Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

8. Oktober 2026*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2003/88/EG – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Art. 7 Abs. 1 – Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Von UNICE, CEEP und EGB geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Paragraf 4 Nr. 1 – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraf 4 Nr. 1 – Diskriminierungsverbot – *Pro-rata-temporis*-Grundsatz – Kumulierung verschiedener Arbeitsverträge – Auf der Grundlage eines unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags und eines befristeten Teilzeitarbeitsvertrags eingestelltes Lehrpersonal – Auf der Grundlage allein des unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags berechnetes Urlaubsentgelt – Gewährung einer Verpflegungszulage unter Berücksichtigung allein der in Erfüllung des unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags geleisteten effektiven Arbeitszeit“

In der Rechtssache C-706/23

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Curtea de Apel Iași (Berufungsgericht Iași, Rumänien) mit Entscheidung vom 10. Oktober 2023, beim Gerichtshof eingegangen am 17. November 2023, in dem Verfahren

Școala gimnazială „Mihai Eminescu“ Vaslui

gegen

Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui, handelnd im Namen und im Auftrag ihrer Mitglieder:

KM u. a.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten F. Biltgen, der Richter S. Gervasoni und A. Kumin, der Richterin I. Ziemele (Berichterstatterin) und des Richters M. Bošnjak,

Generalanwalt: J. Richard de la Tour,

Kanzler: V. Di Bucci,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

* Verfahrenssprache: Rumänisch.

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– der rumänischen Regierung, vertreten durch E. Gane, R. Antonie und A. Wellman als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch C. Gheorghiu und D. Recchia als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 26. März 2026

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9), von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta), von Paragraf 4 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit) im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9, berichtigt in ABl. 1998, L 128, S. 71) sowie von Paragraf 4 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge) im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. 1999, L 175, S. 43) (im Folgenden zusammen: die beiden Rahmenvereinbarungen).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Şcoala Gimnazială „Mihai Eminescu“ Vaslui (Sekundarschule „Mihai Eminescu“ Vaslui, Rumänien) (im Folgenden: Arbeitgeberin) auf der einen Seite und der Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui (Gewerkschaftsbund „Didactica“ Vaslui, Rumänien), handelnd im Namen und im Auftrag von KM u. a., 14 ihrer Mitglieder (im Folgenden: betroffene Arbeitnehmer), auf der anderen Seite über die Berechnung der diesen im Zusammenhang mit dem bezahlten Jahresurlaub zustehenden finanziellen Ansprüche und die Gewährung einer ihrem Entgelt hinzuzurechnenden Verpflegungszulage im Fall der Kumulierung eines unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags und eines befristeten Teilzeitarbeitsvertrags.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 2003/88

3 Art. 7 der Richtlinie 2003/88 sieht vor:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.“

Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

4 In Paragraf 2 („Anwendungsbereich“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit heißt es:

„Die vorliegende Vereinbarung gilt für Teilzeitbeschäftigte, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.“

5 Paragraf 3 („Begriffsbestimmungen“) dieser Rahmenvereinbarung bestimmt:

„Im Sinne dieser Vereinbarung ist

1. ‚Teilzeitbeschäftigter‘ ein Arbeitnehmer, dessen normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraumes berechnete Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt;

2. ‚vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter‘ ein Vollzeitbeschäftigter desselben Betriebs mit derselben Art von Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Qualifikationen/Fertigkeiten sowie andere Erwägungen heranzuziehen sind.

   Ist in demselben Betrieb kein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter vorhanden, so erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrages oder, in Ermangelung eines solchen, gemäß den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder den nationalen Gepflogenheiten.“

6 Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung sieht vor:

„1. Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Vorschrift werden von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.

…“

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

7 Paragraf 2 („Anwendungsbereich“) Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge lautet:

„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“) dieser 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.

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.“

9 In Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der Rahmenvereinbarung heißt es:

„1. Befristet beschäftig[t]e 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.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder von den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.

…“

Rumänisches Recht

Gesetz Nr. 1/2011

10 Art. 254 Abs. 1 der Legea nr. 1/2011 a educației naționale (Gesetz Nr. 1/2011 über die nationale Bildung) vom 5. Januar 2011 (*Monitorul Oficial al României*, Teil I, Nr. 18 vom 10. Januar 2011) – in deren auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung –, die mit Wirkung vom 3. September 2023 durch die Gesetze Nrn. 198/2023 und 199/2023 aufgehoben wurde, bestimmte:

„In Bildungseinrichtungen … kann Lehrpersonal mit einem unbefristeten oder einem befristeten Individualarbeitsvertrag für einen Zeitraum von nicht mehr als einem Schuljahr mit der Möglichkeit einer Vertragsverlängerung oder auf Stundenbasis gemäß den gesetzlich vorgesehenen Bedingungen eingestellt werden.“

11 Art. 267 dieses Gesetzes sah vor:

„(1) Die Lehrkräfte erhalten während der Schulferien bezahlten Jahresurlaub für einen Zeitraum von 62 Arbeitstagen. In hinreichend begründeten Fällen kann die Leitung der Bildungseinrichtung den gesetzlichen Urlaub unterbrechen; die Betroffenen werden für die geleistete Arbeit vergütet.

…

(3) Wird der Jahresurlaub nicht genommen, besteht Anspruch auf Inanspruchnahme des Resturlaubs während der Ferien des folgenden Schuljahrs.“

12 Art. 269 des Gesetzes bestimmte:

„Das Leitungs-, Fachberatungs- und Aufsichtspersonal der Schulinspektorate sowie das Leitungspersonal der Einrichtungen des voruniversitären Bildungswesens und der damit verbundenen Einrichtungen haben Anspruch auf Urlaub nach Maßgabe des Arbeitsgesetzbuchs.“

13 Art. 270 des Gesetzes lautete:

„Die Durchführungsbestimmungen über die Inanspruchnahme des gesetzlichen Urlaubs werden vom Ministerul Educației și Cercetării (Ministerium für Bildung und Forschung) gemeinsam mit den Vertretern der auf Ebene des Bildungssektors repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen ausgearbeitet.“

Arbeitsgesetzbuch

14 Art. 35 der Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Gesetz Nr. 53/2003 über das Arbeitsgesetzbuch) vom 24. Januar 2003 (*Monitorul Oficial al României*, Teil I, Nr. 72 vom 5. Februar 2003) in deren auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren, neu bekannt gemachten Fassung (*Monitorul Oficial al României*, Teil I, Nr. 345 vom 18. Mai 2011) (im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) bestimmt:

„(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, mit Individualarbeitsverträgen ohne Überschneidung der Arbeitszeiten für mehrere oder denselben Arbeitgeber tätig zu sein, und erhält das jedem der Verträge entsprechende Entgelt. Kein Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer, der dieses Recht ausübt, benachteiligen.

