



Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-706/23 | Școala gimnazială „Mihai Eminescu”

Pressemitteilung Nr. 142/26

Luxemburg, den 8. Oktober 2026

Der Gerichtshof präzisiert die Anforderungen des Unionsrechts hinsichtlich der Nichtdiskriminierung von Arbeitnehmern im Fall einer Kumulierung von Arbeitsverträgen

Die Ansprüche eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers, der gleichzeitig eine auf Stundenbasis vergütete Teilzeitbeschäftigung ausübt, sind auf der Grundlage der im Rahmen beider Arbeitsverträge geleisteten Arbeit und erzielten Einkünfte zu berechnen

Zwischen 2019 und 2022 übten 14 Lehrkräfte, die unbefristet und in Vollzeit an voruniversitären Bildungseinrichtungen in Rumänien beschäftigt waren, innerhalb derselben Einrichtungen von September bis Juni eines jedes Schuljahres auf Stundenlohnbasis zusätzlich eine befristete Teilzeitbeschäftigung aus. Während dieses Zeitraums wurden die finanziellen Ansprüche im Zusammenhang mit dem Jahresurlaub sowie ihre Verpflegungszulage ausschließlich auf der Grundlage ihres unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags berechnet. Da sie der Ansicht waren, dass ihnen aufgrund ihrer auf Stundenlohnbasis vergüteten Teilzeitbeschäftigung ebenfalls Anspruch auf ein anteiliges Urlaubsentgelt und eine anteilige Verpflegungszulage entsprechend der in diesem Rahmen geleisteten Arbeitszeit zustehe, reichten diese Lehrkräfte über ihre Gewerkschaftsorganisation Klage beim Regionalgericht Vaslui (Rumänien) ein, das der Klage im Jahr 2023 stattgab. Der Arbeitgeber legte gegen dieses Urteil Berufung beim Berufungsgericht Iași (Rumänien) ein, das beschloss, dem Gerichtshof Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen.

Das Berufungsgericht möchte im Wesentlichen wissen, ob das Unionsrecht¹ einer nationalen Regelung entgegensteht, die im Fall einer Kumulierung von Verträgen durch ein und denselben Arbeitnehmer vorsieht, dass die in Rede stehenden finanziellen Ansprüche allein auf der Grundlage seines unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrags berechnet werden.

In seinem heutigen Urteil weist der Gerichtshof zunächst darauf hin, dass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen hat². Dieser Anspruch stellt einen fundamentalen Grundsatz des Sozialrechts der Union dar. Folglich darf von diesem Grundsatz nicht abgewichen werden, und seine Umsetzung muss innerhalb der in der Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung festgelegten Grenzen erfolgen.

Daher muss der Arbeitnehmer für die Dauer des Jahresurlaubs aufgrund seines Arbeitsvertrags eine Vergütung erhalten, die ihn in Bezug auf das Entgelt in eine Lage versetzt, die mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist. Im vorliegenden Fall ist die Situation durch eine Kumulierung von Arbeitsverträgen durch ein und dieselben Arbeitnehmer gekennzeichnet. Der Ausschluss der von diesen Arbeitnehmern im Rahmen ihres befristeten Teilzeitvertrags geleisteten Arbeitsstunden aus der Berechnung des Urlaubsentgelts hat den Gerichtshof daher veranlasst, auch die Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge in den Anhängen der Richtlinien 97/81/EG bzw. 1999/70/EG³ zu prüfen und sie letztlich auf diese Kumulierungssituation anzuwenden.

Der Gerichtshof ist nämlich der Auffassung, dass jeder Arbeitnehmer in dieser Situation sowohl unter den Begriff „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ als auch unter den Begriff „Teilzeitbeschäftigter“, die in diesen Rahmenvereinbarungen enthalten sind, fällt und dass die Verpflegungszulage als Bestandteil des Entgelts unter den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ fällt.

Sodann weist der Gerichtshof darauf hin, dass jede der Rahmenvereinbarungen einen Paragraphen enthält, der jegliche

Schlechterbehandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten und jede Schlechterbehandlung Teilzeitbeschäftigter gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten verbietet. Diese Verbote sind Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes. Der Gerichtshof weist auch darauf hin, dass diese Paragraphen nicht restriktiv ausgelegt werden dürfen, da sie einen sozialen Schutz vor Diskriminierung gewährleisten sollen, selbst wenn ein Arbeitnehmer wie im vorliegenden Fall zwei Arbeitsverträge kumuliert.

Schließlich befindet der Gerichtshof, dass die festgestellte Ungleichbehandlung der beiden Kategorien von Arbeitnehmern nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist und dass der in den beiden Rahmenvereinbarungen niedergelegte *Pro-rata-temporis*-Grundsatz nicht korrekt angewandt wird.

Daher steht das Unionsrecht einer nationalen Regelung wie der rumänischen Regelung, die dem Rechtsstreit zugrunde liegt, entgegen.

HINWEIS: Mit einem Vorabentscheidungsersuchen haben die Gerichte der Mitgliedstaaten die Möglichkeit, dem Gerichtshof der Europäischen Union im Rahmen eines Rechtsstreits, über den sie zu entscheiden haben, Fragen betreffend die Auslegung des Unionsrechts oder die Gültigkeit einer Handlung der Union vorzulegen.

Das Gericht ist für Vorabentscheidungsersuchen zuständig, die ausschließlich in eines oder mehrere der folgenden Sachgebiete fallen: 1) gemeinsames Mehrwertsteuersystem, 2) Verbrauchsteuern, 3) Zollkodex, 4) zolltarifliche Einreihung von Waren in die Kombinierte Nomenklatur, 5) Ausgleichs- und Unterstützungsleistungen für Flug- und Fahrgäste im Fall der Nichtbeförderung, bei Verspätung oder bei Annullierung von Transportleistungen, 6) System für den Handel mit Treibhausgasemissionszertifikaten. Für alle anderen Vorabentscheidungsersuchen ist der Gerichtshof zuständig.

Weder der Gerichtshof noch das Gericht entscheiden den beim nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit. Dieser ist unter Zugrundelegung der Entscheidung des Gerichtshofs bzw. des Gerichts vom nationalen Gericht zu entscheiden. Die Entscheidung des Gerichtshofs bzw. des Gerichts bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, wenn diese über vergleichbare Fragen zu befinden haben.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nicht amtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet. Sachverhalt und rechtlicher Rahmen werden so wiedergegeben, wie sie sich nach den Akten im maßgeblichen Zeitraum dargestellt haben.

Der [Volltext und gegebenenfalls die Zusammenfassung des Urteils](#) werden am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Helge Hornburg ☎ +352 4303-3255

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind abrufbar über [Curia Web TV](#) sowie über [European Broadcasting Service](#) ☎ +32 2 2964106.

Bleiben Sie in Verbindung!



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, ausgelegt im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, sowie die Paragraphen 4 Nrn. 1 der Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverhältnisse in den Anhängen der Richtlinien 97/81/EG bzw. 1999/70/EG.

² Gemäß Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88.

³ [Richtlinie 97/81/EG](#) des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit und [Richtlinie 1999/70/EG](#) des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.