

C-282/19 - Lehrkräfte im Fach Katholische Religion: Das Erfordernis eines von einer kirchlichen Stelle ausgestellten Befähigungsnachweises - keine Verlängerung bei befristeten Verträgen

YT und 17 weitere [Personen](#) (im Folgenden zusammen: Kläger), die seit vielen Jahren an öffentlichen Lehranstalten katholische Religion unterrichten, wurden vom Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – MIUR (Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung, Italien) aufgrund aufeinanderfolgender befristeter [Verträge](#) eingestellt. Da die Kläger feststellten, dass sie wegen der Jahresbefristung ihrer Lehraufträge nicht in die ständigen Eignungslisten aufgenommen worden seien und damit die nach italienischem Recht für das Lehrpersonal vorgesehene Einweisung in eine Planstelle nicht hätten in Anspruch nehmen können, erhoben sie beim vorlegenden Gericht eine Klage, mit der sie im Wesentlichen die Umwandlung ihrer gegenwärtigen [Verträge](#) in unbefristete [Verträge](#) begehrten.

Das vorlegende Gericht wies darauf hin, dass die italienische Regelung zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung über [befristete Arbeitsverträge](#)¹ im Schulsektor die Umwandlung aufeinanderfolgender befristeter [Verträge](#) in unbefristete [Verträge](#) ausschließe, weshalb der Klage nicht stattgegeben werden könne. In Anbetracht dieses Ausschlusses und des Umstands, dass die in Rede stehenden Lehrkräfte im Fach Katholische Religion die nach italienischem Recht vorgesehene Einweisung in eine Planstelle nicht hätten in Anspruch nehmen können, sehe das italienische Recht in Bezug auf diese Lehrkräfte keine Maßnahmen zur Vermeidung des missbräuchlichen Rückgriffs auf aufeinanderfolgende [befristete Arbeitsverträge](#) im Sinne von Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung vor.

Daher beschloss das vorlegende Gericht, den Gerichtshof mit der Frage zu befassen, ob die italienische Regelung mit der letztgenannten Bestimmung und mit dem nach dem Unionsrecht²

bestehenden Verbot der Diskriminierung wegen der Religion vereinbar ist. Außerdem ersuchte es den Gerichtshof um Klarstellung, ob es einen die Verlängerung solcher befristeter [Verträge](#) rechtfertigenden „sachlichen Grund“ im Sinne der Rahmenvereinbarung darstellt, dass die Lehrkräfte das Fach Katholische Religion nur dann unterrichten dürfen, wenn ihnen von einer kirchlichen Stelle ein Befähigungsnachweis ausgestellt worden ist. Abschließend wollte das vorlegende Gericht wissen, welche Konsequenzen aus einer vom Gerichtshof eventuell festgestellten Unvereinbarkeit der fraglichen Regelung für den Ausgangsrechtsstreit zu ziehen wären.

In seinem Urteil hat sich der Gerichtshof u. a. zur Wirksamkeit von Maßnahmen geäußert, mit denen der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete [Verträge](#) in den nationalen Rechtsordnungen geahndet werden soll.

Würdigung durch den Gerichtshof

Vorab hat der Gerichtshof insbesondere festgestellt, dass es bei den in Rede stehenden nationalen Bestimmungen nicht um die [Gestaltung](#) der Beziehungen zwischen einem Mitgliedstaat und den Kirchen geht. Vielmehr betreffen sie die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte im Fach Katholische Religion an öffentlichen Lehranstalten. Da die Rechtssache somit nicht den Status der Kirchen im Sinne von Art. 17 Abs. 1 AEUV betrifft, hat sich der Gerichtshof für zuständig erklärt, über das Vorabentscheidungsersuchen zu befinden.

In der [Sache](#) ist der Gerichtshof zunächst zu dem Schluss gelangt, dass keine Diskriminierung wegen der Religion vorliegt, da sich die [Unmöglichkeit](#) der Einweisung der Kläger in Planstellen aus der Jahresbefristung ihrer Lehraufträge ergibt, ohne dass irgendein Zusammenhang mit ihrer Religion bestünde. Auf dieser Grundlage hat der Gerichtshof sodann festgestellt, dass der Umstand, dass die Kläger nicht in den Genuss einer Umwandlung ihres Vertrags in einen unbefristeten [Vertrag](#) kommen können, während dies für Lehrkräfte, die andere Fächer unterrichten und sich in einer vergleichbaren Lage befinden, möglich war, eine Ungleichbehandlung zweier Gruppen befristeter beschäftigter [Arbeitnehmer](#) darstellt. Folglich fällt eine solche Konstellation nicht unter Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung³, denn dieser verbietet die Ungleichbehandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten. Daher darf das vorliegende Gericht die in Rede stehenden nationalen Rechtsvorschriften nicht auf der Grundlage dieses Paragraphen unangewendet lassen.