(2) Ausgenommen von Abs. 1 sind die Fälle, in denen das Gesetz Unvereinbarkeiten für die Kumulierung bestimmter Stellen vorsieht.“

15 Art. 106 des Arbeitsgesetzbuchs lautet:

„(1) Ein mit einem Teilzeitvertrag beschäftigter Arbeitnehmer hat unter den im Gesetz und in den geltenden Tarifverträgen festgelegten Bedingungen die Rechte eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

(2) Die Entgeltansprüche werden anteilig nach der effektiven Arbeitszeit im Verhältnis zu den für die Regelarbeitszeit festgelegten Ansprüchen gewährt.“

16 Art. 144 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wird allen Arbeitnehmern garantiert.“

17 Art. 150 des Arbeitsgesetzbuchs lautet:

„(1) Für den Urlaubszeitraum hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsentgelt, das nicht geringer sein darf als das Grundentgelt, die Zulagen und die Zuschläge mit dauerhaftem Charakter, die für diesen Zeitraum geschuldet und im Individualarbeitsvertrag vorgesehen sind.

(2) Das Urlaubsentgelt entspricht dem Tagesdurchschnitt der Entgeltansprüche nach Abs. 1 in den drei Monaten vor dem Monat, in dem der Urlaub genommen wird, multipliziert mit der Zahl der Urlaubstage.

…“

Rahmengesetz Nr. 153/2017

18 Art. 18 der Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Rahmengesetz Nr. 153/2017 über die Vergütung des aus öffentlichen Mitteln bezahlten Personals) vom 28. Juni 2017 (*Monitorul Oficial al României*, Teil I, Nr. 492 vom 28. Juni 2017) in deren auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Rahmengesetz Nr. 153/2017) sieht vor:

„(1) Ab dem 1. Dezember 2018 sind die Anweisungsbefugten verpflichtet, eine monatliche Verpflegungszulage in Höhe eines Zwölftels zweier im Land garantierter Mindestbruttogrundgehälter zu zahlen …

(2) Die Verpflegungszulage nach Abs. 1 wird unter Beachtung von Art. 25 Abs. 1 anteilig nach der effektiven Arbeitszeit des Vormonats gewährt.

…“

19 In Art. 11 von Anhang I Buchst. B („Spezifische Vorschriften für das Lehrpersonal“) des Rahmengesetzes Nr. 153/2017 heißt es:

„Das Lehrpersonal hat Anspruch auf Urlaub nach dem Gesetz Nr. 1/2011 … und erhält ein Urlaubsentgelt, das nach den für das aus öffentlichen Mitteln bezahlte Personal geltenden gesetzlichen Bestimmungen berechnet wird.“

20 Art. 12 dieses Anhangs I sieht vor:

„(1) Das Lehr-, Leitungs-, Fachberatungs- und Aufsichtspersonal, einschließlich der Lehrkräfte mit Fachberatungs- und Inspektionsaufgaben in den Einrichtungen des voruniversitären Bildungswesens, kann nach den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 1/2011 in seiner später geänderten und ergänzten Fassung auch auf Stundenbasis oder kumulierter Basis vergütet werden. Die Berechnung der Vergütung auf Stundenbasis oder kumulierter Basis erfolgt auf der Grundlage des im Gesetz Nr. 1/2011 in seiner später geänderten und ergänzten Fassung vorgesehenen Lehrdeputats.

(2) Die Einzelheiten der Anwendung von Abs. 1 werden durch Verfügung des Ministers für Bildung und Forschung festgelegt.“

Ministerialverfügungen über die Inanspruchnahme des Urlaubs durch das Lehrpersonal

21 Art. 5 der Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (Durchführungsbestimmungen für die Inanspruchnahme des Urlaubs durch das Lehrpersonal) im Anhang des Ordinul nr. 5559/2011 al ministrului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (Verfügung Nr. 5559/2011 des Ministers für Bildung, Forschung, Jugend und Sport zum Erlass der Durchführungsbestimmungen für die Inanspruchnahme des Urlaubs durch das Lehrpersonal)

vom 7. Oktober 2011 (*Monitorul Oficial al României*, Teil I, Nr. 723 vom 13. Oktober 2011) in dessen auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Verfügung Nr. 5559/2011), aufgehoben mit Wirkung vom 11. Juli 2021, bestimmte:

„(1) Im aktiven Dienst stehende Lehrkräfte, die auch auf Stundenlohnbasis arbeiten, haben nur für die Grundstelle, für die der Arbeitsvertrag geschlossen wurde, Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

(2) Lehrpersonal im Ruhestand, das mit einem befristeten Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsvertrag auf Stundenlohnbasis eingestellt wird, hat Anspruch auf Urlaub entsprechend der geleisteten effektiven Arbeitszeit, der nach Art. 2 Abs. 5 berechnet wird.“

22 Art. 3 Abs. 2 und 5 der Normele metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare şi control şi al personalului de cercetare din învăţământul de stat (Durchführungsbestimmungen für die Inanspruchnahme des Urlaubs durch das Lehr-, Leitungs-, Fachberatungs- und Aufsichtspersonal sowie das Forschungspersonal im staatlichen Bildungswesen) im Anhang des Ordinul nr. 4050/2021 al ministrului Educației pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic de predare, de conducere, de îndrumare și control și al personalului de cercetare din învățământul de stat (Verfügung Nr. 4050/2021 des Bildungsministers zum Erlass der Durchführungsbestimmungen für die Inanspruchnahme des Urlaubs durch das Lehr-, Leitungs-, Fachberatungs- und Aufsichtspersonal sowie das Forschungspersonal im staatlichen Bildungswesen) vom 29. Juni 2021 (*Monitorul Oficial al României*, Nr. 688 vom 12. Juli 2021) (im Folgenden: Verfügung Nr. 4050/2021) sieht vor:

„(2) Lehrkräfte, die für einen Teil des Schul-/Studienjahrs Lehrtätigkeiten erbracht haben, haben Anspruch auf Urlaub für eine Dauer, die anteilig nach dem Zeitraum berechnet wird, für den sie während dieses Schul-/Studienjahrs gearbeitet haben.

…

(5) Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben einen Anspruch auf Urlaub entsprechend der geleisteten effektiven Arbeitszeit, der nach den Abs. 2 bis 4 berechnet wird. In zwei oder mehr Bildungseinrichtungen teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben in jeder Bildungseinrichtung Anspruch auf Urlaub entsprechend der geleisteten Arbeitszeit.“

23 Art. 4 dieser Verfügung sieht vor:

„(1) Lehrkräften, die im Lauf eines Schul- oder Studienjahrs nacheinander in mehreren Bildungseinrichtungen tätig sind, wird der Urlaub von der Einrichtung gewährt, bei der sie zu Beginn der Schulferien tätig sind. In diesen Fällen wird das Urlaubsentgelt von allen Bildungseinrichtungen getragen, bei denen sie beschäftigt waren, und zwar anteilig nach dem Zeitraum, in dem sie im betreffenden Schul- oder Studienjahr bei der jeweiligen Einrichtung gearbeitet haben.

