Verfahren der Einweisung in eine Planstelle nicht hätten in Anspruch nehmen können und sind deshalb der Ansicht, gegenüber den Lehrern anderer Fächer diskriminiert worden zu sein. Sie erhoben daher beim vorlegenden Gericht eine Klage auf Umwandlung ihrer gegenwärtigen Verträge in unbefristete Verträge nach Art. 5 Abs. 2 und 4a des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 oder, hilfsweise, auf Ersatz des durch den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Verträge entstandenen Schadens.

- 28 Die Federazione GILDA-UNAMS (GILDA-UNAMS-Verband), der Berufs- und Gewerkschaftsverband der Lehrkräfte, der dem Ausgangsverfahren als Gewerkschaftsorganisation, die den CCNL unterzeichnet hat, beigetreten ist, macht u. a. geltend, dass katholische Religion unterrichtende Lehrkräfte diskriminiert würden, weil es unmöglich sei, ihr befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, obwohl sie über die gleiche Lehrbefähigung verfügten wie die anderen Lehrkräfte.
- 29 Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts kann nach italienischem Recht keinem der Anträge der Kläger des Ausgangsverfahrens stattgegeben werden.
- 30 Hierzu führt es zunächst aus, dass die Arbeitsverträge der Kläger des Ausgangsverfahrens zum Zeitpunkt der Klageeinreichung jeweils eine Gesamtdauer von mehr als 36 Monaten aufgewiesen hätten. Zwar sehe das gesetzesvertretende Dekret Nr. 368/2001 in diesem Fall grundsätzlich die Umwandlung der aufeinanderfolgenden befristeten Verträge in einen unbefristeten Vertrag vor, doch schließe Art. 36 Abs. 5 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 im Bereich des öffentlichen Dienstes eine solche Umwandlung ausdrücklich aus.
- 31 Das vorlegende Gericht stellt sodann fest, dass die ununterbrochene Abfolge von befristeten Arbeitsverträgen über 36 Monate hinaus nach Art. 36 Abs. 5 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 zwar auch einen Anspruch auf Ersatz des dem Arbeitnehmer dadurch entstandenen Schadens begründen könne, jedoch schließe Art. 10 Abs. 4a des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 eine solche Möglichkeit im Schulsektor aus; dies sei in der Folge durch Art. 29 Abs. 2 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 81/2015 bestätigt worden.
- 32 Außerdem sei es den Klägern des Ausgangsverfahrens nicht möglich gewesen, in den Genuss der Einweisung in eine Planstelle zu kommen, und zwar weder nach Art. 399 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 noch nach dem Gesetz Nr. 107/2015, das durch die Genehmigung des Abschlusses unbefristeter Verträge zu einer allgemeinen Festanstellung des Hilfslehrpersonals geführt habe.
- 33 Daraus ergebe sich, dass das italienische Recht in Bezug auf katholische Religion an öffentlichen Anstalten unterrichtende Lehrkräfte keine Maßnahmen zur Vermeidung des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Sinne von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung vorsehe. Für das vorlegende Gericht stellt sich daher die Frage, ob das italienische Recht mit dem Unionsrecht vereinbar ist.
- 34 Insoweit weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass nach ständiger Rechtsprechung der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien) Art. 10 Abs. 4a des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 – als *lex*

specialis – im Schulsektor die Umwandlung befristeter Verträge, die zur Besetzung von Vertretungsstellen geschlossen worden seien, in unbefristete Verträge ausschließe.

- 35 Des Weiteren sei es nach Ansicht der Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof, Italien), die die Verfassungsmäßigkeit von Art. 10 Abs. 4a des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 und Art. 36 Abs. 5 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 geprüft habe, im Bereich des öffentlichen Dienstes unmöglich, ein befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln.
- 36 Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts steht diese Rechtsprechung im Widerspruch zu dem Urteil vom 25. Oktober 2018, *Sciotto* (C-331/17, EU:C:2018:859). In diesem Urteil sei der Gerichtshof zu dem Ergebnis gelangt, dass Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen sei, dass er einer nationalen Regelung entgegenstehe, nach der die allgemeinen Vorschriften über Arbeitsverhältnisse, mit denen durch die automatische Umwandlung befristeter Verträge in unbefristete der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden solle, wenn das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus andauere, auf den Tätigkeitsbereich der Stiftungen für Oper und Orchester nicht anwendbar seien, wenn es in der innerstaatlichen Rechtsordnung keine andere wirksame Maßnahme gebe, mit der die in dieser Branche festgestellten Missbräuche geahndet würden.
- 37 Schließlich weist das vorlegende Gericht darauf hin, dass der katholische Religionsunterricht nur möglich sei, wenn der Diözesanbischof dem Lehrer einen „Befähigungsnachweis“ (im Folgenden: Befähigungsnachweis) ausgestellt habe und dieser Befähigungsnachweis nicht widerrufen worden sei. Der Widerruf des Befähigungsnachweises sei daher ein gültiger Kündigungsgrund, was auch davon zeuge, wie unsicher das Arbeitsverhältnis eines katholischen Religionslehrers sei.
- 38 Unter diesen Umständen hat das Tribunale di Napoli (Gericht Neapel, Italien) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Stellt die Ungleichbehandlung allein der katholischen Religionslehrer, wie der Kläger des Ausgangsverfahrens, eine Diskriminierung wegen der Religion im Sinne von Art. 21 der Charta und der Richtlinie 2000/78 dar oder ist der Umstand, dass der Befähigungsnachweis, über den der Arbeitnehmer bereits verfügt, entzogen werden könnte, ein geeigneter Rechtfertigungsgrund dafür, dass nur katholische Religionslehrer, wie die Kläger des Ausgangsverfahrens, gegenüber den übrigen Lehrkräften ungleich behandelt werden und nicht in den Genuss einer der Gegenmaßnahmen nach Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung kommen?

