

Rechtssache C-706/23

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

17. November 2023

Vorlegendes Gericht:

Curtea de Apel Iași (Rumänien)

Datum der Vorlageentscheidung:

10. Oktober 2023

Berufungsklägerin und Beklagte:

Școala gimnazială „Mihai Eminescu“ Vaslui

Berufungsbeklagte und Klägerin:

Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui im Namen und Auftrag der
folgenden Mitglieder:

KM u. a.

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Berufung gegen das Urteil des Tribunalul Vaslui (Regionalgericht Vaslui, Rumänien), mit dem die Berufungsklägerin und Beklagte (im Folgenden: Beklagte) verurteilt wurde, den Gewerkschaftsmitgliedern (im Folgenden: verfahrensbeteiligte Arbeitnehmer), vertreten durch die Klägerin und Berufungsbeklagte Uniunea Sindicală „Didactica“ Vaslui (Gewerkschaft „Bildung“ von Vaslui; im Folgenden: Klägerin), das Urlaubsentgelt und die Verpflegungszulage für die mit der Beklagten geschlossenen befristeten Teilzeitarbeitsverträge zu zahlen. Die Streitigkeit kreist um die Frage, ob die verfahrensbeteiligten Arbeitnehmer Anspruch auf diese Zahlungen haben, wenn sie innerhalb desselben Zeitraums auch unbefristete Vollzeitarbeitsverträge geschlossen und hinsichtlich dieser Vollzeitarbeitsverträge das Urlaubsentgelt und die Verpflegungszulage erhalten haben.

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

Nach Art. 267 AEUV erbeten wird die Auslegung von Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG; von Paragraph 4 Nr. 1 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG; von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG und von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

Vorlagefragen

1. Sind Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Paragraph 4 [Nr. 1] der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG [und] Paragraph 4 [Nr. 1] der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Arbeitnehmer im Fall einer Kumulierung von Arbeitsverträgen desselben Arbeitnehmers im Bereich der Schulausbildung – [insbesondere] eines unbefristeten Vollzeitvertrags [für] die Grundstelle und eines befristeten Teilzeitvertrags[, d. h.] eines Stundenlohnvertrags – Anspruch auf ein Entgelt für bezahlten Urlaub hat, das nur für die Grundstelle berechnet wird?

2. Sind Paragraph 4 [Nr. 1] der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG, Paragraph 4 [Nr. 1] der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge [im Anhang der] Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 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 an Schulen – [insbesondere] eines Vollzeitvertrags für die Grundstelle und eines befristeten Teilzeitvertrags[, d. h. eines] Stundenlohnvertrags – eine nach der aufgrund des befristeten Teilzeitvertrags geleisteten effektiven Arbeitszeit anteilige Verpflegungszulage gewährt wird und dass diese Zulage in die Berechnung der Höhe des Entgelts für Jahresurlaub einbezogen wird?

Angeführte Bestimmungen des Unionsrechts und Rechtsprechung des Gerichtshofs

Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 31 Abs. 2

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung; Art. 7

EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999; Paragraph 4 Nr. 1

Von UNICE, CEEP and EGB geschlossene Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997; Paragraph 4 Nr. 1

Urteile vom 19. November 2019, TSN und AKT (C-609/17 und C-610/17, EU:C:2019:981), vom 9. Dezember 2021, Staatssecretaris van Financiën (Entgelt während des bezahlten Jahresurlaubs) (C-217/20, EU:C:2021:987, Rn. 19 und 26 bis 28), vom 10. Juni 2010, Bruno u. a. (C-395/08 und C-396/08, EU:C:2010:329, Rn. 24 und 32 bis 34), vom 14. September 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), vom 13. September 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 57 und 58), vom 17. März 2021, Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210), vom 5. November 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, Rn. 16), vom 11. November 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)

