

URTEIL DES GERICHTSHOFES (Große Kammer)

4. Juli 2006(*)

„Richtlinie 1999/70/EG – Paragraphen 1 Buchstabe b und 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor – Begriffe ‚aufeinander folgende Verträge‘ und ‚sachliche Gründe‘, die die Verlängerung solcher Verträge rechtfertigen – Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch – Sanktionen – Umfang der Verpflichtung zur gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung“

In der Rechtssache C-212/04

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 EG, eingereicht vom Monomeles Protodikeio Thessaloniki (Griechenland) mit Entscheidung vom 8. April 2004, beim Gerichtshof eingegangen am 17. Mai 2004, in dem Verfahren

Konstantinos Adeneler,

Pandora Kosa-Valdirka,

Nikolaos Markou,

Agapi Pantelidou,

Christina Topalidou,

Apostolos Alexopoulos,

Konstantinos Vasiniotis,

Vasiliki Karagianni,

Apostolos Tsitsionis,

Aristeidis Andreou,

Evangelia Vasila,

Kalliopi Peristeri,

Spyridon Sklivanitis,

Dimosthenis Tselefis,

Theopisti Patsidou,

Dimitrios Vogiatsis,

Rousas Voskakis,

Vasileios Giatakis

gegen

Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten V. Skouris, der Kammerpräsidenten P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas und J. Malenovský, der Richter J.-P. Puissechot und R. Schintgen (Berichterstatter), der Richterin N. Colneric sowie der Richter J. Klučka, U. Lõhmus und E. Levits,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: L. Hewlett, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 13. September 2005,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Herrn Adeneler und der 17 weiteren Kläger des Ausgangsverfahrens, vertreten durch V. Christianos, A. Kazakos und C. Nikoloutsopoulos, dikigori,
- des Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), vertreten durch K. Mamelis, P. Tselepidis und I. Tsitouridis, dikigori,
- der griechischen Regierung, vertreten durch A. Samoni-Rantou und E.-M. Mamouna sowie durch I. Bakopoulos und V. Kyriazopoulos als Bevollmächtigte,
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch M. Patakia und N. Yerrell als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 27. Oktober 2005

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Paragraphen 1 und 5 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 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. L 175, S. 43) enthalten ist, und der Reichweite der Verpflichtung zur gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung, die den Gerichten der Mitgliedstaaten obliegt.
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Adeneler sowie 17 weiteren Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber Ellinikos Organismos Galaktos (Griechischer Milchverband, im Folgenden: ELOG) über die Nichtverlängerung der befristeten Arbeitsverträge, die sie mit ELOG geschlossen hatten.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

- 3 Mit der auf Artikel 139 Absatz 2 EG gestützten Richtlinie 1999/70 soll gemäß ihrem Artikel 1 „die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung ..., die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden“.

- 4 Aus der dritten, der sechsten, der siebten, der dreizehnten bis fünfzehnten und der siebzehnten Begründungserwägung dieser Richtlinie sowie aus den ersten drei Absätzen der Präambel und den Nummern 3, 5 bis 8 und 10 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung ergibt sich:
- Die Verwirklichung des Binnenmarktes muss zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen, und zwar durch eine Angleichung dieser Bedingungen auf dem Wege des Fortschritts, namentlich in Bezug auf andere Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, um ein besseres Gleichgewicht zwischen der Flexibilität der Arbeitszeit und der Sicherheit der Arbeitnehmer zu erreichen.
 - Diese Ziele können auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden, so dass es angemessen erschien, auf eine gesetzlich bindende Gemeinschaftsmaßnahme zurückzugreifen, die in enger Zusammenarbeit mit den repräsentativen Sozialpartnern erarbeitet worden ist.
 - Die Unterzeichnerparteien der Rahmenvereinbarung erkennen an, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses darstellen und weiter darstellen werden, da sie zur Lebensqualität der betreffenden Arbeitnehmer und zur Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit beitragen, dass jedoch befristete Beschäftigungsverträge unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen.
 - Die Rahmenvereinbarung legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge nieder und schafft damit vor allem einen allgemeinen Rahmen, der durch den Schutz vor Diskriminierung die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern in befristeten Arbeitsverhältnissen sichern und den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindern soll, wobei es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern überlassen bleibt, die Anwendungsmodalitäten dieser Grundsätze und Vorschriften im Einzelnen zu definieren, um so den besonderen Gegebenheiten der jeweiligen nationalen, sektoralen und saisonalen Situation Rechnung zu tragen.
 - Deshalb ist nach Ansicht des Rates der Europäischen Union der geeignete Rechtsakt zur Durchführung dieser Rahmenvereinbarung eine Richtlinie, da sie für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Zieles verbindlich ist, ihnen jedoch die Wahl der Form und der Mittel überlässt.
 - Was die Begriffe betrifft, die in der Rahmenvereinbarung verwendet, dort jedoch nicht genau definiert werden, so überlässt es die Richtlinie 1999/70 den Mitgliedstaaten, diese entsprechend ihrem nationalen Recht und/oder ihrer nationalen Praxis zu definieren, vorausgesetzt, sie halten sich dabei an die Rahmenvereinbarung.
 - Nach Ansicht der Unterzeichnerparteien der Rahmenvereinbarung hilft die aus objektiven Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge, Missbrauch zu Lasten der Arbeitnehmer zu vermeiden.
- 5 Nach ihrem Paragraph 1 soll die Rahmenvereinbarung
- „a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;
 - b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.“
- 6 Paragraph 2 der Rahmenvereinbarung bestimmt:
- „1. 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.

2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner können vorsehen, dass diese Vereinbarung nicht gilt für:
 - a) Berufsausbildungsverhältnisse und Auszubildendensysteme/ Lehrlingsausbildungssysteme;
 - b) Arbeitsverträge und -verhältnisse, die im Rahmen eines besonderen öffentlichen oder von der öffentlichen Hand unterstützten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsprogramms abgeschlossen wurden.“

7 Paragraf 3 der Rahmenvereinbarung lautet:

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist:

1. ‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer‘ eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.
2. ‚vergleichbarer Dauerbeschäftigter‘ ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind.

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

8 Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung sieht vor:

- „1. Um Missbrauch durch aufeinander folgende 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 aufeinander folgender 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 ‚aufeinander folgend‘ zu betrachten sind;
 - b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben.“

9 Paragraf 8 der Rahmenvereinbarung bestimmt:

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

...

3. Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von dieser Vereinbarung erfassten Bereich dienen.

..."

- 10 Artikel 2 Absätze 1 und 2 der Richtlinie 1999/70 lautet:

„Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am 10. Juli 2001 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Sofern notwendig kann den Mitgliedstaaten bei besonderen Schwierigkeiten oder im Falle einer Durchführung mittels eines Tarifvertrags nach Konsultation der Sozialpartner eine zusätzliche Frist von höchstens einem Jahr gewährt werden. Sie setzen die Kommission umgehend von diesen Gegebenheiten in Kenntnis.“

- 11 Artikel 3 der Richtlinie bestimmt:

„Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.“

Nationales Recht

- 12 Nach den Angaben der Kommission hat ihr die griechische Regierung mitgeteilt, dass sie von der in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 1999/70 vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch machen möchte, um über eine zusätzliche Frist für den Erlass von Maßnahmen zur Durchführung der Richtlinie zu verfügen; wegen dieser Verlängerung lief die Frist erst am 10. Juli 2002 ab.

- 13 Die Umsetzung der Richtlinie in griechisches Recht wurde im April 2003 vorgenommen.

- 14 Das Präsidialdekret Nr. 81/2003 mit Regelungen für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen (FEK A' 77/2.4.2003), das die erste Maßnahme zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 darstellt, trat am 2. April 2003 in Kraft.

- 15 Nach seinem Artikel 2 Absatz 1 findet dieses Dekret auf Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis Anwendung.

- 16 Durch Artikel 1 des Präsidialdekrets Nr. 180/2004 (FEK A' 160/23.8.2004), das am 23. August 2004 in Kraft trat, erhielt Artikel 2 Absatz 1 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 folgende Fassung:

„... dieses Präsidialdekret [findet] Anwendung auf Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, die im Privatsektor beschäftigt sind ...“.

- 17 In seiner ursprünglichen Fassung bestimmte Artikel 5 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003, der „Regeln zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Vermeidung von Gesetzesumgehungen zu deren Lasten“ enthält:

„1. Die unbeschränkte Verlängerung von unbefristeten Arbeitsverträgen ist zulässig, wenn sie durch einen objektiven Grund gerechtfertigt ist.

- a) Ein objektiver Grund liegt insbesondere vor:

... wenn der Abschluss eines befristeten Vertrags durch eine Gesetzes- oder eine Verordnungsvorschrift vorgeschrieben ist. ...

