



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

8. Mai 2019*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 96/34/EG – Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub – Paragraph 2 Nr. 6 – Unbefristet und in Vollzeit angestellter Arbeitnehmer in Elternurlaub auf Teilzeitbasis – Entlassung – Entlassungsschädigung und Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub – Berechnungsmodalitäten – Art. 157 AEUV – Gleiches Arbeitsentgelt für Männer und Frauen – Elternurlaub auf Teilzeitbasis, der im Wesentlichen von Arbeitnehmerinnen genommen wird – Mittelbare Diskriminierung – Objektiv gerechtfertigte Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben – Fehlen“

In der Rechtssache C-486/18

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Cour de cassation (Kassationsgerichtshof, Frankreich) mit Entscheidung vom 11. Juli 2018, beim Gerichtshof eingegangen am 23. Juli 2018, in dem Verfahren

RE

gegen

Praxair MRC SAS

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot, der Richterin C. Toader sowie der Richter A. Rosas, L. Bay Larsen und M. Safjan (Berichterstatter),

Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von RE, vertreten durch J. Buk Lament, avocate,
- der Praxair MRC SAS, vertreten durch J.-J. Gatineau, avocat,
- der französischen Regierung, vertreten durch E. de Moustier und R. Coesme als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Französisch.

– der Europäischen Kommission, vertreten durch A. Szmytkowska und C. Valero als Bevollmächtigte, aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 157 AEUV sowie von Paragraph 2 Nrn. 4 und 6 der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub), die im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Vereinbarung über Elternurlaub (ABl. 1996, L 145, S. 4) in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 (ABl. 1998, L 10, S. 24) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 96/34) enthalten ist.
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen RE und der Praxair MRC SAS wegen der Modalitäten der Berechnung der Entlassungsentschädigung und der Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub, die ihr im Zusammenhang mit der ihr während ihres Elternurlaubs in Teilzeit erklärten Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen gezahlt wurden.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 96/34 und Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub

- 3 Die Richtlinie 96/34 wurde mit Wirkung vom 8. März 2012 durch Art. 4 der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. 2010, L 68, S. 13) aufgehoben. Aufgrund der zeitlichen Gegebenheiten des Sachverhalts des Ausgangsrechtsstreits bleiben für ihn jedoch die Richtlinie 96/34 und die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub maßgebend.
- 4 Mit der Richtlinie 96/34 sollte die zwischen den europäischen Sozialpartnern, nämlich der Union der Industrie und Arbeitgeberverbände (UNICE), dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), geschlossene Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub durchgeführt werden.
- 5 Im ersten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub hieß es:

„Die ... Rahmenvereinbarung [über den Elternurlaub] stellt ein Engagement von UNICE, CEEP und EGB im Hinblick auf Mindestvorschriften für den Elternurlaub und für das Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt dar, weil sie dies als ein wichtiges Mittel ansehen, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren und Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern.“

- 6 Die Nrn. 4 bis 6 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung lauteten:
- „4. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer fordert unter Nummer 16 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen die Entwicklung von Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen.
 5. Die EntschlieÙung des Rates vom 6. Dezember 1994 erkennt an, dass eine effiziente Chancengleichheitspolitik eine globale und integrierte Strategie verlangt, die eine bessere Organisation der Arbeitszeit sowie eine größere Flexibilität ebenso wie eine leichtere Rückkehr ins Berufsleben ermöglicht; in der EntschlieÙung wird die wichtige Rolle berücksichtigt, die den Sozialpartnern in diesem Bereich auch dann zukommt, wenn es darum geht, Männern und Frauen eine Gelegenheit zu bieten, ihre berufliche Verantwortung sowie ihre familiären Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.
 6. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sollten die Einführung neuer und flexibler Arten der Arbeitsorganisation und der Zeiteinteilung fördern, die den sich ändernden Bedürfnissen der Gesellschaft besser angepasst sind und die sowohl die Bedürfnisse der Unternehmen als auch die der Arbeitnehmer berücksichtigen sollten.“
- 7 Paragraf 1 („Ziel und Anwendungsbereich“) der Rahmenvereinbarung sah vor:
- „1. In dieser Vereinbarung sind Mindestanforderungen niedergelegt, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern.
 2. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.“
- 8 Paragraf 2 („Elternurlaub“) der Rahmenvereinbarung bestimmte:
- „1. Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen nach Maßgabe des Paragraphen 2 Nummer 2 ein individuelles Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes, damit sie sich bis zu einem bestimmten Alter des Kindes – das Alter kann bis zu acht Jahren gehen – für die Dauer von mindestens drei Monaten um dieses Kind kümmern können. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen.
- ...
4. Um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen können, treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen.
- ...
6. Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.
- ...“

Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit

- 9 Paragraf 4 Nrn. 1 und 2 der am 6. Juni 1997 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit), die 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) in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 (ABl. 1998, L 131, S. 10) geänderten Fassung enthalten ist, lautet:

„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 objektiven Gründen gerechtfertigt.