Angeführte nationale Rechtsvorschriften und Rechtsprechung

Legea educației naționale Nr. 1 din 5 ianuarie 2011 (Gesetz über die nationale Bildung Nr. 1 vom 5. Januar 2011)

Art. 254 Abs. 1: „In schulischen Einrichtungen ... kann Lehrpersonal mit einem unbefristeten oder 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.“

Art. 267 Abs. 1: „Die Lehrkräfte erhalten während der Schulferien bezahlten Jahresurlaub für einen Zeitraum von 62 Arbeitstagen; ...“

Codul muncii din România (Rumänisches Arbeitsgesetzbuch)

Art. 35 Abs. 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.“

Art. 106: „(1) Ein mit einem Teilzeitvertrag beschäftigter Arbeitnehmer hat unter den gesetzlich und nach 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 anerkannt.“

Art. 144 Abs. 1 „Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wird allen Arbeitnehmern garantiert.“

Art. 150: „(1) Für den Urlaubszeitraum hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsentgelt, das nicht geringer sein darf als das Grundentgelt, die Zulagen und die Dauerleistungen, die für diesen Zeitraum geschuldet und nach dem 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.“

Legea cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Rahmengesetz Nr. 153 vom 28. Juni 2017 über die Vergütung des aus öffentlichen Mitteln bezahlten Personals)

Art. 18: „(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 der Einstufung nach Art. 25 Abs. 1 entsprechend anteilig nach der effektiven Arbeitszeit des Vormonats gewährt.

...“

Anhang I Buchst. B („Spezifische Vorschriften für Lehrpersonal von Schulen“) des Gesetzes sieht vor:

Art. 11: „Das Lehrpersonal hat Anspruch auf Urlaub nach dem Gesetz Nr. 1/2011 ... und erhält ein Urlaubsentgelt, das nach den gesetzlichen Bestimmungen berechnet wird, die für das aus öffentlichen Mitteln bezahlte Personal gelten.“

Art. 12 Abs. 1: „Das Lehrpersonal ... kann nach den Bestimmungen des Gesetzes 1/2011 auch auf Stundenbasis oder kumulierter Basis vergütet werden ...“

Ordinul nr. 4165 din 24 iulie 2018 al Ministerului Educației Naționale pentru aprobarea Normelor metodologice privind întocmirea proiectului de încadrare, respectiv a planului de încadrare a personalului didactic de predare din unitățile de învățământ preuniversitar și încadrarea în regim de plată cu ora a personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar (Verordnung Nr. 4165 des Ministeriums für nationale Bildung vom 24. Juli 2018 zum Erlass der Durchführungsbestimmungen für die Erstellung des Einstufungskonzepts und des Einstufungsplans für das Lehrpersonal von Schulen und die Einstufung des Lehrpersonals von Schulen im Rahmen der Regelungen zum Stundenlohn)

Art. 6 Abs. 2: „Die spezifischen Aufgaben des auf Stundenbasis vergüteten Lehrpersonals sind in dem – vom Vertrag für die Grundstelle abweichenden – Individualarbeitsvertrag für die Erbringung der auf Stundenbasis vergüteten Lehrtätigkeiten festgelegt“.

Ordinul nr. 5559 din 7 octombrie 2011 al Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului pentru aprobarea Normelor metodologice privind efectuarea concediului de odihnă al personalului didactic din învățământ (Verordnung Nr. 5559 des Ministeriums für Bildung, Forschung, Jugend und Sport vom 7. Oktober 2011 zum Erlass der Durchführungsbestimmungen für die Inanspruchnahme des Urlaubs durch das Lehrpersonal von Schulen)

Art. 5: „(1) Im Beruf stehende Lehrkräfte, die auch auf Stundenlohnbasis arbeiten, haben nur für die Grundstelle, für die der Arbeitsvertrag geschlossen wurde, Anspruch auf bezahlten Urlaub.

