



## Sammlung der Rechtsprechung

Rechtssache C-245/17

**Pedro Viejobueno Ibáñez und Emilia de la Vara González  
gegen  
Consejería de Educación de Castilla-La Mancha**

(Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraph 4 – Grundsatz der Nichtdiskriminierung – Nationale Regelung, nach der befristete Beschäftigungsverhältnisse beendet werden können, wenn der Grund für die Einstellung wegfällt – Für das Schuljahr beschäftigte Lehrkräfte – Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am letzten Unterrichtstag – Arbeitszeitgestaltung – Richtlinie 2003/88/EG“

Leitsätze – Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 21. November 2018

1. *Sozialpolitik – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Richtlinie 1999/70 – Verbot der Diskriminierung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern – Für ein Schuljahr als Interimsbeamte beschäftigte Lehrkräfte – Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am letzten Unterrichtstag – Nationale Regelung, die es ermöglicht, befristete Beschäftigungsverhältnisse zu beenden, wenn die Gründe, die der Einstellung zugrunde lagen, wegfallen – Zulässigkeit*

*(Richtlinie 1999/70 des Rates, Anhang, Paragrafe 3 Nr. 1 und 4 Nr. 1)*

2. *Sozialpolitik – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Arbeitszeitgestaltung – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Für ein Schuljahr als Interimsbeamte beschäftigte Lehrkräfte – Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses am letzten Unterrichtstag – Vorenthaltung von Tagen bezahlten Sommer-Jahresurlaubs für dieses Schuljahr – Zahlung einer diesbezüglichen finanziellen Vergütung – Zulässigkeit*

*(Richtlinie 2003/88 des Europäischen Parlaments und des Rates, Art. 7 Abs. 2)*

1. Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999, 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 einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die es einem Arbeitgeber ermöglicht, das befristete Beschäftigungsverhältnis von als Interimsbeamte für ein Schuljahr eingestellten Lehrkräften am letzten Unterrichtstag zu beenden, weil die Gründe der Erforderlichkeit und Dringlichkeit, die ihrer Einstellung zugrunde lagen, zu diesem Zeitpunkt weggefallen sind, während das unbefristete Beschäftigungsverhältnis der Lehrkräfte, die Berufsbeamte sind, fortgesetzt wird.

Der Umstand nämlich, dass das Dienstverhältnis von Lehrkräften, die Berufsbeamte sind, am letzten Unterrichtstag nicht beendet oder suspendiert wird, liegt in der Natur der Dienstverhältnisse dieser Beschäftigten. Mit ihnen kann eine dauerhafte Stelle nämlich genau deshalb besetzt werden, weil sie im Rahmen eines unbefristeten Dienstverhältnisses beschäftigt sind.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse, wie die der Beteiligten, sind, wie aus Paragraph 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung hervorgeht, demgegenüber dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ab dem Eingehen eines Beschäftigungsverhältnisses davon ausgehen, dass dieses bei Vorliegen objektiv bestimmter Voraussetzungen, wie die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe, das Eintreten eines bestimmten Ereignisses oder auch das Erreichen eines bestimmten Datums, beendet werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 5. Juni 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, Rn. 57, und Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 60).

Da, wie im Wesentlichen in den Rn. 33 und 36 des vorliegenden Urteils ausgeführt, die Rahmenvereinbarung die Legitimität des Rückgriffs auf unbefristete wie auch auf befristete Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich anerkennt und nicht vorschreibt, unter welchen Voraussetzungen von diesen Beschäftigungsverhältnissen Gebrauch gemacht werden kann, kann unter diesen Umständen eine unterschiedliche Behandlung, die wie im Ausgangsverfahren lediglich darin besteht, dass ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt sein Ende erreicht hat, während ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt nicht beendet wurde, auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung nicht sanktioniert werden.

(vgl. Rn. 43, 44, 46, 54, Tenor 1)

2. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Rechtsvorschrift nicht entgegensteht, die es ermöglicht, das befristete Beschäftigungsverhältnis von als Interimsbeamte für ein Schuljahr eingestellten Lehrkräften am letzten Unterrichtstag zu beenden, selbst wenn damit diesen Lehrkräften Tage bezahlten Sommer-Jahresurlaubs für dieses Schuljahr vorenthalten werden, sofern diese Lehrkräfte dafür eine finanzielle Vergütung erhalten.

(vgl. Rn. 58, Tenor 2)