- b) Das Vorliegen eines objektiven Grundes wird – wobei der Gegenbeweis durch den Arbeitnehmer zulässig ist – in den Tätigkeitssektoren vermutet, wo er aufgrund von deren Art und der Merkmale der dort ausgeübten Beschäftigung gerechtfertigt ist, wie insbesondere: ...

...

3. Geht die Dauer der aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse, ohne dass einer der Gründe des Absatzes 1 dieses Artikels vorliegt, insgesamt über zwei Jahre hinaus, so wird vermutet, dass mit diesen ein ständiger und dauernder Bedarf des Unternehmens oder Betriebs gedeckt werden soll, mit der Folge, dass sie in unbefristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse umgewandelt werden. Gibt es in dem Zeitraum von zwei Jahren mehr als drei Verlängerungen von aufeinander folgenden Arbeitsverträgen oder -verhältnissen im Sinne von Absatz 4 dieses Artikels, ohne dass einer der Gründe des Absatzes 1 dieses Artikels vorliegt, wird vermutet, dass mit diesen ein ständiger und dauernder Bedarf des Unternehmens oder des Betriebs gedeckt werden soll, mit der Folge, dass diese Verträge in unbefristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse umgewandelt werden. Den Beweis des Gegenteils hat in jedem Fall der Arbeitgeber zu führen.

4. Als ‚aufeinander folgend‘ sind befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse anzusehen, die zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer mit gleichen oder ähnlichen Arbeitsbedingungen zustande kommen, und zwischen denen kein längerer Zeitraum als zwanzig (20) Werktage liegt.

5. Die Vorschriften dieses Artikels finden auf Verträge oder Verlängerungen von Arbeitsverträgen oder auf Arbeitsverhältnisse Anwendung, die nach dem Inkrafttreten dieses Dekrets zustande kommen.“

- 18 Mit dem Inkrafttreten des Präsidialdekrets Nr. 180/2004 erhielt Artikel 5 folgende Fassung:

„1. Die uneingeschränkte Erneuerung befristeter Arbeitsverträge ist zulässig, wenn sie durch einen objektiven Grund gerechtfertigt ist. Ein solcher liegt insbesondere vor:

falls sie durch die Form oder die Art oder die Tätigkeit des Arbeitgebers oder des Unternehmens oder durch besondere Gründe oder Bedürfnisse gerechtfertigt ist, sofern sich diese Umstände unmittelbar oder mittelbar aus dem betreffenden Vertrag ergeben, so z. B. die vorübergehende Ersetzung des Arbeitnehmers, die Ausführung provisorischer Arbeiten, zeitweilig gehäuft anfallende Arbeit oder wenn die begrenzte Dauer im Zusammenhang mit Bildung oder Ausbildung steht, falls die Vertragserneuerung mit dem Ziel, den Übergang des Arbeitnehmers zu einer verwandten Beschäftigung zu erleichtern, oder zur Verwirklichung eines konkreten Werks oder Programms erfolgt, mit einem konkreten Ereignis zusammenhängt oder ...

...

3. Falls die Zeitdauer der befristeten Arbeitsverträge oder -verhältnisse insgesamt zwei (2) Jahre übersteigt, wird vermutet, dass mit ihnen die Befriedigung fester und dauerhafter Bedürfnisse des Unternehmens oder Betriebes angestrebt wird, so dass aus ihnen unbefristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse werden. Wenn innerhalb des Zeitraums von zwei Jahren die Anzahl der im Sinne von Absatz 4 aufeinander folgenden Arbeitsverträge oder -verhältnisse die Zahl drei (3) überschreitet, so wird vermutet, dass mit ihnen die Befriedigung fester und dauerhafter Bedürfnisse des Unternehmens oder Betriebes verfolgt wird, so dass aus ihnen unbefristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse werden.

Die Beweislast für das Gegenteil trägt der Arbeitgeber.

4. ‚Aufeinander folgend‘ sind befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse, die zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer mit denselben oder ähnlichen Arbeitsbedingungen geschlossen werden und zwischen denen nicht mehr als fünfundvierzig (45) Tage liegen, zu denen sowohl Arbeitstage als auch andere Tage zählen.

Handelt es sich um einen Konzern, so umfasst der Begriff ‚derselbe Arbeitgeber‘ für die Zwecke der Anwendung des vorstehenden Absatzes auch die Unternehmen des Konzerns.

5. Die Vorschriften dieses Absatzes gelten für Arbeitsverträge oder Erneuerungen von Arbeitsverträgen oder -verhältnissen, die nach dem Inkrafttreten dieses Dekrets geschlossen werden.“
- 19 Artikel 21 des Gesetzes Nr. 2190/1994 über die Errichtung eines unabhängigen Amtes für die Personalauswahl und die Regelung von Verwaltungsfragen (FEK A' 28/3.3.1994) bestimmt:
- „1. ... Staatliche Behörden und juristische Personen ... dürfen unter den Voraussetzungen und nach dem Verfahren, wie sie nachstehend vorgesehen sind, Personal mit einem befristeten privatrechtlichen Arbeitsvertrag beschäftigen, um einen saisonalen oder sonstigen regelmäßig wiederkehrenden oder zeitweiligen Bedarf zu decken.
2. Die Dauer der Beschäftigung des in Absatz 1 genannten Personals darf in einem Zeitraum von zwölf Monaten acht Monate nicht überschreiten. Wird Personal auf Zeit eingestellt, um nach den geltenden Bestimmungen einen dringenden Bedarf wegen Abwesenheit von Personal oder unbesetzter Stellen zu decken, darf die Beschäftigungsdauer ein und derselben Person vier Monate nicht überschreiten. Die Verlängerung eines Vertrages oder der Abschluss eines neuen Vertrages im Laufe desselben Jahres sowie eine Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag sind nichtig.“
- 20 Mit dem Präsidialdekret Nr. 164/2004 mit Regelungen für Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen im öffentlichen Sektor (FEK A' 134/19.7.2004) wurde die Richtlinie 1999/70 für die Beschäftigten des Staates und des öffentlichen Sektors im weiteren Sinn in griechisches Recht umgesetzt. Es trat am 19. Juli 2004 in Kraft.
- 21 Artikel 2 Absatz 1 dieses Präsidialdekrets bestimmt:
- „ Die Vorschriften dieses Dekrets finden Anwendung auf das Personal des öffentlichen Sektors ... sowie auf das Personal der kommunalen Unternehmen, das mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis oder einem Werkvertrag oder einem anderen Vertrag oder Verhältnis arbeitet, der bzw. das ein Verhältnis abhängiger Beschäftigung verschleiert.“
- 22 In Artikel 5 des Präsidialdekrets Nr. 164/2004 heißt es u. a.:
- „1. Verboten sind aufeinander folgende Verträge, die zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer mit derselben oder einer ähnlichen Fachrichtung und mit denselben oder ähnlichen Arbeitsbedingungen geschlossen und erfüllt werden, wenn zwischen diesen Verträgen ein Zeitraum von weniger als drei Monaten liegt.
2. Der Abschluss dieser Verträge ist ausnahmsweise zulässig, wenn er durch einen objektiven Grund gerechtfertigt ist. Ein objektiver Grund liegt vor, wenn die auf den ursprünglichen Vertrag folgenden Verträge geschlossen werden, um besonderen gleichartigen Bedürfnissen zu dienen, die direkt und unmittelbar mit der Beschaffenheit oder der Art oder der Tätigkeit des Unternehmens zusammenhängen.
- ...
4. In keinem Fall darf die Zahl der aufeinander folgenden Verträge größer als drei sein ...“
- 23 Artikel 11 des Präsidialdekrets Nr. 164/2004 enthält folgende Übergangsvorschriften:
- „1. Aufeinander folgende Verträge im Sinne von Artikel 5 Absatz 1 dieses Dekrets, die vor dessen Inkrafttreten geschlossen worden sind und bis zu dessen Inkrafttreten wirksam sind, stellen in Zukunft unbefristete Arbeitsverträge dar, wenn kumulativ folgende Voraussetzungen vorliegen:
- a) Gesamtdauer der aufeinander folgenden Verträge von mindestens vierundzwanzig (24) Monaten bis zum Inkrafttreten des Dekrets, unabhängig von der Zahl der Vertragsverlängerungen, oder mindestens drei Verlängerungen nach dem ursprünglichen Vertrag im Sinne von Artikel 5 Absatz 1 dieses Dekrets mit einer Gesamtbeschäftigungsdauer von mindestens achtzehn (18) Monaten in einem

Gesamtzeitraum von vierundzwanzig (24) Monaten, von dem ursprünglichen Vertrag an gerechnet.