Sodann hat der Gerichtshof zu Paragraph 5 („Maßnahmen zur Vermeidung von [Missbrauch](#)“) der Rahmenvereinbarung entschieden, dass diese Bestimmung einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der die Vorschriften, mit denen der missbräuchliche Rückgriff auf aufeinanderfolgende [befristete Arbeitsverträge](#) geahndet werden soll, auf Lehrkräfte im Fach Katholische Religion nicht anwendbar sind, wenn es in der innerstaatlichen Rechtsordnung keine andere wirksame Maßnahme zur Ahndung dieses missbräuchlichen Rückgriffs gibt, was vom vorlegenden Gericht zu beurteilen ist.

Es ist nämlich zwar nicht ausgeschlossen, dass es im Bereich des öffentlichen katholischen Religionsunterrichts [erforderlich](#) ist, für ein stets angemessenes Verhältnis zwischen der Zahl der Beschäftigten und der Zahl der potenziellen Nutzer zu sorgen, was für den [Arbeitgeber](#) einen Bedarf an vorübergehenden Einstellungen mit sich bringt. Dass in diesem Bereich Flexibilität besonders vonnöten ist, kann den Rückgriff auf aufeinanderfolgende [befristete Arbeitsverträge](#) gemäß Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung rechtfertigen. Für diese Bestimmung muss jedoch konkret geprüft werden, ob die Verlängerung solcher [Verträge](#) zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs dient und ob diese Möglichkeit nicht in Wirklichkeit herangezogen wird, um einen ständigen Arbeitskräftebedarf des [Arbeitgebers](#) zu decken. Im vorliegenden Fall wurden mit den verschiedenen befristeten Verträgen zwischen den Klägern und ihrem [Arbeitgeber](#) über mehrere Jahre hinweg ähnliche Aufgaben erfüllt, so dass für dieses Arbeitsverhältnis davon ausgegangen werden kann, dass es der Deckung eines Bedarfs gegolten hat, der dauerhaft war, was vom vorlegenden Gericht zu überprüfen ist.

Außerdem hat der Gerichtshof insbesondere festgestellt, dass der Befähigungsnachweis, über den die Lehrer im Fach Katholische Religion für ihren Unterricht verfügen müssen, nur einmal – und nicht vor jedem Schuljahr, für das ein befristeter [Vertrag](#) geschlossen wird – und unabhängig von der Dauer ihres Lehrauftrags ausgestellt wird und dass diese Ausstellung keinen Zusammenhang mit Maßnahmen aufweist, die sozialpolitische Ziele verfolgen. Daraus hat der Gerichtshof den Schluss gezogen, dass der Befähigungsnachweis keinen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellt, der die Verlängerung von befristeten Verträgen rechtfertigen würde.

Schließlich hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass dieser Paragraph zwar keine unmittelbare Wirkung hat und das nationale Gericht daher nicht verpflichtet ist, eine entgegenstehende nationale Bestimmung unangewendet zu lassen, das vorlegende Gericht jedoch unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und in Anwendung der darin anerkannten Auslegungsmethoden zu prüfen hat, ob eine mit der Rahmenvereinbarung vereinbare Auslegung der fraglichen nationalen Bestimmungen möglich ist.

EuGH-Urteil vom 13. Jan 2022; [C-282/19](#); [EuGH PM 01/2022](#)

¹ Rahmenvereinbarung über [befristete Arbeitsverträge](#) vom 18. März 1999 (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung überbefristete [Arbeitsverträge](#) (ABl. 1999, L 175, S. 43).

² Dieses Verbot ist in [Art. 21 GRCh](#) (der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) und in 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) verankert.

³ Nach Paragraph 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dürfen befristet beschäftigte [Arbeitnehmer](#) 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.