(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.“

Ordinul nr. 4050 din 29 iunie 2021 al Ministerului Educației Naționale 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 (Verordnung Nr. 4050 des Ministeriums für nationale Bildung vom 29. Juni 2021 zum Erlass der Durchführungsbestimmungen für die Inanspruchnahme des Urlaubs durch das Lehr-, Führungs-, Leitungs- und Aufsichtspersonal sowie das Forschungspersonal im staatlichen Bildungswesen)

Art. 3: „(2) Lehrkräfte, die für einen Teil des Schul-/Studienjahres Lehrtätigkeiten erbracht haben, haben Anspruch auf Urlaub für eine Dauer, die anteilig nach dem Zeitraum berechnet wird, für den sie während dieses Schul-/Studienjahres 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 schulischen Einrichtungen teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben in jeder schulischen Einrichtung Anspruch auf Urlaub entsprechend der geleisteten Arbeitszeit.“

Art. 5: „(1) Im Beruf stehende Lehrkräfte, die auch auf Stundenlohnbasis arbeiten, haben nur für die Grundstelle, für die der Arbeitsvertrag 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.“

Entscheidung Nr. 297 der Curtea Constituțională din România (Verfassungsgerichtshof; Rumänien) vom 6. Mai 2021; Entscheidung Nr. 5 der Înalta Curte de Casație și Justiție (Oberster Kassations- und Gerichtshof, Rumänien) vom 20. Januar 2020; Zivilurteil Nr. 476 des Tribunalul Arad (Regionalgericht Arad, Rumänien) vom 18. Mai 2023; Zivilurteil Nr. 663 des Tribunalul Galați (Regionalgericht Galați, Rumänien) vom 9. Juni 2023.

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Ausgangsverfahrens

- 1 Die verfahrensbeteiligten Arbeitnehmer sind Teil des Lehrkörpers der Beklagten, die eine Sekundarschule ist. Diese Arbeitnehmer schlossen unbefristete Vollzeitarbeitsverträge mit der Beklagten und im Fall eines von ihnen mit einem Gymnasium.
- 2 Zugleich schlossen die verfahrensbeteiligten Arbeitnehmer während der Schuljahre 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 und 2022/2023 mit der Beklagten auch befristete Teilzeitarbeitsverträge für Zeiten zwischen 2 und 20 Wochenstunden gegen eine Vergütung auf Stundenbasis. Nach Kapitel 1 („Urlaub“) dieser Verträge „[wird] entsprechend den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs ... Urlaub nur für die Grundstelle gewährt ...“
- 3 Das Urlaubsentgelt und die Verpflegungszulage der verfahrensbeteiligten Arbeitnehmer für den fraglichen Zeitraum berechnete die Beklagte entsprechend den Verordnungen Nrn. 5559/2011 und 4050/2021 des Ministeriums für nationale Bildung durch ausschließliche Bezugnahme auf die Einnahmen aus ihren unbefristeten Vollzeitarbeitsverträgen.
- 4 Die durch die Klägerin vertretenen verfahrensbeteiligten Arbeitnehmer riefen das Tribunalul Vaslui an und beantragten die Verurteilung der Beklagten zur Gewährung des Urlaubsentgelts und der Verpflegungszulage hinsichtlich der im Rahmen der befristeten Teilzeitverträge geleisteten Tätigkeit.
- 5 Mit Zivilurteil vom 17. März 2023 gab das Tribunalul Vaslui dieser Klage statt. Zum Ersten widersprächen die Verordnungen Nrn. 5559/2011 und 4050/2021 des Ministeriums für nationale Bildung – die ein Verwaltungshandeln darstellten – den hierarchisch höherstehenden Vorschriften in Art. 144 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs und im Gesetz Nr. 1/2011. Zum Zweiten verstießen diese Verordnungen gegen die unionsrechtlichen Vorschriften, deren Auslegung im vorliegenden Verfahren erbeten werde. Wenn nämlich die nationale Regelung erlaube, die wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden in Erfüllung von mit verschiedenen Arbeitgebern oder mit demselben Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsverträgen im Rahmen einer Kumulierung von Stellen zu überschreiten, würde das Unionsrecht die Gewährung bezahlten Urlaubs für jeden einzelnen Vertrag erfordern. Zum Dritten sei die Weigerung der Beklagten, die Verpflegungszulage anteilig nach der effektiven Arbeitszeit zu gewähren, gemäß dem Gesetz Nr. 153/2017 nicht gerechtfertigt.