2. Für den Fall des Vorliegens einer unmittelbaren Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 wegen der Religion (Art. 1) sowie im Sinne der Charta: Welche Instrumente kann das vorliegende Gericht einsetzen, um ihre Folgen zu beseitigen, unter Berücksichtigung des Umstands, dass alle anderen Lehrkräfte als die katholischen Religionslehrer Adressaten des außerordentlichen Einstellungsplans nach dem Gesetz Nr. 107/2015 waren und die Einweisung in Planstellen des öffentlichen Dienstes und folglich einen unbefristeten Arbeitsvertrag erlangten, und hat somit das vorliegende Gericht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der beklagten Verwaltung des Ausgangsverfahrens zu begründen?
3. Ist Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach der die allgemeinen Vorschriften über Arbeitsverhältnisse, mit denen durch die automatische Umwandlung des befristeten Vertrags in einen unbefristeten der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden soll, wenn das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus andauert, auf den Schulsektor – insbesondere auf die katholischen Religionslehrer – nicht anwendbar sind, so dass sie aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge für einen unbestimmten Zeitraum erlauben? Kann insbesondere das Erfordernis des Einvernehmens mit dem Diözesanbischof einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellen oder ist im Gegenteil von einer nach Art. 21 der Charta verbotenen Diskriminierung auszugehen?
4. Für den Fall der Bejahung von Frage 3: Erlauben es Art. 21 der Charta, Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung und/oder Art. 1 der Richtlinie 2000/78, die Bestimmungen unangewendet zu lassen, die verhindern, dass ein befristeter Vertrag, wenn das Arbeitsverhältnis eine gewisse Dauer überschreitet, automatisch in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird?

Zur Zuständigkeit des Gerichtshofs

- 39 Die italienische Regierung vertritt unter Berufung auf Art. 17 Abs. 1 AEUV die Auffassung, dass der Gerichtshof für die Beantwortung der ihm vom vorlegenden Gericht gestellten Vorabentscheidungsfragen nicht zuständig sei, da diese Fragen das Verhältnis zwischen der Rechtsordnung der Italienischen Republik und der konfessionellen Rechtsordnung, im vorliegenden Fall der Rechtsordnung der katholischen Kirche, betreffen, das sich ausschließlich nach dem innerstaatlichen Recht richte.
- 40 Wie vom EGMR in seinem Urteil vom 15. Mai 2012, Fernández Martínez/Spanien (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007), festgestellt worden

sei, verpflichte Art. 17 Abs. 1 AEUV zur Achtung des Status, den insbesondere Kirchen nach nationalem Recht genössen, und verbiete damit eine Einmischung in rein religiöse Angelegenheiten.

- 41 Im vorliegenden Fall werde das Arbeitsverhältnis zwischen der betreffenden Schule und den katholischen Religionslehrern durch das Abkommen zur Änderung des Konkordats vom 18. Februar 1984 zwischen der Italienischen Republik und dem Heiligen Stuhl (im Folgenden: Konkordat) sowie durch sein Zusatzprotokoll geregelt. Nach dessen Abschnitt 5 werde der katholische Religionsunterricht von Lehrkräften erteilt, die von der kirchlichen Stelle als geeignet anerkannt und im Einvernehmen mit ihr von der Schulbehörde ernannt würden.
- 42 Nach Canon 804 § 2 des *Codex Iuris Canonici* (Kodex des Kanonischen Rechts) habe der Ortsordinarius darum bemüht zu sein, dass sich diejenigen, die zu Religionslehrern in den Schulen, auch den nicht katholischen, bestellt werden sollten, durch Rechtgläubigkeit, durch das Zeugnis christlichen Lebens und durch pädagogisches Geschick auszeichneten. Es stehe somit fest, dass ein Zusammenhang zwischen dem Befähigungsnachweis einerseits und der Einstellung des katholischen Religionslehrers und dem Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses andererseits bestehe.
- 43 Daraus folge, dass das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne der Richtlinie 2000/78 gegenüber den katholischen Religionslehrern an öffentlichen Lehranstalten nicht ohne einen Verstoß gegen das in Art. 17 AEUV ausdrücklich verankerte Verbot der Einmischung festgestellt werden könne.
- 44 In diesem Zusammenhang betont die italienische Regierung, dass der katholische Religionsunterricht freiwillig sei, was sich u. a. aus Art. 9 Abs. 2 des Konkordats ergebe und im Übrigen von der Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) bestätigt worden sei. Diese Freiwilligkeit habe zwangsläufig Auswirkungen auf die Regelung des Arbeitsverhältnisses von katholischen Religionslehrern. Die „Nachfrage“ nach diesem Unterricht sei insbesondere unvorhersehbar und im Laufe der Zeit, auch kurzfristig, sehr stark schwankend, da sie ausschließlich davon abhängen, ob sich die Schüler und/oder ihre Eltern für diesen Unterricht entschieden. Die italienische Regierung schließt daraus, dass das Arbeitsverhältnis der katholischen Religionslehrer besonders flexibel sein und dazu führen müsse, dass etwa 30 % der katholischen Religionslehrer einen befristeten Vertrag abschließen.
- 45 Außerdem weist die italienische Regierung darauf hin, dass nach Art. 351 AEUV die Rechte und Pflichten aus Übereinkünften, die vor dem 1. Januar 1958 zwischen einem oder mehreren Mitgliedstaaten einerseits und einem oder mehreren dritten Ländern andererseits geschlossen würden, durch die Verträge nicht berührt würden. Durch das Abkommen von 1984 sei jedoch

das Konkordat von 1929 geändert worden, dessen Art. 36 bereits vorgesehen habe, dass mit dem katholischen Religionsunterricht Personen betraut werden müssten, die über eine Genehmigung von der kirchlichen Stelle oder zumindest über einen Befähigungsnachweis vom Diözesanbischof verfügten, wobei der Widerruf dieses Nachweises ausreiche, um dem Lehrer seine Lehrbefugnis zu entziehen.

- 46 Insoweit ist als Erstes darauf hinzuweisen, dass die Union nach Art. 17 Abs. 1 AEUV den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und nicht beeinträchtigt.
- 47 Wie der Gerichtshof entschieden hat, hat diese Bestimmung jedoch nicht zur Folge, dass eine unterschiedliche Behandlung, die in einer nationalen Regelung angelegt ist, nach der bestimmten Arbeitnehmern ein Feiertag gewährt wird, damit sie einen religiösen Festtag begehen können, vom Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 ausgenommen wäre und dass die Konformität einer solchen unterschiedlichen Behandlung mit dieser Richtlinie einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle entzogen wäre (Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 31).
- 48 Ebenso wenig kann diese Bestimmung bewirken, dass eine nach den nationalen Rechtsvorschriften, die Sanktionen für den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Verträge in öffentlichen Lehranstalten vorsehen, eventuell zwischen den katholischen Religionslehrern dieser Anstalten und den übrigen Lehrkräften bestehende Ungleichbehandlung sowohl von der Richtlinie als auch von der Rahmenvereinbarung ausgenommen wäre.
- 49 Zum einen entspricht nämlich der Wortlaut von Art. 17 AEUV im Kern dem der Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften, die der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigelegt ist. Die ausdrückliche Bezugnahme auf diese Erklärung im 24. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 macht aber deutlich, dass der Unionsgesetzgeber sie beim Erlass dieser Richtlinie berücksichtigt haben muss (Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 50 Zum anderen bringt zwar Art. 17 AEUV die Neutralität der Union demgegenüber, wie die Mitgliedstaaten ihre Beziehungen zu den Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften gestalten, zum Ausdruck (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 58, vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 48, und vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 33).
- 51 Es ist jedoch festzustellen, dass es bei den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Bestimmungen nicht um die Gestaltung der Beziehungen

zwischen einem Mitgliedstaat und den Kirchen – im vorliegenden Fall der katholischen Kirche – geht. Vielmehr betreffen sie die Arbeitsbedingungen der katholischen Religionslehrer in öffentlichen Anstalten (vgl. entsprechend Urteil vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, Rn. 33).