…“

24 Art. 5 dieser Verfügung bestimmt:

„(1) Im aktiven Dienst stehende Lehrkräfte, die auch auf Stundenlohnbasis arbeiten, haben nur für die Grundstelle, für die der Individualarbeitsvertrag geschlossen wurde, Anspruch auf bezahlten Urlaub.

(2) Lehrpersonal im Ruhestand, das mit einem Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsvertrag auf Stundenlohnbasis eingestellt wird, hat Anspruch auf Urlaub entsprechend der geleisteten effektiven Arbeitszeit, der nach Art. 3 berechnet wird.“

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

25 Zwischen 2019 und 2022 schlossen die betroffenen Arbeitnehmer mit der Arbeitgeberin befristete Teilzeitarbeitsverträge ab, die eine Vergütung auf Stundenbasis für den Zeitraum von September bis Juni jedes Schuljahrs vorsahen. Diese Verträge kamen zu den unbefristeten Vollzeitarbeitsverträgen hinzu, die sie als Lehrpersonal oder unterstützendes Lehrpersonal mit dieser schulischen Einrichtung bzw. in einem Fall mit einer anderen schulischen Einrichtung geschlossen hatten.

26 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass den betroffenen Arbeitnehmern im in Rede stehenden Zeitraum zwischen 27 und 62 Urlaubstage gewährt wurden. Die finanziellen Ansprüche im Zusammenhang mit den Jahresurlaubszeiten sowie die Verpflegungszulage wurden ausschließlich auf der Grundlage des unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags berechnet, ohne die im Rahmen der befristeten Teilzeitarbeitsverträge ausgeübte Tätigkeit zu berücksichtigen.

27 Die betroffenen Arbeitnehmer, vertreten durch den Gewerkschaftsbund „Didactica“ Vaslui, erhoben beim Tribunalul Vaslui (Regionalgericht Vaslui, Rumänien) Klage mit dem Antrag, die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihnen zum einen das Urlaubsentgelt und zum anderen die Verpflegungszulage anteilig nach der effektiven Arbeitszeit auf der Grundlage der im Rahmen der Stundenlohnregelung bezogenen Entgelte zu zahlen.

28 Mit Urteil vom 17. März 2023 gab das Tribunalul Vaslui (Regionalgericht Vaslui) der Klage statt.

29 Erstens stellte dieses Gericht hinsichtlich der Bestimmung der mit den Zeiten des Jahresurlaubs verbundenen finanziellen Ansprüche zur Begründung der Nichtanwendung der normativen Verwaltungsrechtsakte, nämlich der Verfügungen Nrn. 5559/2011 und 4050/2021, die die Gewährung bezahlten Jahresurlaubs auf den für die Grundstelle geschlossenen Arbeitsvertrag, nämlich den unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag, beschränken, fest, dass Art. 144 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs, der den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub garantiere, in der Normenhierarchie einen höheren Rang als diese Rechtsakte habe. Es stützte sich außerdem auf Art. 7 der Richtlinie 2003/88 in Verbindung mit Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit betreffend den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in ihrer Auslegung durch den Gerichtshof und entschied, dass die nationale Regelung, die die Gewährung des bezahlten Jahresurlaubs beschränke, mit diesen Bestimmungen unvereinbar sei.

30 Das Gericht stellte fest, dass diese Regelung gegen die einschlägigen Bestimmungen des Unionsrechts verstoße, nach denen der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ein unbedingter und zwingender Anspruch sei und in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen nicht weniger günstig behandelt werden dürften als in Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer.

31 Zweitens stützte das erstinstanzliche Gericht, was die anteilig nach der effektiven Arbeitszeit beanspruchte Verpflegungszulage betrifft, die Anordnung der Zahlung dieser Zulage an die betroffenen Arbeitnehmer darauf, dass die anwendbare Regelung, nämlich Art. 18 des Rahmengesetzes Nr. 153/2017, nicht nach der Art des vom Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrags unterscheide.

32 Somit entschied es, dass sowohl die Weigerung, einen solchen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub anzuerkennen, als auch die Weigerung, die Verpflegungszulage zu gewähren, die nach den nationalen Rechtsvorschriften unter Voraussetzungen vorgesehen sei, die keine Unterscheidung nach der Art des betreffenden Arbeitsvertrags vorsähen, nicht gerechtfertigt seien.

33 Die Arbeitgeberin legte gegen dieses Urteil bei der Curtea de Apel Iași (Berufungsgericht Iași, Rumänien), dem vorlegenden Gericht, Berufung ein, die sie auf die Gewährung des Urlaubsentgelts beschränkte.

34 Die Arbeitgeberin macht geltend, dass das Grundgehalt der mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellten Lehrkraft die Bezugsgröße für die Berechnung der für vakante oder reservierte Stellen für Lehrkräfte geltenden Stundenvergütung bilde. Sie ist der Ansicht, dass die auf Stundenlohnbasis vergütete Lehrtätigkeit als Ergänzung zum unbefristeten Arbeitsvertrag anzusehen sei, und betont, dass der nationale Gesetzgeber vorgesehen habe, dass das Urlaubsentgelt nur im Hinblick auf die Referenzarbeitszeit, d. h. die vom unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag erfasste Arbeitszeit, gewährt werden könne.

35 Das vorlegende Gericht weist zum einen darauf hin, dass die im vorliegenden Fall in Rede stehende Rechtsfrage das geschuldete Urlaubsentgelt und nicht die Dauer der Ruhezeit betreffe, da die nationale Regelung für die betroffenen Arbeitnehmer einen bezahlten Jahresurlaub vorsehe, dessen Dauer die durch die Richtlinie 2003/88 garantierte Mindestdauer überschreite.

36 Zum anderen ist dieses Gericht der Auffassung, dass diese Regelung eine Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern, die auf der Grundlage eines einzigen Arbeitsvertrags beschäftigt seien und deren Entgelt für bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zu den bezogenen Einkünften berechnet werde, auf der einen Seite und Arbeitnehmern wie den betroffenen Arbeitnehmern, die zwei verschiedene Arbeitsverträge kumulierten und deren mit diesem Urlaub verbundene finanzielle Ansprüche ausschließlich im Verhältnis zu den Einkünften aus der Erfüllung des Arbeitsvertrags für die Grundstelle, bei dem es sich um den unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag handle, berechnet würden, auf der anderen Seite begründe.

37 In diesem Zusammenhang hat das vorlegende Gericht erstens Zweifel, ob diese nationale Regelung hinsichtlich der Art und Weise der Berechnung des Urlaubsentgelts der betroffenen Arbeitnehmer mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und dem in den Paragrafen 4 der beiden Rahmenvereinbarungen verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung vereinbar ist.