- b) die Gesamtbeschäftigungszeit nach Buchstabe a muss tatsächlich bei demselben Träger mit derselben oder einer ähnlichen fachlichen Tätigkeit und mit den gleichen oder ähnlichen Arbeitsbedingungen zurückgelegt worden sein, wie im ursprünglichen Vertrag angegeben. ...
 - c) Gegenstand des Vertrages müssen Tätigkeiten sein, die direkt und unmittelbar mit einem ständigen und dauernden Bedarf des betreffenden Trägers zusammenhängen, so wie dieser durch das öffentliche Interesse definiert ist, dem dieser Träger dient.
 - d) Die Gesamtbeschäftigung im Sinne der vorstehenden Buchstaben muss in Vollzeit oder Teilzeitbeschäftigung zurückgelegt worden sein und in Funktionen, die den im ursprünglichen Vertrag genannten gleichen oder ähneln. ...
4. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten für Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor ... sowie in kommunalen Unternehmen ...
5. Durch die Bestimmungen des Absatzes 1 dieses Artikels werden auch die Verträge erfasst, die im Zeitraum der letzten drei Monate vor dem Inkrafttreten dieses Dekrets ausgelaufen sind; diese Verträge werden bis zum Inkrafttreten dieses Dekrets als wirksame aufeinander folgende Verträge angesehen. Die in Absatz 1 Buchstabe a des Artikels genannte Voraussetzung muss bei Auslaufen des Vertrages erfüllt sein.

...“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

24. Aus den dem Gerichtshof vom vorlegenden Gericht übermittelten Akten ergibt sich, dass die Kläger des Ausgangsverfahrens, die für Probenahmen zuständig oder als Sekretärinnen, Techniker oder Veterinäre tätig waren, ab Mai 2001 und vor dem Ende der Frist für die Umsetzung der Richtlinie 1999/70 in griechisches Recht, d. h. dem 10. Juli 2002, mit ELOG, einer dem öffentlichen Sektor zuzurechnenden juristischen Person des Privatrechts mit Sitz in Thessaloniki, jeweils mehrere aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge geschlossen hatten, die schließlich zwischen Juni und September 2003 ausliefen, ohne erneuert zu werden (im Folgenden: fragliche Arbeitsverträge). Alle diese Verträge, sowohl die ursprünglichen als auch die Folgeverträge, waren für die Dauer von jeweils acht Monaten geschlossen, wobei zwischen den Verträgen unterschiedliche Zeiträume lagen, die von 22 Tagen bis zu 10 Monaten und 26 Tagen reichten. Die Kläger des Ausgangsverfahrens wurden jeweils wieder in demselben Arbeitsbereich eingesetzt, für den der ursprüngliche Vertrag geschlossen worden war. Alle betroffenen Arbeitnehmer befanden sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 in einem solchen befristeten Arbeitsverhältnis.
25. Seit die Erneuerung ihrer Arbeitsverträge abgelehnt wurde, sind die Betroffenen entweder arbeitslos oder aufgrund einstweiliger Verfügungen vorläufig bei ELOG weiterbeschäftigt.
26. Die Kläger des Ausgangsverfahrens erhoben daraufhin Klage beim Monomeles Protodikeio Thessaloniki auf Feststellung, dass die fraglichen Arbeitsverträge nach der Rahmenvereinbarung als unbefristete Arbeitsverträge anzusehen seien. Sie hätten ELOG regelmäßige Leistungen erbracht, die einem „ständigen und dauernden Bedarf“ im Sinne der nationalen Regelung entsprochen hätten, so dass der Abschluss aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge mit ihrem Arbeitgeber missbräuchlich gewesen sei, da es keinen sachlichen Grund für die Anwendung des in Artikel 21 Absatz 2 des Gesetzes Nr. 2190/1994 enthaltenen Verbotes gebe, die fraglichen Arbeitsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverträge umzuwandeln.
27. Dem vorlegenden Gericht zufolge bildet eine solche Umqualifizierung der fraglichen Verträge die notwendige Voraussetzung für eine Entscheidung über die weiteren Ansprüche der Kläger des Ausgangsverfahrens, etwa auf Wiederbeschäftigung und Zahlung ausstehender Gehälter.

- 28 Das vorliegende Gericht ist der Ansicht, dass Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten einen weiten Spielraum für deren Umsetzung in nationales Recht einräume und nicht genau und unbedingt genug sei, um unmittelbare Wirkung zu entfalten, so dass sich zunächst die Frage stelle, ab welchem Zeitpunkt – bei einer verspäteten Umsetzung der Richtlinie 1999/70 – das nationale Recht richtlinienkonform auszulegen sei. In diesem Zusammenhang kämen mehrere Zeitpunkte in Betracht, nämlich der der Veröffentlichung der Richtlinie im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, der dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens entspreche, der des Ablaufs der Umsetzungsfrist und der des Inkrafttretens des Präsidialdekrets Nr. 81/2003.
- 29 Sodann stelle sich in Anbetracht des Artikels 5 Absatz 1 Buchstabe a des Präsidialdekrets Nr. 81/2003, der die unbegrenzte Verlängerung befristeter Arbeitsverträge u. a. dann zulasse, wenn diese Befristung durch Gesetz oder Verordnung vorgeschrieben sei, die Frage nach der Bedeutung des Begriffes „sachliche Gründe“ im Sinne des Paragraphen 5 Nummer 1 Buchstabe a der Rahmenvereinbarung, die die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse rechtfertigen könnten.
- 30 Das vorliegende Gericht fragt sich auch, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge, wie sie sich aus Artikel 5 Absätze 3 und 4 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 ergäben, dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und der praktischen Wirksamkeit der Richtlinie 1999/70 entsprächen.
- 31 Schließlich sei es missbräuchlich, in der Praxis auf Artikel 21 des Gesetzes Nr. 2190/1994 als Grundlage für den Abschluss befristeter privatrechtlicher Arbeitsverträge zurückzugreifen, wenn diese Verträge einen „ständigen und dauernden Bedarf“ decken sollten, so dass sich die Frage stelle, ob das in Artikel 21 Absatz 2 letzter Satz enthaltene Verbot, befristete Verträge in unbefristete umzuwandeln, in diesem Fall die praktische Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts beeinträchtige und mit dem in Paragraph 1 Buchstabe b der Rahmenvereinbarung genannten Ziel vereinbar sei, den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern.
- 32 Das Monomeles Protodikeio Thessaloniki hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen in ihrer durch Beschluss des Gerichtshofes vom 5. Juli 2004 berichtigten Fassung zur Vorabentscheidung vorgelegt:
1. Hat das nationale Gericht sein nationales Recht – soweit wie möglich – gemäß einer Richtlinie, die nicht fristgemäß in die innerstaatliche Rechtsordnung umgesetzt worden ist, von
 - a) dem Zeitpunkt an auszulegen, in dem die Richtlinie in Kraft gesetzt worden ist, oder
 - b) von dem Zeitpunkt an, in dem die Frist für die Umsetzung der Richtlinie im nationalen Recht ungenutzt abgelaufen ist, oder
 - c) von dem Zeitpunkt an, in dem die nationale Umsetzungsmaßnahme in Kraft getreten ist?
 2. Ist Paragraph 5 Nummer 1 Buchstabe a der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass einen sachlichen Grund für ständige Verlängerung oder das Eingehen aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge außer den Gründen, die mit der Natur, der Art, den Merkmalen der geleisteten Arbeit oder anderen ähnlichen Gründen zusammenhängen, der Umstand darstellt, dass der Abschluss eines befristeten Vertrages schlicht und einfach durch eine Gesetzes- oder Verordnungsbestimmung vorgeschrieben ist?
 3.
 - a) Ist eine nationale Vorschrift wie Artikel 5 Absatz 4 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003, die bestimmt, dass aufeinander folgende Verträge diejenigen sind, die zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer mit gleichen oder ähnlichen Arbeitsbedingungen eingegangen werden und zwischen denen kein längerer Zeitraum als 20 Tage liegt, mit Paragraph 5 Nummern 1 und 2 der Rahmenvereinbarung vereinbar?

- b) Kann Paragraph 5 Nummern 1 und 2 der Rahmenvereinbarung dahin ausgelegt werden, dass nur dann vermutet wird, dass zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, wenn die Voraussetzung vorliegt, die in der nationalen Regelung in Artikel 5 Absatz 4 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 festgelegt ist?
4. Ist mit dem Grundsatz der praktischen Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts und dem Zweck des Paragraphen 5 Nummern 1 und 2 in Verbindung mit Paragraph 1 der Rahmenvereinbarung das Verbot der Umwandlung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge in unbefristete durch die nationale Regelung in Artikel 21 des Gesetzes Nr. 2190/1994 vereinbar, wenn diese Verträge zwar zur Deckung eines außerordentlichen oder saisonalen Bedarfs des Arbeitgebers als befristet geschlossen werden, aber mit dem Ziel, dessen ständigen und dauernden Bedarf zu decken?"