- 52 Zwar besteht, wie die Italienische Republik geltend macht, ein Zusammenhang zwischen dem Befähigungsnachweis für katholische Religionslehrer einerseits und der Einstellung dieser Lehrer und dem Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses andererseits. Jedoch weisen nicht nur die Ausstellung und der Widerruf dieses Nachweises sowie die Folgen, die sich daraus ergeben können, einen Zusammenhang mit der Einstellung dieser Lehrer und dem Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses auf, sondern wird auch die Zuständigkeit des Diözesanbischofs durch die in den Vorlagefragen genannten Bestimmungen nicht in Frage gestellt und bleibt unabhängig davon bestehen, ob es den Klägern des Ausgangsverfahrens gelingt, die Umwandlung ihres befristeten Vertrags in einen unbefristeten Vertrag zu erreichen. Im Übrigen hat die Anwendung der Rahmenvereinbarung auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens nichts mit einer Entscheidung über die Freiwilligkeit des katholischen Religionsunterrichts zu tun.
- 53 Daraus folgt, dass es im Ausgangsverfahren nicht um den „Status“ geht, den die Kirchen im Sinne von Art. 17 Abs. 1 AEUV, wie im vorliegenden Fall die katholische Kirche, nach italienischem Recht genießen.
- 54 Die Zuständigkeit des Gerichtshofs in der vorliegenden Rechtssache kann auch nicht durch Art. 351 Abs. 1 AEUV in Frage gestellt werden, wonach „[d]ie Rechte und Pflichten aus Übereinkünften, die vor dem 1. Januar 1958 oder, im Falle später beigetretener Staaten, vor dem Zeitpunkt ihres Beitritts zwischen einem oder mehreren Mitgliedstaaten einerseits und einem oder mehreren dritten Ländern andererseits geschlossen wurden, ... durch die Verträge nicht berührt [werden]“.
- 55 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten mit dieser Bestimmung in die Lage versetzt werden sollen, die Rechte zu achten, die sich nach dem Völkerrecht für die Drittstaaten aus diesen früheren Übereinkünften ergeben (Gutachten 2/15 [Freihandelsabkommen mit Singapur] vom 16. Mai 2017, EU:C:2017:376, Rn. 254 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 56 Wie der Generalanwalt in Nr. 43 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, ist diese Bestimmung jedoch für das Ausgangsverfahren nicht einschlägig, da Vereinbarungen mit dem Heiligen Stuhl oder solche, die mit ihm zusammenhängen, die Befugnis des Diözesanbischofs zur Ausstellung und zum Widerruf von Befähigungsnachweisen für den katholischen Religionsunterricht betreffen und diese Befugnis, wie oben aus Rn. 52 hervorgeht, durch die in den Vorlagefragen genannten Bestimmungen, insbesondere Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung, nicht in Zweifel gezogen wird.

- 57 Unter diesen Umständen ist festzustellen, dass der Gerichtshof dafür zuständig ist, über das Vorabentscheidungsersuchen zu befinden.

Zu den Vorlagefragen

- 58 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, fragt das vorlegende Gericht im Wesentlichen nach Folgendem: Zum einen möchte es wissen, ob das Verbot der Diskriminierung wegen der Religion im Sinne der Richtlinie 2000/78 und von Art. 21 der Charta sowie Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der die Vorschriften, mit denen der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden soll, nicht auf an öffentlichen Lehranstalten beschäftigte katholische Religionslehrer anwendbar sind. Zum anderen möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass es einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Nr. 1 Buchst. a dieses Paragraphen darstellt, dass diese Lehrer katholische Religion nur dann unterrichten dürfen, wenn ihnen von einer kirchlichen Stelle ein Befähigungsnachweis ausgestellt worden ist.
- 59 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 und ausweislich sowohl ihres Titels und ihrer Erwägungsgründe als auch ihres Inhalts und ihrer Zielsetzung diese Richtlinie einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung u. a. wegen der Religion in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten schaffen soll, indem sie jeder Person einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen u. a. aus diesem Grund bietet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. Januar 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, Rn. 32).
- 60 Damit konkretisiert die Richtlinie 2000/78 in dem von ihr erfassten Bereich das nunmehr in Art. 21 der Charta niedergelegte allgemeine Diskriminierungsverbot (Urteil vom 26. Januar 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, Rn. 33).
- 61 Daraus folgt, dass der Gerichtshof, wenn er mit einer Vorabentscheidungsfrage befasst ist, die sich im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen einem Einzelnen und der öffentlichen Verwaltung auf die Auslegung des allgemeinen Grundsatzes des Verbots einer Diskriminierung wegen der Religion, wie es in Art. 21 der Charta festgelegt ist, und auf die Auslegung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/78 bezieht, die diesen Art. 21 durchführen und zur Verwirklichung seiner Ziele beitragen, die Frage im Hinblick auf diese Richtlinie prüft (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. November 2014, Vital

Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 62 Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 dieser Richtlinie genannten Gründe geben darf. In Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 wird näher bestimmt, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe, zu denen die Religion gehört, in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt. Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.
- 63 Da im Übrigen nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der EGMR, u. a. in seinem Urteil vom 15. Mai 2012, Fernández Martínez/Spanien (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007), und in der Folge die Charta dem Begriff der Religion eine weite Bedeutung beilegen und darunter auch die Freiheit der Personen, ihre Religion zu bekennen, fassen, ist davon auszugehen, dass der Unionsgesetzgeber beim Erlass der Richtlinie 2000/78 den gleichen Ansatz verfolgen wollte, so dass der Begriff der Religion in Art. 1 der Richtlinie dahin auszulegen ist, dass er sowohl das *forum internum*, d. h. den Umstand, Überzeugungen zu haben, als auch das *forum externum*, d. h. die Bekundung des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit, umfasst (Urteil vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, Rn. 28).
- 64 Im vorliegenden Fall geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen hervor, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung den katholischen Religionslehrern an öffentlichen Lehranstalten, wie den Klägern des Ausgangsverfahrens, die Möglichkeit vorenthält, ihren befristeten Arbeitsvertrag in einen unbefristeten umzuwandeln und/oder Ersatz des Schadens zu erhalten, der ihnen durch die Abfolge befristeter Verträge entstanden ist; dies geschieht indessen nicht wegen ihrer Religion, sondern weil sie, wie die anderen Lehrkräfte dieser Anstalten, dem öffentlichen Unterrichtswesen angehören. Außerdem konnten sie im Gegensatz zu den Letztgenannten zwar weder das Verfahren nach Art. 399 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 noch den außerordentlichen Einstellungsplan nach dem Gesetz Nr. 107/2015 in Anspruch nehmen, jedoch war nicht dies, sondern die Jahresbefristung ihrer Lehraufträge der Grund, warum sie nicht in die ständigen Eignungslisten aufgenommen wurden, während dies für die entsprechende Einweisung in Planstellen des öffentlichen Dienstes erforderlich war. Schließlich steht eine solche Laufzeit weder in einem Zusammenhang mit der Ausstellung eines Befähigungsnachweises und dem Glaubensbekenntnis, die für die Erteilung des katholischen Religionsunterrichts

erforderlich sind, noch mit der Möglichkeit, diesen Befähigungsnachweis zu widerrufen, da diese Punkte auch für unbefristet eingestellte katholische Religionslehrer gelten.

- 65 Wenn man also davon ausgeht, dass sich katholische Religionslehrer an öffentlichen Lehranstalten in einer vergleichbaren Lage wie Lehrer befinden, die an diesen Schulen andere Fächer unterrichten, über einen befristeten Vertrag verfügen und den genannten Art. 399 oder den genannten Plan in Anspruch nehmen konnten, beruht eine solche Ungleichbehandlung nicht auf der Religion, sondern betrifft nur die für das Arbeitsverhältnis geltende Regelung.
- 66 Schließlich hat das vorlegende Gericht nicht die Frage aufgeworfen, ob eine mittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78 möglicherweise vorliegt, und das Vorabentscheidungsersuchen enthält keine Anhaltspunkte dafür, dass das dem Anschein nach neutrale Kriterium, das in der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung enthalten ist, tatsächlich zu einer besonderen Benachteiligung der Personen führen würde, die einer bestimmten Religion angehören.
- 67 Dagegen ist, wie die Kommission ausgeführt hat, der von den Klägern des Ausgangsverfahrens geltend gemachte Schaden, der sich ausschließlich daraus ergibt, dass die im nationalen Recht zur Ahndung des missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Verträge vorgesehenen Schutzinstrumente nicht herangezogen werden können, Gegenstand einer speziellen Unionsregelung, nämlich der in der Rahmenvereinbarung vorgesehenen.
- 68 Um dem vorlegenden Gericht eine für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits sachdienliche Antwort zu geben, sind die Vorlagefragen unter diesen Umständen ausschließlich nach Maßgabe der einschlägigen Bestimmungen der Rahmenvereinbarung dahin umzuformulieren, dass das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen möchte, ob Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der die Vorschriften, mit denen der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden soll, auf katholische Religionslehrer nicht anwendbar sind, und ob das Erfordernis eines von einer kirchlichen Stelle ausgestellten Befähigungsnachweises einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellt. Für den Fall, dass die nationale Regelung keine Maßnahmen vorsieht, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu vermeiden oder zu ahnden, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung es erlaubt, die Bestimmungen unangewendet zu lassen, die verhindern, dass ein befristeter Vertrag, wenn das Arbeitsverhältnis eine gewisse Dauer überschreitet, automatisch in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird.

- 69 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass der Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung, wie sich schon dem Wortlaut ihres Paragraphen 2 Nr. 1 entnehmen lässt, weit gefasst ist, da er allgemein auf „befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition“ abstellt. Außerdem erfasst die Definition des Begriffs „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ im Sinne von Paragraph 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung alle Arbeitnehmer, ohne danach zu unterscheiden, ob sie an einen öffentlichen oder an einen privaten Arbeitgeber gebunden sind (Beschluss vom 21. September 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, Rn. 33).
- 70 Da die Rahmenvereinbarung keine bestimmte Branche von ihrem Anwendungsbereich ausnimmt, ist sie auch auf das für den Unterricht an öffentlichen Lehranstalten eingestellte Personal anwendbar (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 69).
- 71 Daraus folgt, dass Arbeitnehmer wie die Kläger des Ausgangsverfahrens, die beim MIUR beschäftigt sind und deren Arbeitsverträge befristet sind, in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung fallen.
- 72 Hinsichtlich Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung der Grundsatz der Nichtdiskriminierung durch die Rahmenvereinbarung nur in Bezug auf die unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, umgesetzt und konkretisiert worden ist, so dass eventuelle Ungleichbehandlungen zwischen bestimmten Gruppen befristet beschäftigten Personals nicht unter den in dieser Rahmenvereinbarung verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung fallen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. November 2018, Viejobuono Ibáñez und de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, Rn. 51 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 73 Insbesondere Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung bezweckt, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer anzuwenden, um zu verhindern, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis von einem Arbeitgeber benutzt wird, um diesen Arbeitnehmern Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden (Urteil vom 17. März 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, Rn. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 74 Der Umstand, dass bestimmte befristet beschäftigte Arbeitnehmer wie die Kläger des Ausgangsverfahrens nicht in den Genuss einer Umwandlung ihres Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Vertrag kommen können, während andere Arbeitnehmer des öffentlichen Unterrichtswesens, die andere Fächer unterrichten und sich in einer vergleichbaren Lage befinden, dies konnten, stellt

gerade eine Ungleichbehandlung zweier Gruppen befristet beschäftigter Arbeitnehmer dar.