38 Zweitens fragt sich dieses Gericht im Hinblick auf den Wortlaut der Paragrafen 4 der beiden Rahmenvereinbarungen, ob die Arbeitgeberin verpflichtet ist, den betroffenen Arbeitnehmern die Verpflegungszulage für die im Rahmen des zweiten Vertrags, d. h. des befristeten Teilzeitarbeitsvertrags, ausgeübte Tätigkeit zu zahlen, obwohl diese Arbeitgeberin derzeit nur die aufgrund des Grundvertrags ausgeübte Tätigkeit berücksichtigt.

39 Das vorlegende Gericht ist der Auffassung, dass die betroffenen Arbeitnehmer schlechter behandelt würden und dass die Begründung, die in Art. 18 des Rahmengesetzes Nr. 153/2017 enthalten sei, in dem der Anspruch auf die Verpflegungszulage verankert und ein Höchstbetrag festgesetzt sei, der allein durch die im Grundarbeitsvertrag vorgesehene Vollzeitarbeit erreicht werde, diese Ungleichbehandlung der betroffenen Arbeitnehmer nicht rechtfertigen könne.

40 Dieses Gericht geht davon aus, dass, wenn ein Arbeitnehmer gleichzeitig zwei Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber oder mit verschiedenen Arbeitgebern geschlossen habe, wie dies vorliegend der Fall sei, der in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Anspruch auf Jahresurlaub für jeden dieser Verträge, also sowohl für den unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag als auch für den befristeten Teilzeitarbeitsvertrag, gewährleistet werden müsse. Gestützt auf das Urteil vom 11. November 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745), weist das Gericht darauf hin, dass, wenn davon ausgegangen werde, dass die Verpflegungszulage Teil des gewöhnlichen Arbeitsentgelts der Lehrkraft für die im Rahmen des befristeten Teilzeitarbeitsvertrags ausgeübte Tätigkeit sei, diese Zulage auch in die Bestimmung der mit dem bezahlten Jahresurlaub verbundenen finanziellen Ansprüche einbezogen werden müsse.

41 Unter diesen Umständen hat die Curtea de Apel Iași (Berufungsgericht Iași) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Sind Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, Art. 31 Abs. 2 der Charta, Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG und Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70 dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Arbeitnehmer im Fall einer Kumulierung von Arbeitsverträgen durch denselben Arbeitnehmer im Bereich des voruniversitären Bildungswesens – nämlich eines unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags für die Grundstelle und eines befristeten Teilzeitarbeitsvertrags, d. h. eines Vertrags auf Stundenlohnbasis – Anspruch auf ein Entgelt für bezahlten Urlaub hat, das nur für die Grundstelle berechnet wird?

2. Sind Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG, Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70 und Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung und Praxis entgegenstehen, die verhindern, dass im Fall einer Kumulierung von Arbeitsverträgen von Lehrkräften im voruniversitären Bildungswesen – nämlich eines Vollzeitarbeitsvertrags für die Grundstelle und eines befristeten Teilzeitarbeitsvertrags, d. h. eines Vertrags auf Stundenlohnbasis – eine nach der auf der Grundlage des befristeten Vertrags geleisteten effektiven Arbeitszeit anteilige Verpflegungszulage gewährt wird und dass diese Zulage in die Berechnung der Höhe des Urlaubsentgelts einbezogen wird?

Verfahren vor dem Gerichtshof

42 Mit Entscheidung vom 10. Dezember 2024 hat der Gerichtshof die vorliegende Rechtssache der Sechsten Kammer zugewiesen und entschieden, dass die Rechtssache ohne mündliche Verhandlung und ohne Schlussanträge entschieden wird.

43 Auf Anregung der Sechsten Kammer des Gerichtshofs nach Art. 60 Abs. 3 seiner Verfahrensordnung hat der Gerichtshof am 28. Oktober 2025 entschieden, die Rechtssache an die Erste Kammer zu verweisen. Der Gerichtshof hat ferner entschieden, dass die Rechtssache ohne mündliche Verhandlung, jedoch mit Schlussanträgen entschieden wird.

44 Mit Beschluss vom 5. Dezember 2025, Şcoala gimnazială „Mihai Eminescu“ (C-706/23, EU:C:2025:951), hat der Gerichtshof nach Anhörung des Generalanwalts die Eröffnung des mündlichen Verfahrens gemäß Art. 83 der Verfahrensordnung beschlossen.

45 Am 26. März 2026 hat der Generalanwalt seine Schlussanträge verlesen.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

46 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta sowie die Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag und einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag, der eine Vergütung auf Stundenbasis vorsieht, kumuliert, vorsieht, dass bei dem diesem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsentgelt die Zeit der im Rahmen der Durchführung dieses zweiten Vertrags geleisteten Arbeit und die in diesem Rahmen erzielten Einkünfte nicht berücksichtigt werden.

47 Um eine sachdienliche Antwort auf die erste Frage zu geben, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat.

48 Dieser jedem Arbeitnehmer zustehende Anspruch spiegelt das in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankerte Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub wider und konkretisiert es (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. November 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

49 Zum einen ist darauf hinzuweisen, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub einen besonders bedeutsamen Grundsatz des Sozialrechts der Union darstellt, von dem nicht abgewichen werden darf und den die zuständigen nationalen Stellen nur in den Grenzen umsetzen dürfen, die in der Richtlinie 2003/88 ausdrücklich gezogen werden (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 26. Juni 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, Rn. 43, und vom 25. November 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

50 Zum anderen ist klarzustellen, dass der Anspruch auf Jahresurlaub nur einen der beiden Aspekte des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub darstellt. Dieses Grundrecht umfasst auch einen Anspruch auf Bezahlung (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. November 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, Rn. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung).

51 Der Gerichtshof hat nämlich klargestellt, dass der Ausdruck „bezahlter Jahresurlaub“ in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 bedeutet, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des „Jahresurlaubs“ im Sinne dieser Richtlinie weiter zu gewähren ist und dass der Arbeitnehmer mit anderen Worten für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten muss (Urteile vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 9. Dezember 2021, Staatssecretaris van Financiën [Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs], C-217/20, EU:C:2021:987, Rn. 26). Nach dieser Rechtsprechung sind die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich anhand der Zeiträume der auf der Grundlage des Arbeitsvertrags tatsächlich geleisteten Arbeit zu berechnen (Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 27).

52 Hierzu hat der Gerichtshof ausgeführt, dass der Zweck dieses Erfordernisses darin besteht, den Arbeitnehmer, wenn er sein Recht auf bezahlten Jahresurlaub ausübt, in eine Lage zu versetzen, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist (Urteile vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 9. Dezember 2021, Staatssecretaris van Financiën [Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs], C-217/20, EU:C:2021:987, Rn. 27).