Zur Zulässigkeit der Vorabentscheidung

Beim Gerichtshof eingereichte Erklärungen

- 33 Die Kommission rügt zwar nicht ausdrücklich die Unzulässigkeit der ersten Vorlagefrage, zieht aber deren Entscheidungserheblichkeit in Zweifel. Die fraglichen Verträge seien erst nach Inkrafttreten des Präsidialdekrets Nr. 81/2003, mit dem die Richtlinie 1999/70 in griechisches Recht umgesetzt werden sollte, ausgelaufen. Es sei daher unklar, warum das vorlegende Gericht die Frage nach der Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung stelle, die ihm schon zu einem vor der Umsetzung dieser Richtlinie liegenden Zeitpunkt oblegen habe.
- 34 Die griechische Regierung zieht die Entscheidungserheblichkeit der zweiten und der dritten Frage in Zweifel.
- 35 Wie sich aus Artikel 2 Absatz 1 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 in der Fassung des Präsidialdekrets Nr. 180/2004 ergebe, seien die Vorschriften des erstgenannten Dekrets nur auf Beschäftigte im Privatsektor anwendbar gewesen, die mit ihrem Arbeitgeber einen befristeten Vertrag geschlossen hätten.
- 36 Für die beim Staat und im öffentlichen Sektor im weiteren Sinne Beschäftigten sei die Richtlinie 1999/70 mit dem Präsidialdekret Nr. 164/2004 umgesetzt worden. Mit den in Artikel 11 dieses Dekrets enthaltenen Übergangsvorschriften seien die sich aus der verspäteten Umsetzung der Richtlinie ergebenden Folgen bereinigt worden.
- 37 Artikel 11 wandle nämlich die mit Bediensteten des öffentlichen Sektors im Juli 2002, als die Frist zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70 endgültig abgelaufen sei, geschlossenen aufeinander folgenden Verträge in unbefristete Verträge um, sofern diese Verträge am 19. Juli 2004, als das Präsidialdekret Nr. 164/2004 in Kraft getreten sei, bestanden hätten oder in den drei vorangehenden Monaten ausgelaufen seien.
- 38 Die zweite und die dritte Vorlagefrage, die sich auf die Vorschriften des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 bezögen, seien daher seit dem Inkrafttreten des Präsidialdekrets Nr. 164/2004 gegenstandslos, da das Präsidialdekret Nr. 81/2003 auf das Ausgangsverfahren nicht anwendbar sei. Im Übrigen erfüllten neun der 18 Kläger des Ausgangsverfahrens die Voraussetzungen für die Umwandlung ihrer Arbeitsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverträge nach Artikel 11 des Präsidialdekrets Nr. 164/2004.

Würdigung durch den Gerichtshof

- 39 Nach Artikel 234 EG kann bzw. muss ein nationales Gericht eines Mitgliedstaats, dem eine Frage nach der Auslegung des EG-Vertrags oder abgeleiteter Rechtsakte der Gemeinschaftsorgane gestellt wird, den Gerichtshof darum ersuchen, über diese Frage zu befinden, wenn es eine Entscheidung darüber zum Erlass seines Urteils für erforderlich hält (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 21. März 2002 in der Rechtssache C-451/99, Cura Anlagen, Slg. 2002, I-3193, Randnr. 22, und vom 22. November 2005 in der Rechtssache C-144/04, Mangold, Slg. 2005, I-9981, Randnr. 33).

- 40 Nach ständiger Rechtsprechung ist das in Artikel 234 EG vorgesehene Verfahren ein Instrument der Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten, mit dem der Gerichtshof diesen die Hinweise zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts gibt, die sie zur Entscheidung der bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten benötigen (vgl. u. a. Urteil vom 12. Juni 2003 in der Rechtssache C-112/00, Schmidberger, Slg. 2003, I-5659, Randnr. 30 und die dort zitierte Rechtsprechung).
- 41 Im Rahmen dieser Zusammenarbeit kann das mit dem Rechtsstreit befasste nationale Gericht, das allein den diesem zugrunde liegenden Sachverhalt unmittelbar kennt und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, im Hinblick auf den Einzelfall sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der Fragen, die es dem Gerichtshof vorlegt, am besten beurteilen. Betreffen diese Fragen die Auslegung des Gemeinschaftsrechts, so ist der Gerichtshof daher grundsätzlich gehalten, darüber zu befinden (vgl. u. a. Urteile Schmidberger, Randnr. 31, und Mangold, Randnrn. 34 und 35).
- 42 Dem Gerichtshof obliegt es jedoch, zur Prüfung seiner eigenen Zuständigkeit die Umstände zu untersuchen, unter denen er vom nationalen Gericht angerufen wird. Denn der Geist der Zusammenarbeit, in dem das Vorabentscheidungsverfahren durchzuführen ist, verlangt auch, dass das nationale Gericht seinerseits auf die dem Gerichtshof übertragene Aufgabe Rücksicht nimmt, die darin besteht, zur Rechtspflege in den Mitgliedstaaten beizutragen, nicht aber darin, Gutachten zu allgemeinen oder hypothetischen Fragen abzugeben (vgl. u. a. Urteil Mangold, Randnr. 36 und die dort zitierte Rechtsprechung).
- 43 In Anbetracht dieser Aufgabe hat sich der Gerichtshof nicht für befugt gehalten, über eine vor einem nationalen Gericht aufgeworfene Vorabentscheidungsfrage zu befinden, wenn offensichtlich ist, dass die Auslegung des Gemeinschaftsrechts in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht (vgl. Urteil Mangold, Randnr. 37).
- 44 Hier ist nicht offensichtlich, dass hinsichtlich der Fragen des vorlegenden Gerichts einer dieser Fälle vorliegt.
- 45 Was zunächst die Zweifel der Kommission an der Entscheidungserheblichkeit der ersten Frage betrifft, so ergibt sich aus den dem Gerichtshof vom vorlegenden Gericht übermittelten Akten, dass mehrere Kläger des Ausgangsverfahrens ihren ersten achtmonatigen Arbeitsvertrag mit ELOG vor dem 10. Juli 2002, als die Frist für die Umsetzung der Richtlinie 1999/70 endgültig ablief, oder sogar vor dem 10. Juli 2001 geschlossen haben, als die reguläre Frist für die Umsetzung dieser Richtlinie in das nationale Recht der Mitgliedstaaten ablief. Aus den Akten geht ferner hervor, dass derselbe Arbeitgeber mit einigen Klägern nur 22 Tage nach dem Auslaufen des einen Arbeitsvertrags einen befristeten Folgevertrag geschlossen hat.
- 46 Darüber hinaus ist, wie die griechische Regierung selbst eingeräumt hat, die Richtlinie 1999/70, selbst wenn Griechenland die Förmlichkeiten erfüllt hat, um wirksam von der Möglichkeit der Verlängerung der Umsetzungsfrist bis zum 10. Juli 2002 Gebrauch zu machen, verspätet umgesetzt worden, weil die erste Umsetzungsmaßnahme erst im April 2003 in Kraft getreten ist (vgl. Randnrn. 13 und 14 des vorliegenden Urteils). Die erste Frage wird im Übrigen klar vor dem Hintergrund dieser verspäteten Umsetzung der Richtlinie in das nationale Recht gestellt. Außerdem findet Artikel 5 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 keine Anwendung auf vor dessen Inkrafttreten geschlossene Verträge.
- 47 Das vorlegende Gericht fragt sich daher zu Recht, ab wann die Gerichte der Mitgliedstaaten zu einer richtlinienkonformen Auslegung verpflichtet sind und insbesondere, ob diese Verpflichtung bereits ab dem Inkrafttreten der Richtlinie oder zumindest ab dem Ablauf der den Mitgliedstaaten gesetzten Umsetzungsfrist gilt.
- 48 Die Frage nach dem Umfang der den nationalen Gerichten obliegenden Verpflichtung zur gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung kann jedoch nur sachdienlich geprüft werden, wenn die Antwort des Gerichtshofes auf eine oder mehrere der übrigen Vorlagefragen dazu führen kann, dass das vorlegende Gericht die Vereinbarkeit einer innerstaatlichen Rechtsnorm mit den Anforderungen des Gemeinschaftsrechts prüft. Die erste Frage ist daher gegebenenfalls als letzte zu prüfen.