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

Französisches Recht

- 10 Art. L. 1233-71 des Code du travail (Arbeitsgesetzbuch) in seiner auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung (im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) lautet:

„In Unternehmen oder Betrieben mit eintausend oder mehr Arbeitnehmern sowie in den in Art. L. 2331-1 genannten Unternehmen und den in Art. L. 2341-4 genannten, soweit sie insgesamt mindestens eintausend Arbeitnehmer beschäftigen, schlägt der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer, dem er aus wirtschaftlichen Gründen zu kündigen beabsichtigt, einen Wiedereingliederungsurlaub vor, der dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, Fortbildungsmaßnahmen und die Leistungen einer Stelle für die Begleitung bei Maßnahmen zur Arbeitsplatzsuche in Anspruch zu nehmen.

Die Dauer des Wiedereingliederungsurlaubs darf neun Monate nicht überschreiten.

Dieser Urlaub beginnt, wenn notwendig, mit einer Aufstellung von Fähigkeiten, die dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, ein berufliches Vorhaben zu definieren, und gegebenenfalls die für seine Wiedereingliederung erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen festzulegen. Diese werden während des im ersten Absatz vorgesehenen Zeitraums durchgeführt.

Der Arbeitgeber finanziert alle diese Maßnahmen.“

- 11 Art. L. 1233-72 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„Der Wiedereingliederungsurlaub wird während der Kündigungsfrist genommen, von deren Einhaltung der Arbeitnehmer befreit ist.

Überschreitet die Dauer des Wiedereingliederungsurlaubs die Dauer der Kündigungsfrist, verschiebt sich deren Ende auf das Ende des Wiedereingliederungsurlaubs.

Die Höhe des Entgelts, das über die Dauer der Kündigungsfrist hinausgeht, entspricht der Höhe der in Abs. 3 des Art. L. 5123-2 genannten Umstellungsbeihilfe. Auf dieses Entgelt finden die Art. L. 5123-4 und L. 5123-5 Anwendung.“

- 12 Art. L. 1234-9 des Arbeitsgesetzbuchs sieht vor:

„Ein über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügender Arbeitnehmer, der entlassen wird, hat, wenn er ein Jahr lang ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war, Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung, es sei denn, es liegt ein Fall grober Verfehlungen vor.

Die Modalitäten der Berechnung dieser Entschädigung richten sich nach dem Bruttoentgelt, das der Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezogen hat. ...“

13 Art. L. 3123-13 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„Die Entlassungsentschädigung und die Ruhestandsentschädigung eines Arbeitnehmers, der in demselben Unternehmen in Vollzeit und in Teilzeit beschäftigt war, werden proportional zu den Beschäftigungszeiten berechnet, die nach der einen oder der anderen dieser beiden Modalitäten seit Eintritt des Arbeitnehmers in das Unternehmen zurückgelegt worden sind.“

14 Art. R. 1233-32 des Arbeitsgesetzbuchs, der die Zuwendung für den Wiedereingliederungsurlaub betrifft, lautet wie folgt:

„Für den Zeitraum des Wiedereingliederungsurlaubs, der über die Dauer der Kündigungsfrist hinausgeht, erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ein monatliches Entgelt.

Die Höhe dieses Entgelts entspricht mindestens 65 % des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts des Arbeitnehmers, für das während der letzten zwölf Monate vor Zustellung der Kündigung die in Art. L. 5422-9 erwähnten Beiträge abgeführt worden sind.

Es darf nicht niedriger als ein Monatsgehalt in Höhe von 85 % des in Art. L. 3231-2 vorgesehenen garantierten Mindestlohns sein, dividiert durch die Anzahl der Stunden, die der im Unternehmen festgelegten Gesamtarbeitszeit entsprechen.