53 Der Gerichtshof hat auch entschieden, dass der Arbeitgeber nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 nur verpflichtet ist, das für den Zeitraum des bezahlten Jahresurlaubs geschuldete Entgelt für die Dauer des in dieser Bestimmung vorgesehenen Mindestjahresurlaubs zu gewähren. Jedoch verlangt diese Bestimmung nicht, dass das gewöhnliche Arbeitsentgelt für den Teil seines Jahresurlaubs gewährt wird, der nach nationalem Recht über die in der Richtlinie vorgesehene Mindestdauer von vier Wochen hinausgeht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 41).

54 Außerdem können nationale Maßnahmen, die die Zahl der Tage bezahlten Jahresurlaubs oder die Voraussetzungen für deren Gewährung betreffen, zwar über die in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Mindestanforderungen hinausgehen, doch können sie nicht dazu dienen, die für den Arbeitnehmer negative Wirkung einer Kürzung des Urlaubsentgelts zu kompensieren; anderenfalls würde das nach dieser Vorschrift bestehende Recht auf bezahlten Jahresurlaub beeinträchtigt, wozu als integraler Bestandteil das Recht des Arbeitnehmers gehört, während des ihm für Urlaub und Entspannung zur Verfügung stehenden Zeitraums in den Genuss wirtschaftlicher Bedingungen zu kommen, die mit denen vergleichbar sind, die die Ausübung seiner Arbeit betreffen (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 43, und vom 19. November 2019, TSN und AKT, C-609/17 und C-610/17, EU:C:2019:981, Rn. 35).

55 Insoweit hat der Gerichtshof festgestellt, dass der Arbeitnehmer, wenn das aufgrund des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 gezahlte Entgelt geringer ist als das gewöhnliche Entgelt, das er in Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung erhält, veranlasst sein könnte, seinen bezahlten Jahresurlaub nicht zu nehmen, da dies während seines Jahresurlaubs zu einer Verringerung seines Arbeitsentgelts führen würde (vgl.

in diesem Sinne Urteile vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 44, sowie vom 9. Dezember 2021, Staatssecretaris van Financiën [Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs], C-217/20, EU:C:2021:987, Rn. 33).

56 Vorliegend stellt das vorlegende Gericht klar, dass für die betroffenen Arbeitnehmer, die einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag und einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag kumulierten, das in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehene Urlaubsentgelt ausschließlich auf der Grundlage der Einkünfte aus dem unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag berechnet werde. Folglich werden die Einkünfte, die den im Rahmen des befristeten Teilzeitarbeitsvertrags zurückgelegten Zeiträumen tatsächlicher Arbeitsleistung entsprechen, bei dieser Berechnung nicht berücksichtigt.

57 Es ist daher festzustellen, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 zumindest hinsichtlich der Dauer des in dieser Bestimmung vorgesehenen Mindestjahresurlaubs einer nationalen Regelung entgegensteht, die es nicht ermöglicht, bei der Berechnung des Urlaubsentgelts die Einkünfte zu berücksichtigen, die der von den betroffenen Arbeitnehmern im Rahmen ihres befristeten Teilzeitarbeitsvertrags geleisteten effektiven Arbeitszeit entsprechen.

58 Die Höhe des Entgelts, das den Arbeitnehmern für den in Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Mindestjahresurlaub gezahlt wird, darf nämlich nicht unter dem Durchschnitt des für sie während der Zeiträume tatsächlich geleisteter Arbeit vorgesehenen regulären Entgelts liegen.

59 Wie der Generalanwalt in den Nrn. 46 und 47 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, hat der Umstand, dass zwischen dem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber auch ein befristeter Vertrag besteht, zwar keine Auswirkung auf die Anwendung von Art. 7 der Richtlinie 2003/88, doch erfordert der Ausschluss der im Rahmen eines befristeten Teilzeitvertrags geleisteten Arbeitsstunden aus der Berechnung des Urlaubsentgelts eine Prüfung der Anwendbarkeit der beiden Rahmenvereinbarungen auf die Situation der Kumulierung der beiden Arbeitsverträge durch dieselben Arbeitnehmer, wie sie sich im vorliegenden Fall darstellt.

60 Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge verbietet es, befristet beschäftigte Arbeitnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nur deswegen schlechter zu behandeln, weil sie aufgrund eines befristeten Vertrags tätig sind, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Ebenso verbietet Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Einklang mit dem Ziel, die Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zu beseitigen, dass Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nur deswegen schlechter behandelt werden, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (Urteil vom 7. April 2022, Ministero della Giustizia u. a. [Status der italienischen Friedensrichter], C-236/20, EU:C:2022:263, Rn. 32 und 33).

61 Dieses Diskriminierungsverbot ist nur der spezifische Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes, der zu den tragenden Grundsätzen des Unionsrechts gehört (Urteile vom 10. Juni 2010, Bruno u. a., C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung, und vom 4. September 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, Rn. 33 und 34 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

62 Da Paragraf 4 Nrn. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Paragraf 4 Nrn. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Wesentlichen den gleichen Wortlaut haben, gelten die Erwägungen zu einer dieser Bestimmungen entsprechend auch für die andere (Urteil vom 7. April 2022, Ministero della Giustizia u. a. [Status der italienischen Friedensrichter], C-236/20, EU:C:2022:263, Rn. 34).

63 Um festzustellen, ob die betroffenen Arbeitnehmer in einer Weise behandelt wurden, die gegen die Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen verstößt, ist zunächst die Anwendbarkeit dieser Bestimmungen *ratione personae* zu prüfen.

64 Gemäß Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ist „Teilzeitbeschäftigter“ ein Arbeitnehmer, dessen normale, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums berechnete Arbeitszeit unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt. Nach Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist „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.

65 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs sind die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge auf alle Arbeitnehmer anwendbar, die entgeltliche Leistungen im Rahmen eines mit ihrem Arbeitgeber bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses erbringen, unabhängig davon, ob es sich um Behörden oder sonstige Stellen des öffentlichen Sektors handelt (Urteile vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 25 und 28, vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 42, 55 und 58, vom 20. Juni 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, Rn. 24, und vom 4. September 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, Rn. 37).

66 Zu der Frage, ob die Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen im Fall der Kumulierung von Verträgen mit demselben Arbeitgeber, wie dies insbesondere vorliegend der Fall ist, anwendbar sind, ist erstens darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof in Anbetracht der mit den beiden Rahmenvereinbarungen verfolgten Ziele bereits entschieden hat, dass deren Paragrafen 4 als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union zu verstehen sind, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 15. April 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 114, vom 10. Juni 2010, Bruno u. a., C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 32, sowie vom 8. September 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 44).