- 6 Die Beklagte legte gegen dieses Urteil Berufung bei der Curtea de apel Iași (Berufungsgericht Iași, Rumänien) ein; diese ist vorlegendes Gericht.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 7 Die Parteien des Ausgangsverfahrens bringen in der Sache nichts zu den vom vorlegenden Gericht aufgeworfenen Fragen vor.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 8 Zur *ersten Vorlagefrage* führt das vorlegende Gericht aus, dass sein Vorabentscheidungsersuchen nicht die nicht-monetäre Komponente des Urlaubs der verfahrensbeteiligten Arbeitnehmer betrifft, da diesen ein Anspruch auf 62 Arbeitstage bezahlten Jahresurlaub zusteht. Die Vorlagefrage zielt stattdessen auf die Ermittlung des Umfangs der monetären Komponente des Urlaubsanspruchs.
- 9 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs regelt Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 zugunsten eines jeden Arbeitnehmers einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, für dessen Dauer das Entgelt fortzuzahlen ist. Demnach unterliegt die Struktur des gewöhnlichen Entgelts eines Arbeitnehmers zwar als solche den Vorschriften und Gepflogenheiten nach dem Recht der Mitgliedstaaten, kann jedoch keinen Einfluss auf den Anspruch des Arbeitnehmers haben, während des ihm für Erholung und Entspannung zur Verfügung stehenden Zeitraums in den Genuss wirtschaftlicher Bedingungen zu kommen, die mit denen vergleichbar sind, die die Ausübung seiner Arbeit betreffen [Urteil vom 13. Dezember 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 34 und die dort angeführte Rechtsprechung].
- 10 Ferner sollen nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs die Richtlinie 97/81 und die Rahmenvereinbarung die Teilzeitarbeit fördern und die Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten beseitigen [Urteil vom 24. April 2008, Michaeler u. a., C-55/07 und C-56/07, EU:C:2008:248, Rn. 21]. Im Licht dieser Zielsetzungen ist Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge als Ausdruck eines sozialrechtlichen Grundsatzes der Union zu verstehen, der nicht eng ausgelegt werden darf. Folglich dürfen die wirtschaftlichen Bedingungen wie jene hinsichtlich des Entgelts nicht aus der Bedeutung des Begriffs „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne dieses Paragraphen ausgeklammert werden.
- 11 Die gesetzlichen Bestimmungen Rumäniens erkennen den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub allen Lehrkräften unabhängig davon zu, ob sie ihre Arbeit auf der Grundlage eines unbefristeten oder befristeten, eines Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsvertrags erbringen.
- 12 Jedoch hat das aktive Lehrpersonal, das kraft einer Kumulierung von Arbeitsverträgen die eigene Arbeitsleistung auch auf Stundenlohnbasis erbringt,

einen Anspruch auf bezahlten Urlaub nur hinsichtlich der Grundstelle, für die der Individualarbeitsvertrag geschlossen worden ist.