- 49 Zur zweiten und zur dritten Frage ist sodann festzustellen, dass die Frage, welches der Präsidialdekrete Nr. 81/2003, 164/2004 und 180/2004 auf die Kläger des Ausgangsverfahrens Anwendung findet, weiter Gegenstand der Erörterungen vor dem vorliegenden Gericht ist und dass es allein dessen Sache ist, darüber zu befinden.
- 50 Außerdem ist unstreitig, dass nicht allen Klägern des Ausgangsverfahrens die Übergangsvorschriften der Sonderregelung für den öffentlichen Sektor zugute kommen können, die Griechenland 2004 erlassen hat.
- 51 Nach alledem kann nicht mit Erfolg geltend gemacht werden, dass der Gerichtshof im vorliegenden Verfahren über Fragen zu befinden habe, die im Hinblick auf die vom vorliegenden Gericht zu erlassende Entscheidung nicht erheblich seien.
- 52 Denn die Vorlageentscheidung und die dem Gerichtshof vom vorliegenden Gericht übermittelten Akten enthalten nichts, was den realen Charakter der Ausgangsstreitigkeit oder die Beurteilung in Zweifel ziehen könnte, die das vorlegende Gericht hinsichtlich der Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für die Entscheidung dieses Rechtsstreits unter Berücksichtigung des vorliegenden Urteils vorgenommen hat.
- 53 Das Vorabentscheidungsersuchen ist daher zulässig.

Zu den Vorlagefragen

Vorbemerkungen

- 54 Im Hinblick auf eine sachdienliche Beantwortung der Vorlagefragen ist einleitend darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung auch auf befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse anwendbar sind, die mit Behörden oder anderen Stellen des öffentlichen Sektors geschlossen werden.
- 55 Die Vorschriften dieser beiden Rechtsakte enthalten nämlich keinen Anhaltspunkt dafür, dass ihr Anwendungsbereich auf befristete Arbeitsverträge zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern des Privatsektors beschränkt wäre.
- 56 Vielmehr ist, wie sich schon dem Wortlaut des Paragraphen 2 Nummer 1 der Rahmenvereinbarung entnehmen lässt, zum einen der Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung weit gefasst und erfasst allgemein „befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition“. Auch die Definition des Begriffes „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ im Sinne der Rahmenvereinbarung, die in Paragraph 3 Nummer 1 enthalten ist, erfasst alle Arbeitnehmer, ohne danach zu unterscheiden, ob sie an einen öffentlichen oder an einen privaten Arbeitgeber gebunden sind.
- 57 Zum anderen nimmt Paragraph 2 Nummer 2 der Rahmenvereinbarung befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse mit einem öffentlichen Arbeitgeber keineswegs vom Anwendungsbereich dieser Rahmenvereinbarung aus, sondern eröffnet den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern lediglich die Möglichkeit, „Berufsausbildungsverhältnisse und Auszubildendensysteme/ Lehrlingsausbildungssysteme“ sowie „Arbeitsverträge und -verhältnisse, die im Rahmen eines besonderen öffentlichen oder von der öffentlichen Hand unterstützten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsprogramms abgeschlossen wurden“, von diesem Anwendungsbereich auszunehmen.

Zur zweiten Frage

- 58 Diese Frage betrifft die Auslegung des Begriffes „sachliche Gründe“, die nach Paragraph 5 Nummer 1 Buchstabe a der Rahmenvereinbarung die Verlängerung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge und -verhältnisse rechtfertigen.
- 59 In diesem Zusammenhang möchte das vorlegende Gericht wissen, ob bei einer nationalen Regelung wie der des Artikels 5 Absatz 1 Buchstabe a des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 in seiner ursprünglichen Fassung der bloße Umstand, dass der Abschluss eines befristeten

Vertrages in einer Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats vorgeschrieben ist, einen solchen sachlichen Grund darstellen kann.

- 60 Da der Begriff „sachliche Gründe“ in der Rahmenvereinbarung nicht definiert wird, sind seine Bedeutung und seine Reichweite anhand des mit der Rahmenvereinbarung verfolgten Zieles und des Zusammenhangs, in dem ihr Paragraph 5 Nummer 1 Buchstabe a steht, zu bestimmen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 7. Juni 2005 in der Rechtssache C-17/03, VEMW u. a., Slg. 2005, I-4983, Randnr. 41 und die dort zitierte Rechtsprechung, sowie vom 9. März 2006 in der Rechtssache C-323/03, Kommission/Spanien, Slg. 2006, I-0000, Randnr. 23).
- 61 Die Rahmenvereinbarung geht von der Prämisse aus, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind, erkennt aber gleichzeitig an, dass befristete Arbeitsverträge für die Beschäftigung in bestimmten Branchen oder für bestimmte Berufe und Tätigkeiten charakteristisch sind (vgl. Nummern 6 und 8 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung).
- 62 Feste Beschäftigungsverhältnisse stellen demnach einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes dar (vgl. Urteil Mangold, Randnr. 64), während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entsprechen können (vgl. Absatz 2 der Präambel und Nummer 8 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung).
- 63 In diesem Sinne soll die Rahmenvereinbarung dem wiederholten Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge, der als eine Quelle potenziellen Missbrauchs zu Lasten der Arbeitnehmer gesehen wird, einen Rahmen setzen, indem sie eine Reihe von Mindestschutzbestimmungen vorsieht, die die Präkarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollen.
- 64 So zielt Paragraph 5 Nummer 1 der Rahmenvereinbarung speziell darauf ab, „Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden“.
- 65 Hierzu werden die Mitgliedstaaten in Paragraph 5 verpflichtet, eine oder mehrere der in Nummer 1 Buchstaben a bis c aufgeführten Maßnahmen in ihre nationale Rechtsordnung aufzunehmen, wenn es im betreffenden Mitgliedstaat noch keine gleichwertigen Rechtsvorschriften gibt, um die missbräuchliche Verwendung von aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen auf effektive Weise zu verhindern.
- 66 Als eine solche Maßnahme nennt Paragraph 5 Nummer 1 Buchstabe a „sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen“.
- 67 Die Unterzeichnerparteien der Rahmenvereinbarung waren nämlich der Auffassung, dass die aus objektiven Gründen erfolgende Inanspruchnahme befristeter Arbeitsverträge helfe, Missbrauch zu vermeiden (vgl. Nummer 7 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung).
- 68 Die Rahmenvereinbarung verweist für die Definition der Anwendungsmodalitäten der in ihr enthaltenen allgemeinen Grundsätze und Vorschriften zwar auf die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner, um ihre Übereinstimmung mit dem nationalen Recht und/oder der nationalen Praxis sicherzustellen und zu gewährleisten, dass den Besonderheiten der konkreten Sachverhalte Rechnung getragen wird (vgl. Nummer 10 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung). Die Mitgliedstaaten verfügen somit in diesem Bereich über einen Spielraum; doch ändert dies nichts daran, dass sie das gemeinschaftsrechtlich vorgegebene Ergebnis erreichen müssen, wie sich nicht nur aus Artikel 249 Absatz 3 EG, sondern auch aus Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit der 17. Begründungserwägung der Richtlinie 1999/70 ergibt.
- 69 Der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne des Paragraphen 5 Nummer 1 Buchstabe a der Rahmenvereinbarung ist folglich dahin zu verstehen, dass er genau bezeichnete, konkrete Umstände meint, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang die Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können.

- 70 Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung diese Verträge geschlossen worden sind, und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Zieles durch einen Mitgliedstaat ergeben.
- 71 Hingegen entspricht eine innerstaatliche Vorschrift, die sich darauf beschränkt, den Rückgriff auf aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge allgemein und abstrakt durch Gesetz oder Verordnung zuzulassen, nicht den in den beiden vorstehenden Randnummern dargelegten Erfordernissen.
- 72 Denn eine solche rein formale Vorschrift, die die Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge nicht mit objektiven Faktoren, die mit den Besonderheiten der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausführung zusammenhängen, spezifisch rechtfertigt, birgt die konkrete Gefahr eines missbräuchlichen Rückgriffs auf diese Art von Verträgen und ist daher mit dem Ziel und der praktischen Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung unvereinbar.
- 73 Würde zugelassen, dass eine nationale Vorschrift von Gesetzes wegen und ohne weitere Präzisierung aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge rechtfertigen kann, so liefe dies auf eine Missachtung der Zielsetzung der Rahmenvereinbarung, mit der die Arbeitnehmer gegen unsichere Beschäftigungsverhältnisse geschützt werden sollen, und auf eine Aushöhlung des Grundsatzes hinaus, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind.
- 74 Insbesondere lassen sich dem Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge allein aufgrund einer allgemeinen Rechtsvorschrift, ohne Zusammenhang mit dem konkreten Inhalt der betreffenden Tätigkeit, keine objektiven und transparenten Kriterien für die Prüfung entnehmen, ob die Verlängerung derartiger Verträge tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Zieles geeignet und insoweit erforderlich ist.
- 75 Auf die zweite Frage ist daher zu antworten, dass Paragraph 5 Nummer 1 Buchstabe a der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er der Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge entgegensteht, die allein damit gerechtfertigt wird, dass sie in einer allgemeinen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats vorgesehen ist. Vielmehr verlangt der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne des Paragraphen 5, dass der in der nationalen Regelung vorgesehene Rückgriff auf diese besondere Art des Arbeitsverhältnisses durch konkrete Gesichtspunkte gerechtfertigt wird, die vor allem mit der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausübung zusammenhängen.