- 75 Daraus folgt, dass das vorliegende Gericht in einer solchen Situation die nationalen Vorschriften, die im Fall von katholischen Religionslehrern an öffentlichen Lehranstalten verhindern, dass ein befristeter Vertrag, wenn das Arbeitsverhältnis eine gewisse Dauer überschreitet, automatisch in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird, nicht auf der Grundlage von Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung unangewendet lassen darf, da diese Situation nicht unter diesen Paragraphen fällt.
- 76 Hinsichtlich Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung ist darauf hinzuweisen, dass dieser zur Umsetzung eines ihrer Ziele dient, das darin besteht, den wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, in dem eine potenzielle Quelle des Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einzugrenzen, indem eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorgesehen wird, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen (Urteil vom 3. Juni 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 77 Wie nämlich aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sowie aus den Nrn. 6 bis 8 ihrer Allgemeinen Erwägungen hervorgeht, stellen feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 3. Juni 2021, Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR u. a. [Hochschulforscher], C-326/19, EU:C:2021:438, Rn. 65 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 78 Daher verpflichtet Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Vermeidung des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse dazu, effektiv und mit verbindlicher Wirkung mindestens eine der dort aufgeführten Maßnahmen zu ergreifen, wenn ihr innerstaatliches Recht keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen enthält. Die hierfür in diesem Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c aufgeführten drei Maßnahmen betreffen sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen, die maximal zulässige Gesamtdauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse und die maximal zulässige Zahl ihrer Verlängerungen (Urteil vom 24. Juni 2021, Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 45 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

- 79 Die Mitgliedstaaten verfügen insoweit über ein Ermessen, da sie die Wahl haben, auf eine oder mehrere der in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen oder auf bestehende gleichwertige gesetzliche Maßnahmen zurückzugreifen. Damit gibt Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten ein allgemeines Ziel – Verhinderung solcher Missbräuche – vor, lässt ihnen jedoch zugleich die Wahl der Mittel zu seiner Erreichung, solange sie nicht das Ziel oder die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung in Frage stellen (Urteil vom 24. Juni 2021, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 46 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 80 Wie aus Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung hervorgeht, haben die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem dritten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung sowie den Nrn. 8 und 10 ihrer Allgemeinen Erwägungen im Rahmen der Durchführung der Rahmenvereinbarung die Möglichkeit, die besonderen Anforderungen der in Rede stehenden Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien zu berücksichtigen, sofern dies objektiv gerechtfertigt ist (Urteil vom 25. Oktober 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 81 Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung sieht im Übrigen keine spezifischen Sanktionen für den Fall vor, dass dennoch Missbräuche festgestellt worden sind. In einem solchen Fall obliegt es den nationalen Stellen, Maßnahmen zu erlassen, die nicht nur verhältnismäßig, sondern auch hinreichend wirksam und abschreckend sein müssen, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24. Juni 2021, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 47 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 82 So stellt Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung keine allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten auf, die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Verträge vorzusehen. Ihr Paragraph 5 Nr. 2 überlässt es nämlich grundsätzlich den Mitgliedstaaten, zu bestimmen, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse als unbefristet zu betrachten sind. Daraus ergibt sich, dass die Rahmenvereinbarung nicht vorschreibt, unter welchen Bedingungen von unbefristeten Verträgen Gebrauch gemacht werden darf (Urteil vom 3. Juni 2021, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, Rn. 49 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 83 Damit eine solche nationale Regelung als mit der Rahmenvereinbarung vereinbar angesehen werden kann, muss das innerstaatliche Recht des betreffenden Mitgliedstaats gleichwohl eine andere wirksame Maßnahme enthalten, um den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden (Urteil

vom 24. Juni 2021, Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 48 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

- 84 Wenn es zu einem missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse gekommen ist, muss daher die Möglichkeit bestehen, eine Maßnahme anzuwenden, die effektive und äquivalente Garantien für den Schutz der Arbeitnehmer bietet, um diesen Missbrauch angemessen zu ahnden und die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht zu beseitigen. Denn nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 1999/70 haben die Mitgliedstaaten „alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch [diese] Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden“ (Urteil vom 24. Juni 2021, Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 49 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 85 Sollte sich im vorliegenden Fall herausstellen, dass es in der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung keine andere wirksame Maßnahme gibt, um die eventuell festgestellten Missbräuche gegenüber dem Personal im Bereich des öffentlichen katholischen Religionsunterrichts zu verhindern und zu ahnden, wäre folglich eine solche Situation geeignet, das Ziel und die praktische Wirksamkeit von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung zu beeinträchtigen.
- 86 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass es nicht Sache des Gerichtshofs ist, sich zur Auslegung der Bestimmungen des nationalen Rechts zu äußern; diese Aufgabe kommt allein den zuständigen nationalen Gerichten zu, die festzustellen haben, ob die von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung aufgestellten Anforderungen durch die Bestimmungen der anwendbaren nationalen Regelung gewahrt werden (Urteil vom 24. Juni 2021, Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 50 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 87 Somit obliegt es hier dem vorlegenden Gericht, zu beurteilen, inwieweit die einschlägigen Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts unter Berücksichtigung ihrer Anwendungsvoraussetzungen und ihrer tatsächlichen Anwendung eine geeignete Maßnahme darstellen, um den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden (Urteil vom 24. Juni 2021, Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 51 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 88 Der Gerichtshof kann jedoch, wenn er im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens entscheidet, gegebenenfalls Klarstellungen vornehmen, um den vorlegenden Gerichten eine Richtschnur für ihre Auslegung zu geben (Urteil vom 19. März 2020, Sánchez Ruiz u. a., C-103/18

und C-429/18, EU:C:2020:219, Rn. 91 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

- 89 Aus der Vorlageentscheidung geht zum einen hervor, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung im Bereich des öffentlichen katholischen Religionsunterrichts die Einstellung einer großen Zahl von Lehrkräften durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge erlaubt, ohne irgendeine der in Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. b und c der Rahmenvereinbarung genannten Grenzen bezüglich der maximal zulässigen Dauer dieser Verträge oder der Zahl ihrer Verlängerungen vorzusehen, und zum anderen, dass die in diesem Bereich geschlossenen befristeten Arbeitsverträge vom Anwendungsbereich der nationalen Bestimmungen, die die Umwandlung aufeinanderfolgender, über einen gewissen Zeitraum hinausgehender befristeter Arbeitsverträge in einen unbefristeten Arbeitsvertrag sowie gegebenenfalls den Ersatz des durch eine solche Abfolge befristeter Verträge entstandenen Schadens erlauben, ausdrücklich ausgenommen sind.
- 90 Außerdem sind die Kläger des Ausgangsverfahrens nach den Angaben des vorlegenden Gerichts auch nicht Adressaten der Verfahren nach Art. 399 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 297/1994 und des vom MIUR erstellten außerordentlichen Plans zur Einstellung unbefristeter Lehrkräfte, die vom Gerichtshof einer Form der Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in einen unbefristeten Vertrag gleichgestellt wurden (Urteil vom 8. Mai 2019, Rossato und Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387, Rn. 32 bis 36).
- 91 Unter diesen Umständen ist zu prüfen, ob der Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Bereich des öffentlichen katholischen Religionsunterrichts dadurch gerechtfertigt werden kann, dass im nationalen Recht sachliche Gründe im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung vorgesehen sind, und insbesondere, ob die Ausstellung des Befähigungsnachweises durch den Diözesanbischof, die es dem katholischen Religionslehrer ermöglicht, dieses Fach zu unterrichten, einen solchen sachlichen Grund darstellen könnte.
- 92 Wie es in Nr. 7 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung heißt, waren die Unterzeichnerparteien der Rahmenvereinbarung nämlich der Auffassung, dass die aus „objektiven Gründen“ erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge helfe, Missbrauch zu vermeiden (Urteil vom 3. Juni 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, Rn. 55 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 93 Was den Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung angeht, ist dieser so zu verstehen, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände betrifft, die eine bestimmte Tätigkeit

kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge rechtfertigen können. Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung solche Verträge geschlossen wurden, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteil vom 24. Juni 2021, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 59 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

- 94 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 dargelegten Erfordernissen. 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 (Urteil vom 24. Juni 2021, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 60 und 61 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 95 Die italienische Regierung trägt mehrere Argumente vor, um darzutun, dass im vorliegenden Fall genau bezeichnete, konkrete Umstände vorlägen, die im Fall der katholischen Religionslehrer an öffentlichen Lehranstalten den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge rechtfertigen könnten, wobei sich diese Umstände hauptsächlich aus dem Verhältnis zwischen der Italienischen Republik und dem Heiligen Stuhl sowie aus der für den katholischen Religionsunterricht erforderlichen organisatorischen Flexibilität ergäben.
- 96 Zum ersten Aspekt weist die italienische Regierung zunächst darauf hin, dass der katholische Religionsunterricht an öffentlichen Schulen eine Besonderheit des italienischen Bildungssystems sei. Das besondere Vertrauensverhältnis, das zwischen dem Lehrer dieses Fachs und dem Diözesanbischof bestehen müsse, bringe es mit sich, dass der angehende katholische Religionslehrer zwangsläufig vom Bischof selbst beurteilt werde, um zu verhindern, dass der Unterricht den Bestimmungen des zwischen der Italienischen Republik und dem Heiligen Stuhl geschlossenen Abkommens zuwiderlaufe; dem Diözesanbischof werde die Möglichkeit eingeräumt, Jahr für Jahr die Eignung jedes Lehrers zu beurteilen.
- 97 Die italienische Regierung stützt sich sodann darauf, dass ein katholischer Religionslehrer dieses Fach erst nach Ausstellung des Befähigungsnachweises durch den Diözesanbischof unterrichten könne, der den betreffenden Lehrer

dahin gehend evaluiere, ob er die im Kirchenrecht vorgesehenen Voraussetzungen erfülle und ob diese Befähigung aufrechterhalten werden könne. Der „sachliche Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung ergebe sich nicht aus dem etwaigen Widerruf eines solchen Nachweises, sondern aus der Notwendigkeit, das Konkordat einzuhalten und einen katholischen Religionsunterricht zu erteilen, der seinen Grundsätzen entspreche, insbesondere im Hinblick auf die Erfüllung der Erwartungen der Schüler und ihrer Eltern.

- 98 Indem sie gemäß dem Konkordat in völliger Autonomie insbesondere zur Festlegung der Profile der Lehrer, zur Anerkennung ihrer Eignung und zu ihrer Ernennung beitrage, übernehme die katholische Kirche außerdem die Verantwortung im Zusammenhang mit den konfessionellen Aspekten eines Unterrichts, für den der Staat offen und verfügbar bleibe, ohne sich jedoch daran zu beteiligen. Der Staat erkenne den Wert der Religionskultur an und berücksichtige, dass die Grundsätze des Katholizismus Teil des historischen italienischen Erbes seien, wobei die Distanz gewahrt bleibe, die einem pluralistischen säkularen Staat eigen sei, der sich zu keiner Glaubensrichtung bekenne.
- 99 Was den zweiten Aspekt betrifft, weist die italienische Regierung darauf hin, dass die hohe Zahl befristeter Verträge im Bereich des katholischen Religionsunterrichts die Flexibilität, die sich aus der Freiwilligkeit dieses Unterrichts ergebe, gewährleiste, wodurch es möglich werde, die erforderliche Zahl von Lehrern anzupassen, indem einfach eine bestimmte Zahl von Jahresverträgen nicht verlängert werde, anstatt unbefristete Verträge zu kündigen. Dieser Ansatz, der somit eine angemessene Reaktion auf die sich aus der erwähnten Freiwilligkeit ergebenden Veränderlichkeit der Nachfrage nach katholischem Religionsunterricht ermögliche, werde von der Corte costituzionale (Verfassungsgerichtshof) gebilligt und stelle darüber hinaus einen Ausdruck der Wahrung der finanziellen und organisatorischen Interessen des Staates dar.
- 100 Was erstens das Argument betrifft, dass zwischen dem katholischen Religionslehrer und dem Diözesanbischof ein besonderes Vertrauensverhältnis bestehen müsse, genügt die Feststellung, dass dieses Verhältnis sowohl Lehrer mit einem unbefristeten Vertrag als auch solche mit einem befristeten Vertrag betrifft, so dass dieses Argument nicht herangezogen werden kann, um den missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge zu rechtfertigen.
- 101 Was zweitens den Schutz der Religionskultur und des historischen Erbes Italiens betrifft, ist darauf hinzuweisen, dass dieses Ziel zwar als des Schutzes durch die Verfassung würdig angesehen werden kann, die italienische Regierung aber nicht darlegt, inwiefern die Verfolgung dieses Ziels es rechtfertigen soll, dass 30 % der katholischen Religionslehrer aufgrund

befristeter Verträge eingestellt werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. Oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 45).