67 Zweitens hat der Gerichtshof auch bereits entschieden, dass Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge 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 (Urteile vom 7. April 2022, Ministero della Giustizia u. a. [Status der italienischen Friedensrichter], C-236/20, EU:C:2022:263, Rn. 35 sowie die dort angeführte Rechtsprechung, vom 20. Februar 2024, X (Keine Angabe von Kündigungsgründen), C-715/20, EU:C:2024:139, Rn. 42, und vom 4. September 2025, Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, Rn. 42).

68 Drittens hat der Gerichtshof festgestellt, dass die Kumulierung aufeinanderfolgender Verträge, nämlich die eines Teilzeitarbeitsvertrags und eines späteren Vollzeitarbeitsvertrags, nicht automatisch vom Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ausgeschlossen werden kann. Würde die Anwendung dieser Rahmenvereinbarung in einer solchen Situation von vornherein ausgeschlossen, liefe dies darauf hinaus, den Bereich, in dem den betroffenen Arbeitnehmern Schutz vor Diskriminierungen gewährt wird, unter Missachtung des Zwecks von Paragraf 4 einzuengen, und würde dies entgegen der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu einer unangemessen engen Auslegung dieses Paragrafen führen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. Juli 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, Rn. 44 und 45).

69 Dies muss im Fall einer Kumulierung eines unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags und eines befristeten Teilzeitarbeitsvertrags gelten, da, wie der Generalanwalt in Nr. 63 seiner Schlussanträge hervorgehoben hat, eine Auslegung der Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen, die von ihrem Anwendungsbereich den Fall einer Kumulierung von Arbeitsverträgen ausschließen würde, wofür sich aus der Formulierung dieser Paragrafen 4 kein Anhaltspunkt ergibt, darauf hinausliefe, entgegen dem Wortlaut und systematischen Zusammenhang dieser Paragrafen 4 sowie dem ihnen zugewiesenen Zweck den Umfang des Schutzes vor Diskriminierungen, der den betroffenen Arbeitnehmern gewährt wird, zu verringern.

70 Im Übrigen erlaubt Paragraf 2 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit es den Mitgliedstaaten bzw. den Sozialpartnern zwar, Teilzeitbeschäftigte, die nur gelegentlich arbeiten, ganz oder teilweise von den Bestimmungen der Rahmenvereinbarung auszuschließen, jedoch ist festzustellen, dass ein solcher Ausschluss keinesfalls automatisch ist, da er an eine Reihe von Verfahren und Bedingungen geknüpft ist (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. Juli 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, Rn. 48). Die dem Gerichtshof vorliegenden Akten enthalten jedoch keinen Anhaltspunkt dafür, dass die rumänische Regelung von einem solchen Ausschluss Gebrauch gemacht hätte.

71 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist davon auszugehen, dass jeder der betroffenen Arbeitnehmer unter den Begriff „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ und den Begriff „Teilzeitbeschäftigter“ im Sinne der Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen in Verbindung mit deren Paragrafen 3 Nrn. 1 und damit in den persönlichen Anwendungsbereich dieser Bestimmungen fällt.

72 Was zweitens die Frage betrifft, ob das Urlaubsentgelt unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne der Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen fällt, ergibt sich aus der Rechtsprechung, dass dieser Begriff die Bedingungen betreffend die Vergütung mitumfasst (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 7. April 2022, Ministero della Giustizia u. a. [Status der italienischen Friedensrichter], C-236/20, EU:C:2022:263, Rn. 36, und vom 7. Juli 2022, Zone de secours Hainaut-Centre, C-377/21, EU:C:2022:530, Rn. 52 und die dort angeführte Rechtsprechung).

73 Konkret hat der Gerichtshof entschieden, dass zu den „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge die Entgeltbestandteile einschließlich deren Höhe, der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sowie die Voraussetzungen der vom Arbeitsverhältnis abhängigen Ruhestandsbezüge gehören (Urteile vom 7. April 2022, Ministero della Giustizia u. a. [Status der italienischen Friedensrichter], C-236/20, EU:C:2022:263, Rn. 38, und vom 27. Juni 2024, Peigli, C-41/23, EU:C:2024:554, Rn. 43). Was den

Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit anbelangt, hat der Gerichtshof entsprechend entschieden (Urteile vom 10. Juni 2010, Bruno u. a., C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 42, und vom 19. Oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, Rn. 41 und 42).

74 Da der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub einen Anspruch auf Bezahlung umfasst, fällt das hierfür geschuldete Entgelt somit unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne der Paragrafen 4 der beiden Rahmenvereinbarungen.

75 Folglich fallen die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Situationen in den sachlichen Anwendungsbereich dieser Paragrafen 4.

76 Drittens ist zu prüfen, ob die betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen ihres befristeten Teilzeitvertrags die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der beiden Rahmenvereinbarungen verrichten wie die vom selben Arbeitgeber unbefristet und in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer. Insoweit ist zu prüfen, ob diese Arbeitnehmer unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. Dezember 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri u. a. [Hochschulforscher], C-40/20 und C-173/20, EU:C:2022:985, Rn. 101 und die dort angeführte Rechtsprechung).

77 Paragraf 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit bestimmt, dass „vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter“ ein Vollzeitbeschäftigter desselben Betriebs mit derselben Art von Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis ist, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Betriebszugehörigkeitsdauer und die Qualifikationen/Fertigkeiten sowie andere Erwägungen heranzuziehen sind. Ebenso stellt Paragraf 3 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge klar, dass „vergleichbarer Dauerbeschäftigter“ ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis ist, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind.

78 Der Gerichtshof hat bereits entschieden, dass, wenn die befristet beschäftigten Arbeitnehmer erwiesenermaßen die gleichen Aufgaben wahrnehmen wie die vom selben Arbeitgeber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer oder die gleiche Arbeitsstelle wie diese bekleiden, grundsätzlich davon auszugehen ist, dass die Situation dieser beiden Arbeitnehmerkategorien vergleichbar ist (Urteile vom 15. Dezember 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri u. a. [Hochschulforscher], C-40/20 und C-173/20, EU:C:2022:985, Rn. 102 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie vom 19. Oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, Rn. 45).

79 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass die betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen einer Kumulierung eines unbefristeten Vollzeitvertrags und eines befristeten Teilzeitvertrags durch den Abschluss des letztgenannten Vertrags die Vertretung anderer Lehrkräfte auf freien Stellen gewährleistet und damit Aufgaben wahrgenommen haben, die mit denen jener Lehrkräfte identisch waren.

80 Daraus folgt, dass bei einer Kumulierung von Verträgen unter Umständen wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden das Kriterium der Vergleichbarkeit von Situationen erfüllt ist, d. h., dass die Situation der betroffenen Arbeitnehmer als Arbeitnehmer mit einem befristeten Teilzeitvertrag mit der Situation der bei demselben Arbeitgeber unbefristet und in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer vergleichbar ist.