Zur dritten Frage

- 76 Mit seiner dritten Frage, die aus zwei in engem Zusammenhang stehenden und daher zusammen zu prüfenden Teilen besteht, ersucht das vorlegende Gericht um Erläuterung des Begriffes „aufeinander folgender“ befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse im Sinne des Paragraphen 5 der Rahmenvereinbarung.
- 77 Aus den Gründen der Vorlageentscheidung geht hervor, dass diese Frage in der Sache die in Artikel 5 Absatz 4 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 in seiner ursprünglichen Fassung aufgestellte Voraussetzung betrifft, dass befristete Arbeitsverträge nur dann als aufeinander folgend angesehen werden können, wenn zwischen ihnen nicht mehr als 20 Werktage liegen.
- 78 Das vorlegende Gericht möchte insbesondere wissen, ob eine so restriktive Definition des Aufeinanderfolgens von Arbeitsverhältnissen zwischen demselben Arbeitgeber und demselben Arbeitnehmer, die durch gleiche oder vergleichbare Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind, nicht vor allem deshalb geeignet ist, das Ziel und die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung zu gefährden, weil die Erfüllung dieser Voraussetzung eine Vorbedingung dafür ist, dass dieser Arbeitnehmer nach Artikel 5 Absatz 3 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 in den Genuss der Umwandlung befristeter Arbeitsverhältnisse, die insgesamt länger als zwei Jahre gedauert haben, in denen sie mehr als drei Mal verlängert wurden, in einen unbefristeten Arbeitsvertrag gelangt.

- 79 Im Hinblick auf die Beantwortung dieser Frage ist daran zu erinnern, dass die Rahmenvereinbarung, wie aus den Paragraphen 1 Buchstabe b und 5 Nummer 1 hervorgeht, einen Rahmen schaffen soll, der den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.
- 80 Hierzu führt die Rahmenvereinbarung, insbesondere in Paragraf 5 Nummer 1 Buchstabe a bis c, verschiedene Maßnahmen an, die diesen Missbrauch verhindern sollen und von denen die Mitgliedstaaten mindestens eine in ihr nationales Recht übernehmen müssen.
- 81 Darüber hinaus überlässt Paragraf 5 Nummer 2 es grundsätzlich den Mitgliedstaaten, zu bestimmen, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse als aufeinanderfolgend bzw. als unbefristet zu betrachten sind.
- 82 Zwar lässt sich dieser Verweis auf die nationalen Stellen für die Zwecke der Definition der konkreten Anwendungsmodalitäten der Begriffe „aufeinanderfolgend“ und „unbefristet“ im Sinne der Rahmenvereinbarung durch das Bestreben erklären, die unterschiedlichen nationalen Regelungen in diesem Bereich zu erhalten, doch ist daran zu erinnern, dass der den Mitgliedstaaten damit belassene Spielraum nicht unbegrenzt ist, da er auf keinen Fall so weit reicht, dass das Ziel oder die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung in Frage gestellt wird (vgl. Randnr. 68 des vorliegenden Urteils). Insbesondere dürfen die nationalen Stellen diesen Spielraum nicht so nutzen, dass eine Situation entsteht, die zu Missbräuchen Anlass geben und damit diesem Ziel zuwiderlaufen kann.
- 83 Eine solche Auslegung ist insbesondere dann geboten, wenn es sich um einen Schlüsselbegriff wie den des Aufeinanderfolgens von Arbeitsverhältnissen handelt, der für die Bestimmung des Anwendungsbereichs selbst der die Rahmenvereinbarung durchführenden nationalen Vorschriften entscheidend ist.
- 84 Eine nationale Bestimmung, nach der nur solche befristeten Arbeitsverträge als „aufeinanderfolgend“ gelten, die höchstens 20 Werktage auseinander liegen, ist geeignet, den Sinn und Zweck sowie die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung zu unterlaufen.
- 85 Wie das vorlegende Gericht und die Kommission sowie die Generalanwältin in den Nummern 67 bis 69 ihrer Schlussanträge ausgeführt haben, könnten Arbeitnehmer bei einer derart starren und restriktiven Definition des Aufeinanderfolgens mehrerer nacheinander geschlossener Arbeitsverträge nämlich über Jahre hinweg in unsicheren Verhältnissen beschäftigt werden, weil der Arbeitnehmer im Regelfall keine andere Wahl hätte, als Unterbrechungen von etwa 20 Tagen in einer Kette von Verträgen mit seinem Arbeitgeber hinzunehmen.
- 86 Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass eine nationale Regelung der im Ausgangsverfahren streitigen Art nicht nur dazu führt, dass eine große Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse vom Arbeitnehmerschutz nach der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung ausgeschlossen werden, so dass das mit diesen verfolgte Ziel weitgehend ausgehöhlt wird, sondern auch dazu, dass den Arbeitgebern eine missbräuchliche Verwendung solcher Verhältnisse ermöglicht wird.
- 87 Im Ausgangsverfahren kann eine solche Regelung sogar noch gravierendere Folgen für die Arbeitnehmer haben, da sie die von den griechischen Stellen speziell zur Durchführung des Paragraphen 5 der Rahmenvereinbarung erlassene nationale Maßnahme, nach der bestimmte befristete Arbeitsverträge als auf unbestimmte Zeit geschlossen gelten, wenn sie u. a. aufeinander folgend im Sinne des Präsidialdekrets Nr. 81/2003 sind, praktisch leer laufen lässt.
- 88 Der Arbeitgeber brauchte daher nach Ablauf des jeweiligen befristeten Arbeitsvertrags lediglich 21 Werktage verstreichen zu lassen, bevor er einen weiteren derartigen Vertrag schließt, um die Umwandlung der aufeinander folgenden Verträge in ein stabileres Arbeitsverhältnis zu verhindern, ohne dass es darauf ankäme, wie viele Jahre der betroffene Arbeitnehmer die gleiche Stelle besetzt hat oder dass diese Verträge nicht einen zeitlich begrenzten, sondern vielmehr einen „ständigen und dauernden“ Bedarf decken. Der Schutz der Arbeitnehmer vor Missbrauch durch befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse, den Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung bezweckt, wird dadurch in Frage gestellt.

- 89 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach der als „aufeinander folgend“ im Sinne dieses Paragraphen nur die befristeten Arbeitsverträge und -verhältnisse gelten, die höchstens 20 Werktage auseinander liegen.

Zur vierten Frage

- 90 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass sie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der im öffentlichen Sektor aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge, die einen „ständigen und dauernden Bedarf“ des Arbeitgebers decken sollen, nicht in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt werden dürfen.
- 91 Insoweit ist erstens festzustellen, dass die Rahmenvereinbarung weder eine allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten enthält, die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Verträge vorzusehen, noch im Einzelnen vorschreibt, unter welchen Bedingungen befristete Verträge geschlossen werden können.
- 92 Sie gibt den Mitgliedstaaten allerdings auf, mindestens eine der in Paragraph 5 Nummer 1 Buchstaben a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen zu erlassen, mit denen der Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge und -verhältnisse wirksam verhindert werden soll.
- 93 Ferner sind die Mitgliedstaaten im Rahmen der ihnen durch Artikel 249 Absatz 3 EG belassenen Freiheit verpflichtet, diejenigen Formen und Mittel zu wählen, die für die Gewährleistung der praktischen Wirksamkeit der Richtlinien unter Berücksichtigung des mit ihnen verfolgten Zweckes am geeignetsten sind (vgl. Urteile vom 8. April 1976 in der Rechtssache 48/75, Royer, Slg. 1976, 497, Randnr. 75, und vom 12. September 1996 in den Rechtssachen C-58/95, C-75/95, C-112/95, C-119/95, C-123/95, C-135/95, C-140/95, C-141/95, C-154/95 und C-157/95, Gallotti u. a., Slg. 1996, I-4345, Randnr. 14).
- 94 Sieht also das Gemeinschaftsrecht, wie im vorliegenden Fall, keine spezifischen Sanktionen für den Fall vor, dass dennoch Missbräuche festgestellt worden sind, obliegt es den nationalen Stellen, geeignete Maßnahmen zu erlassen, um einer solchen Lage zu begegnen; diese müssen nicht nur verhältnismäßig, sondern auch effektiv und abschreckend genug sein, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen.
- 95 Die Einzelheiten der Durchführung solcher Normen sind nach dem Grundsatz der Verfahrenautonomie der Mitgliedstaaten zwar Sache der jeweiligen innerstaatlichen Rechtsordnung, sie dürfen jedoch nicht ungünstiger sein als bei entsprechenden Sachverhalten, die nur innerstaatliches Recht betreffen (Äquivalenzgrundsatz), und sie dürfen die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren (Effektivitätsgrundsatz) (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. Dezember 1995 in der Rechtssache C-312/93, Peterbroeck, Slg. 1995, I-4599, Randnr. 12 die dort zitierte Rechtsprechung).
- 96 Was zweitens den Rahmen, in dem die vierte Frage gestellt worden ist, betrifft, so ist auf Folgendes hinzuweisen.
- 97 Zunächst ergibt sich aus den dem Gerichtshof vom vorlegenden Gericht übermittelten Akten, dass der griechische Gesetzgeber als Maßnahme zur Durchführung der Rahmenvereinbarung zwar unter bestimmten Bedingungen die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Verträge vorgesehen hat (vgl. Artikel 5 Absatz 3 des Präsidialdekrets Nr. 81/2003), dass der Anwendungsbereich dieser Regelung jedoch nach Artikel 1 des Präsidialdekrets Nr. 180/2004 auf die befristeten Arbeitsverträge der Arbeitnehmer im Privatsektor beschränkt wurde.
- 98 Für den öffentlichen Sektor verbietet Artikel 21 Absatz 2 des Gesetzes Nr. 2190/1994 uneingeschränkt und mit der Folge der Nichtigkeit jede Umqualifizierung befristeter Arbeitsverträge im Sinne des Artikels 21 Absatz 1 in unbefristete Verträge.