- 13 Die nationale Vorschrift etabliert also im Hinblick auf das Urlaubsentgelt eine rechtliche Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern, die mit einem einheitlichen Arbeitsvertrag angestellt sind und Anspruch auf Urlaubsentgelt im Verhältnis zu ihrem Arbeitsentgelt haben, auf der einen Seite, und den Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistung auf der Grundlage zweier unterschiedlicher und kumulierter Verträge erbringen und Anspruch auf Urlaubsentgelt nur im Verhältnis zu den Einnahmen aus der abhängigen Beschäftigung im Rahmen der Grundstelle haben, auf der anderen Seite. Auch dem verrenteten Lehrpersonal, das über einen Arbeitsvertrag auf Stundenlohnbasis in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt wird, wird bezahlter Urlaub im Verhältnis zur effektiven Arbeitszeit gewährt.
- 14 Die Inanspruchnahme bezahlten Urlaubs gehört nach Ansicht des vorliegenden Gerichts zu den Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer und die von den Verordnungen 5559/2011 und 4050/2021 des Ministeriums für Nationale Bildung angeordnete Ungleichbehandlung benachteiligt die Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung in kumulierter Weise erbringen, da die Ansprüche auf Urlaubsentgelt, auch wenn sie jenen eines in Vollzeit tätigen Arbeitnehmers entsprechen, jede Bindung an die im Rahmen des befristeten Teilzeitarbeitsvertrags geleistete Arbeit ausschließen.
- 15 Die Ungleichbehandlung im Rahmen der Beschäftigungsbedingungen hinsichtlich der Inanspruchnahme bezahlten Urlaubs betrifft nicht die Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung auf der Grundlage eines einheitlichen befristeten oder Teilzeitarbeitsvertrags erbringen, sondern allein jene, die kumulativ auf der Grundlage zweier verschiedener Verträge beschäftigt werden.
- 16 Im Hinblick auf die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung bestimmen die Verordnungen Nrn. 5559/2011 und 4050/2021 des Ministeriums für Nationale Bildung keinen rechtmäßigen Zweck dieser Ungleichbehandlung und treffen keine Aussage zur Verhältnismäßigkeit der eingesetzten rechtlichen Mittel.
- 17 Die Curtea Constituțională und einige nationale Gerichte vertreten die Auffassung, die Ungleichbehandlung des Lehrpersonals, das auf der Grundlage kumulierter Verträge arbeitet, stelle keine Diskriminierung dar. Die Curtea Constituțională hat daher festgestellt, dass „der Gesetzgeber befugt ist, die Berechnungsmethode für den Betrag des geschuldeten Urlaubsentgelts zu bestimmen. In diesem Sinne hat der Gesetzgeber die Regelung aufgestellt, nach der dem Arbeitnehmer in Fällen der Kumulierung ein Urlaubsanspruch nur im Hinblick auf die Grundstelle und nicht auf die weitere Arbeitsstelle zusteht. Diese Regelung ist in gleicher Weise ohne jede Art von Vorrecht oder Diskriminierung auf sämtliche Arbeitnehmer anwendbar und die Bestimmung der Berechnungsmethode für den Betrag des Urlaubsentgelts im Fall der Kumulierung von Arbeitsverträgen der Angestellten des öffentlichen Diensts ... liegt in der ausschließlichen Zuständigkeit des Gesetzgebers und kann keine Frage der

Verfassungsmäßigkeit aufwerfen, bis der Gesetzgeber einen Anspruch auf bezahlten Urlaub zuerkannt hat“.