Es darf auch nicht weniger als 85 % des garantierten Entgelts betragen, das der Arbeitgeber nach Art. 32 der Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (Gesetz Nr. 2000-37 vom 19. Januar 2000 über die ausgehandelte Verringerung der Arbeitszeit) zahlt.

Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber jeden Monat eine Abrechnung, in der die Höhe und die Modalitäten der Berechnung dieses Entgelts aufgeführt sind.“

15 Art. R. 1234-4 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„Das für die Berechnung der Entlassungsentschädigung zu berücksichtigende Gehalt beträgt nach der für den Arbeitnehmer günstigsten Formel

1. entweder ein Zwölftel des Entgelts der letzten zwölf Monate vor der Entlassung oder

2. ein Drittel der letzten drei Monate. In diesem Fall werden jährliche oder besondere Prämien oder Gratifikationen, die dem Arbeitnehmer während dieses Zeitraums gezahlt werden, nur anteilig berücksichtigt.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

16 Am 22. November 1999 wurde RE von der Materials Research Corporation, jetzt Praxair MRC, mit einem befristeten Arbeitsvertrag auf Vollzeitbasis als Vertriebsassistentin eingestellt. Durch eine Zusatzvereinbarung vom 21. Juli 2000 wurde dieser Arbeitsvertrag mit Wirkung ab 1. August 2000 in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt.

17 RE nahm einen ersten Mutterschaftsurlaub im Zeitraum vom 4. Februar bis zum 19. August 2001 in Anspruch, an den sich ein Erziehungsurlaub vom 6. September 2001 bis zum 6. September 2003 anschloss. Einen zweiten Mutterschaftsurlaub nahm sie im Zeitraum vom 6. November 2007 bis zum

6. Juni 2008 in Anspruch, an den sich ab 1. August 2008 ein Erziehungsurlaub in Form einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit um ein Fünftel anschloss. Dieser Erziehungsurlaub sollte am 29. Januar 2011 enden.
- 18 Am 6. Dezember 2010 wurde RE aus wirtschaftlichen Gründen im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt. Sie erklärte sich mit einem neunmonatigen Wiedereingliederungsurlaub einverstanden.
- 19 Mit Wirkung vom 1. Januar 2011 verzichtete RE auf die Reduzierung ihrer Arbeitszeit und verließ das Unternehmen am 7. September 2011 endgültig.
- 20 Am 30. September 2011 rief RE den Conseil de prud'hommes de Toulouse (Arbeitsgericht Toulouse, Frankreich) an, um ihre Entlassung anzufechten, und stellte verschiedene Anträge, u. a. auf Zahlung eines Betrags von 941,15 Euro im Rahmen einer Neuberechnung der Entlassungsentschädigung und eines Betrags von 1423,79 Euro im Rahmen einer Neuberechnung der Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub.
- 21 Mit Urteil vom 12. September 2013 wies dieses Gericht diese beiden Anträge von RE ab.
- 22 Mit Urteil vom 14. Oktober 2016 bestätigte die Cour d'appel de Toulouse (Berufungsgericht Toulouse, Frankreich) die Zurückweisung der von RE beim Conseil de prud'hommes de Toulouse (Arbeitsgericht Toulouse) gestellten Anträge.
- 23 Am 14. Dezember 2016 hat RE Kassationsbeschwerde gegen dieses Urteil eingelegt und geltend gemacht, die Cour d'appel de Toulouse (Berufungsgericht Toulouse) habe gegen Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub verstoßen.
- 24 Die Cour de cassation (Kassationsgerichtshof, Frankreich) weist darauf hin, dass nach ihrer Rechtsprechung in Anwendung von Art. L. 3123-13 des Arbeitsgesetzbuchs die Höhe der RE geschuldeten Entlassungsentschädigung unter anteiliger Berücksichtigung der in Vollzeit und in Teilzeit erbrachten Beschäftigungszeiträume zu berechnen sei. Die Entlassungsentschädigung sei nach Art. R. 1233-32 des Arbeitsgesetzbuchs auf der Grundlage des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts für die letzten zwölf Monate, bevor RE die Kündigung erklärt worden sei, festzusetzen.
- 25 Dieses Gericht hebt jedoch hervor, dass der Gerichtshof in seinem Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), entschieden habe, dass in dem Fall, dass der Arbeitsvertrag eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers während eines auf Halbzzeitbasis genommenen Elternurlaubs dieses Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist einseitig beendet werde, die diesem Arbeitnehmer zu zahlende Entschädigung nicht auf der Grundlage des verringerten Entgelts berechnet werden könne, das er zu dem Zeitpunkt der Kündigung beziehe. Die gleiche Auslegung habe der Gerichtshof im Urteil vom 27. Februar 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), in Bezug auf eine pauschale Schutzentschädigung angewandt.
- 26 Das vorliegende Gericht stellt sich die Frage, ob Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub auf Vorschriften über die Modalitäten der Berechnung der Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub, die nach der Kündigung des betroffenen Arbeitnehmers gezahlt werde, anwendbar sei.
- 27 Für den Fall, dass der Gerichtshof der Auffassung sein sollte, dass zur Berechnung der Höhe der Entlassungsentschädigung und der Zuwendung für den Wiedereingliederungsurlaub auf die in Vollzeit geleistete Arbeit abzustellen sei, würde das vorliegende Gericht angesichts der fehlenden unmittelbaren Wirkung von Richtlinien in einem Rechtsstreit, in dem sich allein Privatpersonen gegenüberstehen, zwecks unionsrechtskonformer Auslegung sein gesamtes nationales Recht berücksichtigen. Eine Auslegung von Art. L.3123-13 des Arbeitsgesetzbuchs im Einklang mit der Richtlinie 96/34 und der

Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub könnte jedoch zu einer Auslegung dieser nationalen Vorschrift *contra legem* führen. Außerdem sei nicht sicher, dass Art. R. 1233-32 des Arbeitsgesetzbuchs im Einklang mit Paragraph 2 Nrn. 4 und 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub unionsrechtskonform ausgelegt werden könne.

- 28 Im Übrigen ist das vorlegende Gericht der Ansicht, dass Art. 157 AEUV auf einen Rechtsstreit wie den des Ausgangsverfahrens anwendbar sei, da die fraglichen Leistungen unter den Begriff „Arbeitsentgelt“ im Sinne dieses Artikels fielen. Es weist darauf hin, dass sich eine deutlich höhere Zahl von Frauen als von Männern für die Inanspruchnahme eines Elternurlaubs in Teilzeit entscheide und dass sich hieraus eine mittelbare Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen ergebe.
- 29 Im Rahmen der Prüfung objektiver Gesichtspunkte, mit denen sich eine solche Diskriminierung rechtfertigen lasse, sei Paragraph 4 Nrn. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit zu berücksichtigen. Das vorlegende Gericht weist insoweit jedoch darauf hin, dass der Gerichtshof in Rn. 51 des Urteils vom 22. Oktober 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), ausgeführt habe, dass sich ein Arbeitnehmer während eines Elternurlaubs auf Halbzeitbasis und ein in Vollzeit arbeitender Arbeitnehmer in Bezug auf den ursprünglichen Arbeitsvertrag, durch den sie mit ihrem Arbeitgeber verbunden seien, nicht in einer unterschiedlichen Situation befänden.
- 30 Unter diesen Umständen hat die Cour de cassation (Kassationsgerichtshof) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist Paragraph 2 Nrn. 4 und 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub dahin auszulegen, dass er der Anwendung einer Bestimmung des innerstaatlichen Rechts wie des seinerzeit geltenden Art. L. 3123-13 des Arbeitsgesetzbuchs, wonach „[d]ie Entlassungsentschädigung und die Ruhestandsentschädigung von Arbeitnehmern, die in demselben Unternehmen in Vollzeit und in Teilzeit beschäftigt waren, ... proportional zu den Beschäftigungszeiten berechnet [werden], die nach diesen beiden Modalitäten seit Eintritt des Arbeitnehmers in das Unternehmen zurückgelegt worden sind“, auf einen Arbeitnehmer entgegensteht, der sich zum Zeitpunkt seiner Entlassung im Elternurlaub auf Teilzeitbasis befindet?
 2. Ist Paragraph 2 Nrn. 4 und 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub dahin auszulegen, dass er der Anwendung einer Bestimmung des innerstaatlichen Rechts wie Art. R. 1233-32 des Arbeitsgesetzbuchs, wonach Arbeitnehmer für den Zeitraum des Umschulungsurlaubs, der über die Kündigungsfrist hinausgeht, vom Arbeitgeber ein monatliches Entgelt in Höhe von mindestens 65 % ihres durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts erhalten, für das während der letzten zwölf Monate vor Zustellung der Kündigung die in Art. L. 5422-9 erwähnten Beiträge abgeführt worden sind, auf einen Arbeitnehmer entgegensteht, der sich zum Zeitpunkt seiner Entlassung im Elternurlaub auf Teilzeitbasis befindet?
 3. Falls eine der beiden vorstehenden Fragen bejaht wird: Ist Art. 157 AEUV dahin auszulegen, dass er Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts wie denen des seinerzeit anwendbaren Art. L. 3123-13 des Arbeitsgesetzbuchs und des Art. R. 1233-32 dieses Gesetzbuchs entgegensteht, soweit sich eine deutlich höhere Zahl von Frauen als von Männern dazu entschließt, einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch zu nehmen, und die sich daraus ergebende mittelbare Diskriminierung hinsichtlich des Bezugs einer Entlassungsentschädigung und von Zuwendungen für Umschulungsurlaub, die im Verhältnis zu Arbeitnehmern, die keinen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch genommen haben, geringer ausfallen, nicht durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung zu tun haben?