81 Was viertens die Ungleichbehandlung zum Nachteil der betroffenen Arbeitnehmer betrifft, geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass die Art. 5 der Verfügungen Nrn. 5559/2011 und 4050/2021 – da diese Arbeitnehmer einen Grundvertrag als Dauerbeschäftigte in Vollzeit und einen zweiten Vertrag als auf Stundenbasis vergütete befristet teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer kumulieren – es nicht erlauben, im Rahmen der Berechnung des Urlaubsentgelts die im Rahmen dieses zweiten Vertrags erzielten Einkünfte zu berücksichtigen.

82 Vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht ist daher davon auszugehen, dass die betroffenen Arbeitnehmer hinsichtlich der Berechnung des Urlaubsentgelts im Fall der Kumulierung zweier Arbeitsverträge – eines unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags und eines befristeten Teilzeitarbeitsvertrags – schlechter behandelt werden.

83 Zum einen ist darauf hinzuweisen, dass die Paragrafen 4 der beiden Rahmenvereinbarungen es verbieten, dass befristet teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer allein deshalb schlechter behandelt werden als vergleichbare in Vollzeit Dauerbeschäftigte, weil sie befristet in Teilzeit arbeiten, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 20. Juni 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, Rn. 23, und vom 5. Mai 2022, Universiteit Antwerpen u. a., C-265/20, EU:C:2022:361, Rn. 43).

84 Zum anderen kann der Begriff „sachliche Gründe“ im Sinne der Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen nicht so verstanden werden, dass eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten oder von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten damit gerechtfertigt werden kann, dass sie in einer allgemeinen und abstrakten Norm wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen ist. Dieser Begriff verlangt nämlich, dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien kennzeichnen, um prüfen zu können, ob die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist. Solche Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Arbeitsverträge geschlossen wurden, und ihren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat ergeben (Urteile vom 5. Mai 2022, Universiteit Antwerpen u. a., C-265/20, EU:C:2022:361, Rn. 53 und 54, sowie vom 20. Februar 2024, X [Keine Angabe von Kündigungsgründen], C-715/20, EU:C:2024:139, Rn. 58 und 59 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

85 Im vorliegenden Fall haben nationale Gerichte, wie aus der Vorlageentscheidung hervorgeht, die Auffassung vertreten, dass die Behandlung der betroffenen Arbeitnehmer nicht diskriminierend sei, da die in Rede stehende Regelung die Kontinuität der Lehrtätigkeit gewährleisten solle, sei es, wenn der Stelleninhaber arbeitsunfähig sei, sei es in den schwer zugänglichen Gebieten, in denen die Zahl der Lehrkräfte unzureichend sei.

86 Was die Frage betrifft, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Ungleichbehandlung einem tatsächlichen Bedarf entspricht, zur Erreichung des angestrebten Ziels beiträgt und zu diesem Zweck erforderlich ist, ist die Legitimität dieses Ziels als solches hervorzuheben, nämlich die Kontinuität der Lehrtätigkeit zu gewährleisten. Die in Rede stehende nationale Regelung scheint jedoch im Hinblick auf dieses Ziel nicht gerechtfertigt zu sein. Aus der Vorlageentscheidung geht nämlich hervor, dass die Nichtberücksichtigung der im Rahmen des befristeten Teilzeitarbeitsvertrags geleisteten Arbeit und erzielten Einkünfte bei der Berechnung des Urlaubsentgelts der betroffenen Arbeitnehmer nicht mit diesem Ziel zusammenhängt.

87 Folglich ist davon auszugehen, dass die unterschiedliche Behandlung der betroffenen Arbeitnehmer in Bezug auf die Berechnung des Urlaubsentgelts nicht aus sachlichen Gründen im Hinblick auf die Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen gerechtfertigt ist.

88 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta sowie die Paragrafen 4 der beiden Rahmenvereinbarungen dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag und einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag, der eine Vergütung auf Stundenbasis vorsieht, kumuliert, vorsieht, dass bei dem diesem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsentgelt die Zeit der im Rahmen der Durchführung dieses zweiten Vertrags geleisteten Arbeit und die in diesem Rahmen erzielten Einkünfte nicht berücksichtigt werden.

Zur zweiten Frage

89 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und die Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung und einer nationalen Praxis entgegenstehen, wonach in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag und einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag, der eine Vergütung auf Stundenbasis vorsieht, kumuliert, zum einen diesem Arbeitnehmer eine Verpflegungszulage unter Berücksichtigung allein der in Erfüllung des unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags geleisteten effektiven Arbeitszeit gewährt wird, und zum anderen der Betrag dieser Zulage nicht in die Berechnung des Urlaubsentgelts einbezogen wird.

90 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass das vorlegende Gericht klargestellt hat, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Verpflegungszulage durch das Rahmengesetz Nr. 153/2017 über die Vergütung des aus öffentlichen Mitteln bezahlten Personals geregelt werde und einen Bestandteil des Entgelts darstelle. Um diese Zulage zu erhalten, ist es nicht erforderlich, nachzuweisen, dass der gewährte Betrag tatsächlich zur Deckung der Verpflegungskosten bestimmt ist. Außerdem gehört diese Zulage zu den monatlichen Einkünften aus nicht selbständiger Arbeit und unterliegt denselben Steuern und sonstigen Abgaben wie diese Einkünfte.

91 Daraus folgt, dass die Gewährung der Verpflegungszulage gemäß dem durch Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 garantierten Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub zu dem Anspruch gehört, während seines Urlaubs in den Genuss wirtschaftlicher Bedingungen zu kommen, die mit denen betreffend die Ausübung seiner Arbeit vergleichbar sind, und dass es sich, wie in Rn. 51 des vorliegenden Urteils ausgeführt, um einen Bestandteil der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub handelt, die grundsätzlich anhand der Zeiträume tatsächlich geleisteter Arbeit zu berechnen sind. Vor diesem Hintergrund ist das vorlegende Gericht der Ansicht, dass

die betroffenen Arbeitnehmer, was die Verpflegungszulage betreffe, die nur für die im Rahmen eines unbefristeten Vollzeitvertrags geleistete Arbeitszeit gewährt werde, nicht aber für die im Rahmen eines befristeten Teilzeitvertrags geleistete Arbeit, hinsichtlich der Vergütung schlechter behandelt worden seien.

92 Insoweit ist erstens festzustellen, dass die betroffenen Arbeitnehmer, wie in Rn. 71 des vorliegenden Urteils ausgeführt, in den persönlichen Anwendungsbereich der beiden Rahmenvereinbarungen fallen.