- 18 Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte geht ferner davon aus, die Bestimmungen der Verordnungen Nrn. 5559/2011 und 4050/2021 des Ministeriums für Nationale Bildung fielen insoweit ins Ermessen der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Unionsrichtlinien, als die Einführung eines Systems der Stundenlohnvergütung den Zweck verfolge, eine unterbrechungsfreie Lehrtätigkeit zu gewährleisten, sei es bei Verhinderung des Stelleninhabers oder in schwer zugänglichen Bereichen, in denen die Lehrkräfte nicht ausreichten.
- 19 Die bestehenden Abweichungen in der Auslegung hinsichtlich der Reichweite des unionsrechtlich durch Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge gewährten Schutzes sowie hinsichtlich der Anwendbarkeit dieser Paragraphen im Fall kumulierter Verträge mit demselben Arbeitnehmer haben das vorliegende Gericht zur Vorlage dieser ersten Frage veranlasst.
- 20 Zur *zweiten Vorlagefrage* verweist das vorliegende Gericht auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und zu Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge: „Unter ‚Entgelt‘ [im Sinne von Art. 157 Abs. 2 AEUV] sind ‚die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen‘ zu verstehen, ‚die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar und unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt‘. ... [D]ieser Begriff [umfasst] alle gegenwärtigen oder künftigen gewährten Vergütungen, vorausgesetzt, dass sie der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt“ [vgl. Urteil vom 19. September 2013, Hliddal und Bornand, C-216/12 und 217/12, EU:C:2013:568, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung].
- 21 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass die Verpflegungszulage für alle im rumänischen öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmer durch die Bestimmungen des Gesetzes Nr. 153/2017 pauschaliert worden ist, und dass es sich um einen Geldbetrag handelt, der auf die Entgeltansprüche aufgeschlagen wird. Der Betrag der Zulage ist variabel und an den Betrag des landesweit garantierten Mindest-Bruttogehalts gebunden. Sie ist auf einen Höchstbetrag in Höhe eines Zwölftels des doppelten Bezugswerts begrenzt; dieser Höchstbetrag berechnet sich im Verhältnis zur Vollzeitarbeit. Nach der Înalta Curte de Casație și Justiție fallen diese Ansprüche in die Kategorie der monatlichen Einnahmen aus einer abhängigen Beschäftigung.
- 22 Die Verpflegungszulage ist den verfahrensbeteiligten Arbeitnehmern nur hinsichtlich des unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags gewährt und im Verhältnis zu der im Rahmen des befristeten Teilzeitarbeitsvertrags effektiv erbrachten Arbeitsleistung versagt worden. Zudem ist die Verpflegungszulage nicht in die

Berechnungsgrundlage für die Bestimmung des Urlaubsentgelts einbezogen worden.

- 23 Wie bei der Berechnung des Urlaubsentgelts werden Lehrkräfte, die kumulative Verträge geschlossen haben, ungleich behandelt und benachteiligt, da sie eine Verpflegungszulage nur im Hinblick auf die kraft eines unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags geleistete Arbeit erhalten. Diese Ungleichbehandlung beruht auf der Anwendung der Rechtsvorschrift, die den Anspruch auf die Verpflegungszulage regelt und einen Höchstbetrag hierfür festlegt, der bereits durch die Erbringung der Arbeitszeit aus dem Vollzeitarbeitsvertrag erreicht wird. Diese Vorschrift nennt jedoch keine anderen objektiven Gründe und bestimmt keine rechtmäßigen Zwecke, die mit der Festlegung dieser Ungleichbehandlung verfolgt werden.
- 24 Die Beklagte behauptet, der Zweck dieser Vorschrift liege in der Gewährleistung einer ausgewogenen Ernährung im Hinblick auf einen optimalen Gesundheitszustand, und solange den verfahrensbeteiligten Arbeitnehmern die Verpflegungszulage für ihre Grundstelle gewährt werde, könnten sie diese nicht auch für die Stelle erhalten, für die sie auf Stundenbasis entlohnt würden, weil die Voraussetzung, dass die Verpflegungszulage im anteiligen Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit zu gewähren sei, den Arbeitstag und nicht die Arbeitsstunden betreffe. Nach Ansicht des vorlegenden Gerichts verkennt diese Rechtfertigung die rechtliche Einordnung der Verpflegungszulage, die als Teil des Entgelts für die geleistete Arbeit angesehen wird.
- 25 Geht man schließlich davon aus, dass die Verpflegungszulage Teil der üblichen Vergütung der Lehrkräfte im Rahmen des befristeten Teilzeitarbeitsvertrags ist, ist sie auch in die Berechnung der Ansprüche auf Urlaubsentgelt einzubeziehen.