- 102 In diesem Zusammenhang ist jedoch drittens festzustellen, dass es – wie die italienische Regierung hervorhebt – nicht ausgeschlossen ist, dass der Bereich des öffentlichen katholischen Religionsunterrichts ein stets angemessenes Verhältnis zwischen der Zahl der Beschäftigten und der Zahl der potenziellen Nutzer verlangt, was für den Arbeitgeber einen Bedarf an vorübergehenden Einstellungen mit sich bringt. Die vorübergehende Einstellung eines Arbeitnehmers, um einen provisorischen und spezifischen Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken, kann grundsätzlich einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellen (Urteil vom 25. Oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 47).
- 103 Insoweit ist der Schuldienst so einzurichten, dass zwischen der Zahl der Lehrkräfte und der Zahl der Schüler ein stets angemessenes Verhältnis besteht. Unbestreitbar hängt dieses Verhältnis jedoch von einer Vielzahl von Faktoren ab, von denen einige in gewissem Umfang schwer zu kontrollieren oder vorherzusehen sind, wie etwa externe und interne Migrationsströme oder die Wahl von Fachrichtungen durch die Schüler (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 94).
- 104 Solche Faktoren zeugen in dem im Ausgangsverfahren betroffenen Sektor des Unterrichtswesens von der Notwendigkeit besonderer Flexibilität, die – wie oben in Rn. 102 erwähnt – den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge in dieser speziellen Branche gemäß Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung objektiv rechtfertigen kann, um dem Bedarf der Schulen angemessen gerecht zu werden und zu verhindern, dass der Staat als Arbeitgeber in dieser Branche dem Risiko ausgesetzt wird, erheblich mehr feste Lehrkräfte anzustellen, als es zur Erfüllung seiner Verpflichtungen auf diesem Gebiet tatsächlich notwendig wäre (Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 95).
- 105 Hingegen kann es nicht zugelassen werden, dass befristete Arbeitsverträge für die Zwecke der permanenten und dauerhaften Erledigung von Aufgaben, die zur normalen Tätigkeit im Bereich des Unterrichtswesens gehören, verlängert werden können. Wie der Gerichtshof wiederholt entschieden hat, ist die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zur Deckung eines in Wirklichkeit nicht zeitweiligen, sondern ständigen und dauerhaften Bedarfs nicht im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt, da ein solcher Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse der Prämisse der Rahmenvereinbarung, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form der Beschäftigungsverhältnisse sind, auch wenn befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder für bestimmte Berufe und Tätigkeiten charakteristisch sind, unmittelbar

zuwiderläuft (Urteil vom 24. Juni 2021, Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 62 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

- 106 Für Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung muss somit konkret geprüft werden, ob die Verlängerung aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs dient und ob eine nationale Bestimmung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nicht in Wirklichkeit herangezogen wird, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers zu decken (Urteil vom 24. Juni 2021, Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 63 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 107 Dazu sind stets alle Umstände des Einzelfalls zu prüfen und dabei namentlich die Zahl der mit derselben Person oder zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen aufeinanderfolgenden befristeten Verträge zu berücksichtigen, um auszuschließen, dass Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zurückgreifen, mögen diese auch dem Anschein nach zur Deckung eines Vertretungsbedarfs geschlossen worden sein (Urteil vom 24. Juni 2021, Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 64 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 108 Das Vorliegen eines „sachlichen Grundes“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung schließt daher einen Missbrauch grundsätzlich aus, es sei denn, eine umfassende Prüfung der mit der Verlängerung der betreffenden befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse verbundenen Umstände zeigt, dass die vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistungen einem nicht nur vorübergehenden Bedarf entsprechen (Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 103).
- 109 Infolgedessen kann der bloße Umstand, dass die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung möglicherweise durch einen „sachlichen Grund“ im Sinne dieser Bestimmung gerechtfertigt ist, nicht genügen, um sie mit dieser Bestimmung in Einklang zu bringen, wenn sich zeigt, dass ihre konkrete Anwendung tatsächlich zu einem missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge führt (Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 104).
- 110 Zum einen macht jedoch die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung die von ihr eingeführte Ausnahme von den allgemeinen Vorschriften, die auf Arbeitsverträge anwendbar sind und darauf abzielen, den missbräuchlichen Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge zu ahnden, von keiner derartigen Voraussetzung abhängig. Zum anderen scheint der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Abschluss aufeinanderfolgender

Arbeitsverträge nicht einem einfachen vorübergehenden Bedarf des Arbeitgebers zu entsprechen, sondern eher dem, was für seine gewöhnliche Verwaltung notwendig ist. Überdies wurden mit den verschiedenen befristeten Arbeitsverträgen, mit denen die Kläger des Ausgangsverfahrens eingestellt wurden, über mehrere Jahre hinweg ähnliche oder gar identische Aufgaben erfüllt, so dass für dieses Arbeitsverhältnis davon ausgegangen werden kann, dass es der Deckung eines Bedarfs gegolten hat, der nicht vorübergehend war, sondern vielmehr dauerhaft, was jedoch vom vorlegenden Gericht zu überprüfen ist.

- 111 Viertens ist in Bezug auf das Vorbringen zu den finanziellen Interessen des Staates darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass Haushaltserwägungen zwar den sozialpolitischen Entscheidungen eines Mitgliedstaats zugrunde liegen und Art oder Ausmaß der Maßnahmen, die er zu treffen gedenkt, beeinflussen können, aber für sich genommen kein sozialpolitisches Ziel darstellen. Solche Erwägungen können daher nicht das Fehlen von Maßnahmen zur Vermeidung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung rechtfertigen (Urteil vom 25. Oktober 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 55).
- 112 Was fünftens die Frage betrifft, ob die Notwendigkeit der Ausstellung des Befähigungsnachweises, über den die katholischen Religionslehrer verfügen müssen, um dieses Fach zu unterrichten, einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Abs. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellen kann, ist festzustellen, dass aus der dem Gerichtshof vorliegenden Akte hervorgeht, dass dieser Befähigungsnachweis nur einmal – und zwar zu dem Zeitpunkt, zu dem die Schulbehörde ihre Bewerberliste vorlegt – und unabhängig von der Dauer des Lehrauftrags des betreffenden katholischen Religionslehrers ausgestellt wird. Die Ausstellung dieses Nachweises für alle katholischen Religionslehrer, unabhängig davon, ob sie einen unbefristeten oder einen befristeten Vertrag geschlossen haben, stellt daher – wie bereits oben in Rn. 64 ausgeführt – einen Aspekt dar, der von der Dauer der Lehraufträge der katholischen Religionslehrer unabhängig ist.
- 113 Ebenso stellt der Widerruf des Befähigungsnachweises sowohl bei fest angestellten katholischen Religionslehrern als auch bei solchen, die wie die Kläger des Ausgangsverfahrens nur befristet angestellt sind, einen Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar und ist daher kein „sachlicher Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung.
- 114 Da schließlich die Ausstellung des Befähigungsnachweises keinen Zusammenhang mit der Durchführung von Maßnahmen aufweist, die anerkanntermaßen legitime sozialpolitische Ziele verfolgen, wie z. B. den Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft oder die Wahrung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, kann nicht davon ausgegangen

werden, dass sie der Verfolgung eines sozialpolitischen Ziels dient, die – wie sich aus der oben in Rn. 93 angeführten Rechtsprechung ergibt – einen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung bilden würde (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. November 2014, Mascolo u. a., C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13, EU:C:2014:2401, Rn. 92 und 93 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