- 99 Sodann lässt sich der Vorlageentscheidung entnehmen, dass Artikel 21 des Gesetzes Nr. 2190/1994 in der Praxis seinem Zweck entfremdet zu werden droht, da er nicht lediglich als Grundlage für den Abschluss befristeter Verträge zur Deckung eines nur zeitweiligen Bedarfs dient, sondern anscheinend für den Abschluss befristeter Verträge zur Deckung eines „ständigen und dauernden Bedarfs“ genutzt wird. Demgemäß hat das vorlegende Gericht in den Gründen seiner Entscheidung bereits festgestellt, dass der Rückgriff auf Artikel 21 als Grundlage für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen, die in Wirklichkeit einen „ständigen und dauernden Bedarf“ decken sollten, im Ausgangsverfahren missbräuchlich im Sinne der Rahmenvereinbarung sei. Es will daher lediglich wissen, ob das in dieser Vorschrift verankerte allgemeine Verbot der Umwandlung derartiger befristeter Verträge in unbefristete Verträge in einem solchen Fall nicht das Ziel und die praktische Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung beeinträchtigt.
- 100 Schließlich ist vor dem Gerichtshof nicht geltend gemacht worden, dass im griechischen Recht – zumindest bis zum Inkrafttreten des Präsidialdekrets Nr. 164/2004 – irgendeine Maßnahme zur Verhinderung und angemessenen Sanktionierung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor bestanden hätte.
- 101 Wie in den Randnummer 91 bis 95 des vorliegenden Urteils bereits ausgeführt, enthält die Rahmenvereinbarung keine allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Verträge vorzusehen; Paragraph 5 Nummer 1 schreibt aber den Erlass – effektiv und mit verbindlicher Wirkung – mindestens einer der dort aufgeführten Maßnahmen zur Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge vor, wenn das nationale Recht noch keine gleichwertigen Maßnahmen enthält.
- 102 Ist es dennoch zu einem solchen Missbrauch gekommen, so muss eine Maßnahme, die effektive und gleichwertige Garantien für den Schutz der Arbeitnehmer bietet, angewendet werden können, um diesen Missbrauch angemessen zu ahnden und die Folgen des Verstoßes gegen das Gemeinschaftsrecht zu beseitigen. Denn nach Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie 1999/70 haben die Mitgliedstaaten „alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden“.
- 103 Der Gerichtshof kann sich nicht zur Auslegung innerstaatlichen Rechts äußern, da diese Aufgabe ausschließlich Sache des vorlegenden Gerichts ist, das im vorliegenden Fall prüfen muss, ob die einschlägige nationale Regelung die in der vorstehenden Randnummer genannten Voraussetzungen erfüllt.
- 104 Sollte das vorlegende Gericht feststellen, dass dies nicht der Fall ist, wäre daraus zu folgern, dass die Rahmenvereinbarung der Anwendung dieser nationalen Regelung entgegensteht.
- 105 Auf die vierte Frage ist demnach zu antworten, dass die Rahmenvereinbarung unter den im Ausgangsverfahren gegebenen Umständen dahin auszulegen ist, dass sie, sofern das innerstaatliche Recht des betreffenden Mitgliedstaats im betreffenden Sektor keine andere effektive Maßnahme enthält, um den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden, der Anwendung einer nationalen Regelung entgegensteht, die nur im öffentlichen Sektor die Umwandlung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge, die tatsächlich einen „ständigen und dauernden Bedarf“ des Arbeitgebers decken sollten und als missbräuchlich anzusehen sind, in einen unbefristeten Vertrag uneingeschränkt verbietet.

Zur ersten Frage

- 106 In Anbetracht der Antworten auf die letzten drei Vorlagefragen des vorlegenden Gerichts, aus denen sich ergibt, dass sich dieses unter den im Ausgangsverfahren gegebenen Umständen veranlasst sehen könnte, die Vereinbarkeit bestimmter Vorschriften der einschlägigen nationalen Regelung mit den Vorgaben der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung zu prüfen, ist auch die erste Frage zu beantworten.
- 107 Aus der Begründung der Vorlageentscheidung geht hervor, dass diese Frage im Kern auf die Bestimmung des Zeitpunkts abzielt, ab dem die nationalen Gerichte bei verspäteter Umsetzung einer Richtlinie, deren einschlägige Bestimmungen keine unmittelbare Wirkung

entfalten, in die Rechtsordnung des betreffenden Mitgliedstaats verpflichtet sind, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften diesen Bestimmungen konform auszulegen. Das vorliegende Gericht fragt sich in diesem Zusammenhang, ob der Zeitpunkt der Veröffentlichung der fraglichen Richtlinie im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, zu dem sie für die Mitgliedstaaten, an die sie gerichtet ist, in Kraft tritt, der Zeitpunkt, in dem die Frist für die Umsetzung der Richtlinie abläuft, oder der Zeitpunkt, in dem die nationalen Umsetzungsvorschriften in Kraft treten, maßgeblich ist.

- 108 Es ist daran zu erinnern, dass die nationalen Gerichte bei der Anwendung des innerstaatlichen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zweckes der fraglichen Richtlinie auslegen müssen, um das in ihr festgelegte Ergebnis zu erreichen und so Artikel 249 Absatz 3 EG nachzukommen (vgl. u. a. Urteil vom 5. Oktober 2004 in den Rechtssachen C-397/01 bis C-403/01, Pfeiffer u. a., Slg. 2004, I-8835, Randnr. 113 und die dort zitierte Rechtsprechung). Diese Pflicht zur gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung betrifft das gesamte nationale Recht, unabhängig davon, ob es vor oder nach der Richtlinie, um die es geht, erlassen wurde (vgl. u. a. Urteile vom 13. November 1990 in der Rechtssache C-106/89, Marleasing, Slg. 1990, p. I-4135, Randnr. 8, und Pfeiffer u. a., Randnr. 115).
- 109 Das Gebot einer gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts ist dem EG-Vertrag immanent, da dem nationalen Gericht dadurch ermöglicht wird, im Rahmen seiner Zuständigkeit die volle Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts zu gewährleisten, wenn es über den bei ihm anhängigen Rechtsstreit entscheidet (vgl. insbesondere Urteil Pfeiffer u. a., Randnr. 114).
- 110 Die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung 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; auch darf sie nicht als Grundlage für eine Auslegung contra legem des nationalen Rechts dienen (vgl. im Wege der Analogie Urteil vom 16. Juni 2005 in der Rechtssache C-105/03, Pupino, Slg. 2005, I-5285, Randnrn. 44 und 47).
- 111 Der Grundsatz der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung verlangt jedoch, dass die nationalen Gerichte unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts und unter Anwendung ihrer 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 (vgl. Urteil Pfeiffer u. a., Randnrn. 115, 116, 118 und 119).
- 112 Kann das von einer Richtlinie vorgeschriebene Ziel nicht im Wege der Auslegung erreicht werden, verpflichtet das Gemeinschaftsrecht gemäß dem Urteil vom 19. November 1991 in den verbundenen Rechtssachen C-6/90 und C-9/90 (Francovich u. a., Slg. 1991, I-5357, Randnr. 39) die Mitgliedstaaten zum Ersatz der den Bürgern durch die Nichtumsetzung dieser Richtlinie verursachten Schäden, sofern drei Voraussetzungen vorliegen. Zunächst muss Ziel der Richtlinie die Verleihung von Rechten an Einzelne sein. Sodann muss der Inhalt dieser Rechte auf der Grundlage der Richtlinie bestimmt werden können. Schließlich muss ein Kausalzusammenhang zwischen dem Verstoß gegen die dem Mitgliedstaat auferlegte Verpflichtung und dem entstandenen Schaden bestehen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. Juli 1994 in der Rechtssache C-91/92, Faccini Dori, Slg. 1994, I-3325, Randnr. 27).
- 113 Im Hinblick auf die genauere Bestimmung des Zeitpunkts, ab dem die nationalen Gerichte verpflichtet sind, den Grundsatz der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung anzuwenden, ist darauf hinzuweisen, dass diese sich aus den Artikeln 10 Absatz 2 EG und 249 Absatz 3 EG sowie der betreffenden Richtlinie selbst ergebende Verpflichtung insbesondere dann zum Tragen kommt, wenn die einschlägige Richtlinienbestimmung keine unmittelbare Wirkung entfaltet, weil sie dafür nicht klar, genau und unbedingt genug ist oder weil es sich um einen Rechtsstreit handelt, in dem sich ausschließlich Private gegenüberstehen.
- 114 Darüber hinaus kann den Mitgliedstaaten vor Ablauf der Frist für die Umsetzung einer Richtlinie nicht zur Last gelegt werden, dass sie die Maßnahmen zu deren Umsetzung in innerstaatliches Recht noch nicht erlassen haben (vgl. Urteil vom 18. Dezember 1997 in der Rechtssache C-129/96, Inter-Environnement Wallonie, Slg. 1997, I-7411, Randnr. 43).