93 Was zweitens die Frage betrifft, ob die Verpflegungszulage unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne der Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen fällt, geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass es sich bei der Verpflegungszulage um Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit handelt. Außerdem hat der Gerichtshof, wie in Rn. 73 des vorliegenden Urteils ausgeführt, entschieden, dass die „Beschäftigungsbedingungen“ die Vergütungsbedingungen umfassen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

94 Daher ist davon auszugehen, dass die Verpflegungszulage als Bestandteil des Entgelts unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne der Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen fällt.

95 Drittens ist in Bezug auf die Vergleichbarkeit der Situationen, wie in den Rn. 79 und 80 des vorliegenden Urteils festgestellt, davon auszugehen, dass sich die betroffenen Arbeitnehmer als Arbeitnehmer mit befristetem Teilzeitarbeitsvertrag in einer vergleichbaren Situation befinden wie Arbeitnehmer, die bei demselben Arbeitgeber unbefristet und in Vollzeit beschäftigt sind.

96 Was viertens das Vorliegen einer Ungleichbehandlung anbelangt, führt das vorlegende Gericht aus, dass die Verpflegungszulage in Art. 18 des Rahmengesetzes Nr. 153/2017 geregelt sei und ein Zwölftel zweier garantierter nationaler Mindestbruttogrundgehälter betrage. Diese Zulage werde im Verhältnis zur effektiven Arbeitszeit im Vormonat innerhalb der in Art. 25 Abs. 1 dieses Rahmengesetzes vorgesehenen Obergrenze, d. h. 30 % des Grundgehalts, gewährt.

97 Wie aus der Vorlageentscheidung hervorgeht, erfolgt die Gewährung der Verpflegungszulage an die betroffenen Arbeitnehmer, die gleichzeitig einen „Grundvertrag“, der dem unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag entspricht, und einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag geschlossen haben, unter Berücksichtigung allein der im Rahmen dieses „Grundvertrags“ geleisteten tatsächlichen Arbeit und damit des dafür bezogenen „Grundgehalts“.

98 Unter diesen Umständen ist, soweit „Grundgehalt“ „Gehalt aus dem Grundvertrag“ bedeutet, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist, festzustellen, dass die betroffenen Arbeitnehmer schlechter behandelt werden als Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vollzeitvertrag, da in die Berechnung der Verpflegungszulage weder die im Rahmen des befristeten Teilzeitvertrags geleistete tatsächliche Arbeit noch die dabei erzielten Einkünfte einbezogen werden.

99 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass diese Ungleichbehandlung durch den Verweis auf die nationale Regelung gerechtfertigt sei, in der der Anspruch auf die Verpflegungszulage verankert und eine Obergrenze dieser Zulage von 30 % des Grundgehalts, die normalerweise im Rahmen der Erfüllung eines „Grundvertrags“ erreicht werde, festgelegt seien.

100 Im Übrigen ist nach der abweichenden Meinung im erstinstanzlichen Urteil, auf die das vorlegende Gericht verwiesen hat, die in Rede stehende Ungleichbehandlung durch das Ziel gerechtfertigt, eine ausgewogene Ernährung und damit einen optimalen Gesundheitszustand der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Nach dieser Auffassung könnten die betroffenen Arbeitnehmer, da sie aufgrund des „Grundvertrags“ die Verpflegungszulage erhielten, diese nicht auch für die geleistete tatsächliche Arbeit erhalten, die im Rahmen des befristeten Teilzeitarbeitsvertrags, der eine Vergütung auf Stundenbasis vorsehe, geleistet worden sei, da diese Zulage im Verhältnis zur effektiven Arbeitszeit gewährt werde, die sich auf den Arbeitstag und nicht auf die geleisteten Arbeitsstunden beziehe.

101 Wie sich jedoch aus Rn. 90 des vorliegenden Urteils ergibt, stellt die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Verpflegungszulage einen Bestandteil der monatlichen Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit dar, die unabhängig von den tatsächlich für Mahlzeiten entstandenen Kosten gezahlt wird.

102 Wie sich aus Rn. 83 des vorliegenden Urteils ergibt, dürfen die betroffenen Arbeitnehmer als Arbeitnehmer mit befristetem Teilzeitvertrag nicht schlechter behandelt werden als Arbeitnehmer mit unbefristetem Vollzeitvertrag, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

103 Außerdem hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass das Entgelt von Teilzeitbeschäftigten – vorbehaltlich der Anwendung des in Paragraf 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit genannten *Pro-rata-temporis*-Grundsatzes – dem von Vollzeitbeschäftigten entsprechen muss (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. Oktober 2023, Lufthansa CityLine, C-660/20, EU:C:2023:789, Rn. 53).

104 Im vorliegenden Fall erhalten die betroffenen Arbeitnehmer die Verpflegungszulage nicht als Bestandteil des Entgelts für die tatsächliche Arbeit, die sie aufgrund des befristeten Teilzeitarbeitsvertrags verrichten, da, wie in Rn. 99 des vorliegenden Urteils ausgeführt, der Höchstbetrag der Verpflegungszulage normalerweise im Rahmen der Erfüllung eines „Grundvertrags“ erreicht wird. Unter diesen Umständen zeigt sich vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht, dass der in den Paragrafen 4 Nrn. 2 der beiden Rahmenvereinbarungen niedergelegte *Pro-rata-temporis*-Grundsatz nicht korrekt angewandt wird.

105 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 und die Paragrafen 4 Nrn. 1 der beiden Rahmenvereinbarungen dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung und einer nationalen Praxis entgegenstehen, wonach in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag und einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag, der eine Vergütung auf Stundenbasis vorsieht, kumuliert, zum einen diesem Arbeitnehmer eine Verpflegungszulage unter Berücksichtigung allein der in Erfüllung des unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags geleisteten effektiven Arbeitszeit gewährt wird, und zum anderen der Betrag dieser Zulage nicht in die Berechnung des Urlaubsentgelts einbezogen wird.

Kosten

106 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; 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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie Paragraf 4 Nr. 1 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge**

   sind dahin auszulegen, dass

   sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag und einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag, der eine Vergütung auf Stundenbasis vorsieht, kumuliert, vorsieht, dass bei dem diesem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsentgelt die Zeit der im Rahmen der Durchführung dieses zweiten Vertrags geleisteten Arbeit und die in diesem Rahmen erzielten Einkünfte nicht berücksichtigt werden.

2. **Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, Paragraf 4 Nr. 1 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81 und Paragraf 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70**

   sind dahin auszulegen, dass

   sie einer nationalen Regelung und einer nationalen Praxis entgegenstehen, wonach in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag und einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag, der eine Vergütung auf Stundenbasis vorsieht, kumuliert, zum einen diesem Arbeitnehmer eine Verpflegungszulage unter Berücksichtigung allein der in Erfüllung des unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags geleisteten effektiven Arbeitszeit gewährt wird, und zum anderen der Betrag dieser Zulage nicht in die Berechnung des Urlaubsentgelts einbezogen wird.

Unterschriften