- 115 Daraus folgt, dass der Befähigungsnachweis keinen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellt.
- 116 Sofern keine „gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung bestehen – was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist – , ist eine nationale Regelung wie die im Bereich des öffentlichen katholischen Religionsunterrichts, um die es im Ausgangsverfahren geht, daher nicht geeignet, einen Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern oder zu ahnden.
- 117 In diesem Zusammenhang haben die Gerichte des betreffenden Mitgliedstaats die Einhaltung von Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung sicherzustellen, indem sie darüber wachen, dass sich die Arbeitnehmer, zu deren Lasten aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geschlossen wurden, nicht in der Hoffnung, weiterhin im betreffenden Sektor beschäftigt zu werden, davon abhalten lassen, die Rechte, die ihnen nach der nationalen Regelung zustehen und sich aus der Umsetzung aller in Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung vorgesehenen Vorbeugemaßnahmen durch diese Regelung ergeben, gegenüber den nationalen Stellen einschließlich der Gerichte geltend zu machen (Urteil vom 25. Oktober 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, Rn. 68 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 118 Insbesondere obliegt es dem angerufenen Gericht, die einschlägigen Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts im Rahmen des Möglichen und, wenn ein Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge stattgefunden hat, so auszulegen und anzuwenden, dass eine angemessene Ahndung des Missbrauchs und die Beseitigung der Folgen des Unionsrechtsverstößes möglich ist (Urteil vom 11. Februar 2021, M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor], C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 69 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 119 Da die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung Vorschriften enthält, die auf Arbeitsverträge allgemeiner Art anwendbar sind und darauf abzielen, den missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu ahnden, indem sie die automatische Umwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorsehen, wenn das Arbeitsverhältnis über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus andauert,

könnte im vorliegenden Fall die Anwendung dieser Vorschriften im Ausgangsverfahren somit eine Maßnahme zur Vermeidung eines solchen Missbrauchs im Sinne von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung darstellen.

- 120 In diesem Zusammenhang ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof entschieden hat, dass Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht unbedingt und hinreichend genau ist, so dass er nicht von einem Einzelnen vor einem nationalen Gericht in Anspruch genommen werden kann. Mithin kann eine derartige Bestimmung des Unionsrechts, die keine unmittelbare Wirkung hat, als solche im Rahmen eines dem Unionsrecht unterliegenden Rechtsstreits nicht geltend gemacht werden, um die Anwendung einer ihr entgegenstehenden Bestimmung des nationalen Rechts auszuschließen. Daher ist ein nationales Gericht nicht verpflichtet, eine Bestimmung des nationalen Rechts, die nicht mit Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung im Einklang steht, unangewendet zu lassen (Urteil vom 24. Juni 2021, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 75 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 121 Nach dieser Klarstellung ist darauf hinzuweisen, dass die nationalen Gerichte bei der Anwendung des innerstaatlichen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der fraglichen Richtlinie auslegen müssen, um das darin festgelegte Ergebnis zu erreichen und so Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (Urteil vom 24. Juni 2021, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 76 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 122 Das Gebot einer unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts ist dem System des AEU-Vertrags immanent, da dem nationalen Gericht dadurch ermöglicht wird, im Rahmen seiner Zuständigkeit die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu gewährleisten, wenn es über den bei ihm anhängigen Rechtsstreit entscheidet (Urteil vom 11. Februar 2021, *M.V. u. a. [Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor]*, C-760/18, EU:C:2021:113, Rn. 66 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 123 Die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt einer Richtlinie heranzuziehen, wird zwar durch die allgemeinen Rechtsgrundsätze und insbesondere durch den Grundsatz der Rechtssicherheit und das Rückwirkungsverbot begrenzt; sie darf auch nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen (Urteil vom 24. Juni 2021, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 77 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 124 Der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung verlangt jedoch, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und in Anwendung der darin anerkannten Auslegungsmethoden alles tun, was

in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der fraglichen Richtlinie zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel übereinstimmt (Urteil vom 24. Juni 2021, *Obras y Servicios Públicos und Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, Rn. 78 sowie die dort angeführte Rechtsprechung). Es ist daher Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob eine solche konforme Auslegung der nationalen Vorschriften möglich ist.

- 125 Nach alledem sind die Vorlagefragen folgendermaßen zu beantworten: Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung ist dahin auszulegen, dass er zum einen einer nationalen Regelung, nach der die Vorschriften, mit denen der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden soll, auf katholische Religionslehrer an öffentlichen Lehranstalten nicht anwendbar sind, entgegensteht, wenn es in der innerstaatlichen Rechtsordnung keine andere wirksame Maßnahme zur Ahndung dieses missbräuchlichen Rückgriffs gibt, und dass zum anderen die Voraussetzung, nach der diese Lehrer katholischen Religionsunterricht nur erteilen dürfen, wenn sie über einen von einer kirchlichen Stelle ausgestellten Befähigungsnachweis verfügen, keinen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellt, sofern dieser Nachweis nur einmal – und nicht vor jedem Schuljahr, für das ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird – ausgestellt wird.

Kosten

- 126 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim 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 (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

Paragraph 5 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er zum einen einer nationalen Regelung, nach der die Vorschriften, mit denen der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geahndet werden soll, auf katholische Religionslehrer an öffentlichen Lehranstalten nicht anwendbar sind, entgegensteht, wenn es in der innerstaatlichen Rechtsordnung keine andere wirksame Maßnahme zur Ahndung dieses missbräuchlichen Rückgriffs gibt, und dass zum anderen die Voraussetzung, nach der diese Lehrer katholischen Religionsunterricht nur erteilen dürfen, wenn sie über einen von einer kirchlichen Stelle ausgestellten

Befähigungsnachweis verfügen, keinen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraf 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellt, sofern dieser Nachweis nur einmal – und nicht vor jedem Schuljahr, für das ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird – ausgestellt wird.