- 115 Bei verspäteter Umsetzung einer Richtlinie besteht die allgemeine Verpflichtung der nationalen Gerichte, das innerstaatliche Recht richtlinienkonform auszulegen, daher erst ab Ablauf der Umsetzungsfrist.
- 116 Aus den vorstehenden Erwägungen folgt zwingend, dass bei verspäteter Umsetzung einer Richtlinie nicht auf den – vom vorlegenden Gericht in seiner Frage 1c angesprochenen – Zeitpunkt, zu dem die nationalen Umsetzungsmaßnahmen im betreffenden Mitgliedstaat tatsächlich in Kraft treten, abzustellen ist. Dies könnte nämlich die volle Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts und dessen einheitliche Anwendung insbesondere im Wege von Richtlinien ernsthaft gefährden.
- 117 Was ferner den in der Frage 1a angesprochenen Zeitpunkt und die Beantwortung der Frage 1 insgesamt betrifft, so hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass die Pflicht der Mitgliedstaaten nach den Artikeln 10 Absatz 2 EG und 249 Absatz 3 EG sowie der betreffenden Richtlinie selbst, alle zur Erreichung des durch die Richtlinie vorgeschriebenen Zieles erforderlichen Maßnahmen zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten einschließlich der Gerichte im Rahmen ihrer Zuständigkeiten obliegt (vgl. u. a. Urteile *Inter-Environnement Wallonie*, Randnr. 40, und *Pfeiffer u. a.*, Randnr. 110 und die dort zitierte Rechtsprechung).
- 118 Zudem werden Richtlinien entweder nach Artikel 254 Absatz 1 EG im *Amtsblatt der Europäischen Union* veröffentlicht und treten in dem in ihnen festgelegten Zeitpunkt oder andernfalls am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft, oder sie werden nach Artikel 254 Absatz 3 EG denjenigen, für die sie bestimmt sind, bekannt gegeben und durch diese Bekanntgabe wirksam.
- 119 Eine Richtlinie entfaltet demnach entweder ab ihrer Veröffentlichung oder ab dem Zeitpunkt ihrer Bekanntgabe Rechtswirkungen gegenüber dem Mitgliedstaat, an den sie gerichtet ist, und damit gegenüber allen Trägern öffentlicher Gewalt.
- 120 Im vorliegenden Fall ist in Artikel 3 der Richtlinie 1999/70 festgelegt, dass sie am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, d. h. am 10. Juli 1999, in Kraft tritt.
- 121 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes ergibt sich aus den Artikeln 10 Absatz 2 EG und 249 Absatz 3 EG in Verbindung mit der betreffenden Richtlinie, dass die Mitgliedstaaten, an die die Richtlinie gerichtet ist, während der Frist für deren Umsetzung keine Vorschriften erlassen dürfen, die geeignet sind, die Erreichung des in der Richtlinie vorgeschriebenen Zieles ernstlich zu gefährden (Urteile *Inter-Environnement Wallonie*, Randnr. 45, vom 8. Mai 2003 in der Rechtssache C-14/02, *ATRAL*, Slg. 2003, I-4431, Randnr. 58, und *Mangold*, Randnr. 67). In diesem Zusammenhang kommt es nicht darauf an, ob die fragliche, nach Inkrafttreten der betreffenden Richtlinie erlassene Regelung des nationalen Rechts deren Umsetzung bezweckt oder nicht (Urteile *ATRAL*, Randnr. 59, und *Mangold*, Randnr. 68).
- 122 Da alle Träger öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die volle Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts zu garantieren (vgl. Urteile *Francovich u. a.*, Randnr. 32, vom 13. Januar 2004 in der Rechtssache C-453/00, *Kühne & Heitz*, Slg. 2004, I-837, Randnr. 20, sowie *Pfeiffer u. a.*, Randnr. 111), gilt die in der vorstehenden Randnummer genannte Unterlassenspflicht auch für die nationalen Gerichte.
- 123 Daraus folgt, dass die Gerichte der Mitgliedstaaten ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens einer Richtlinie es soweit wie möglich unterlassen müssen, das innerstaatliche Recht auf eine Weise auszulegen, die die Erreichung des mit dieser Richtlinie verfolgten Zieles nach Ablauf der Umsetzungsfrist ernsthaft gefährden würde.
- 124 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass die nationalen Gerichte bei verspäteter Umsetzung einer Richtlinie in die Rechtsordnung des betreffenden Mitgliedstaats und bei Fehlen unmittelbarer Wirkung ihrer einschlägigen Bestimmungen verpflichtet sind, das innerstaatliche Recht ab dem Ablauf der Umsetzungsfrist so weit wie möglich im Licht des Wortlauts und des Zweckes der betreffenden Richtlinie auszulegen, um die mit ihr verfolgten Ergebnisse zu erreichen, indem sie die diesem Zweck am besten entsprechende Auslegung der nationalen Rechtsvorschriften wählen und damit zu einer mit den Bestimmungen dieser Richtlinie vereinbaren Lösung gelangen.

Kosten

- 125 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

1. **Paragraf 5 Nummer 1 Buchstabe a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er der Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge entgegensteht, die allein damit gerechtfertigt wird, dass sie in einer allgemeinen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats vorgesehen ist. Vielmehr verlangt der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne des Paragraphen 5, dass der in der nationalen Regelung vorgesehene Rückgriff auf diese besondere Art des Arbeitsverhältnisses durch konkrete Gesichtspunkte gerechtfertigt wird, die vor allem mit der betreffenden Tätigkeit und den Bedingungen ihrer Ausübung zusammenhängen.**
2. **Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, nach der als „aufeinander folgend“ im Sinne dieses Paragraphen nur die befristeten Arbeitsverträge und -verhältnisse gelten, die höchstens 20 Werktage auseinander liegen.**
3. **Unter den im Ausgangsverfahren gegebenen Umständen ist die Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass sie, sofern das innerstaatliche Recht des betreffenden Mitgliedstaats im betreffenden Sektor keine andere effektive Maßnahme enthält, um den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern und gegebenenfalls zu ahnden, der Anwendung einer nationalen Regelung entgegensteht, die nur im öffentlichen Sektor die Umwandlung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge, die tatsächlich einen „ständigen und dauernden Bedarf“ des Arbeitgebers decken sollten und als missbräuchlich anzusehen sind, in einen unbefristeten Vertrag uneingeschränkt verbietet.**
4. **Die nationalen Gerichte sind bei verspäteter Umsetzung einer Richtlinie in die Rechtsordnung des betreffenden Mitgliedstaats und bei Fehlen unmittelbarer Wirkung ihrer einschlägigen Bestimmungen verpflichtet, das innerstaatliche Recht ab dem Ablauf der Umsetzungsfrist so weit wie möglich im Licht des Wortlauts und des Zweckes der betreffenden Richtlinie auszulegen, um die mit ihr verfolgten Ergebnisse zu erreichen, indem sie die diesem Zweck am besten entsprechende Auslegung der nationalen Rechtsvorschriften wählen und damit zu einer mit den Bestimmungen dieser Richtlinie vereinbaren Lösung gelangen.**

Unterschriften.

* Verfahrenssprache: Griechisch.