Zur ersten und zur zweiten Frage

- 31 Mit seiner ersten und seiner zweiten Frage, die gemeinsam zu prüfen sind, möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Paragraph 2 Nrn. 4 und 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub dahin auszulegen sind, dass sie dem entgegenstehen, dass die Entlassungsentschädigung und die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub, die einem unbefristet und auf Vollzeitbasis angestellten Arbeitnehmer zu zahlen sind, wenn dieser Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, in dem er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, entlassen wird, zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts festgesetzt werden, das er zum Zeitpunkt der Entlassung bezieht.

Zur Zulässigkeit

- 32 Praxair MRC und die französische Regierung machen geltend, da sich im Ausgangsverfahren zwei Privatpersonen gegenüberstünden, könne sich RE, falls sich die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung nicht unionsrechtskonform auslegen lasse, nicht auf die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub berufen, um die Anwendung dieser Regelung, sollte diese unionsrechtswidrig sein, abzuwehren. Folglich seien die erste und die zweite Frage für die Entscheidung des Rechtsstreits des Ausgangsverfahrens nicht nützlich. Diese Fragen seien daher hypothetisch und infolgedessen unzulässig.
- 33 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass es allein Sache des nationalen Gerichts ist, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, anhand der Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der Fragen zu beurteilen, die es dem Gerichtshof vorlegt. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts betreffen (Urteil vom 10. Dezember 2018, Wightman u. a., C-621/18, EU:C:2018:999, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 34 Folglich gilt für Fragen, die das Unionsrecht betreffen, eine Vermutung der Entscheidungserheblichkeit. Der Gerichtshof kann die Beantwortung einer Vorlagefrage eines nationalen Gerichts nur ablehnen, wenn die erbetene Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 10. Dezember 2018, Wightman u. a., C-621/18, EU:C:2018:999, Rn. 27 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 35 Insoweit ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass er dafür zuständig ist, im Wege der Vorabentscheidung über die Auslegung der Bestimmungen des Unionsrechts zu entscheiden, unabhängig davon, ob sie unmittelbare Wirkung haben oder nicht (Urteil vom 27. November 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, Rn. 89 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 36 Im Übrigen ist in Bezug auf die Verpflichtung zu einer unionsrechtskonformen Auslegung darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung die sich aus einer Richtlinie ergebende Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das darin vorgesehene Ziel zu erreichen, und die Pflicht der Mitgliedstaaten gemäß Art. 4 Abs. 3 EUV und Art. 288 AEUV, alle zur Erfüllung dieser Verpflichtung geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zu treffen, allen Trägern öffentlicher Gewalt in den Mitgliedstaaten und damit im Rahmen ihrer Zuständigkeiten auch den Gerichten obliegt (Urteil vom 4. Oktober 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, Rn. 57 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 37 Zur Erfüllung dieser Verpflichtung verlangt der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung von den nationalen Behörden, unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der dort anerkannten Auslegungsmethoden alles zu tun, was in ihrer Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem vom Unionsrecht verfolgten Ziel im Einklang steht (Urteil vom 4. Oktober 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 38 Allerdings unterliegt der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts bestimmten Schranken. So findet die Verpflichtung des nationalen Richters, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt des Unionsrechts heranzuziehen, ihre Schranken in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen und darf nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen (Urteil vom 4. Oktober 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 39 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Vorlageentscheidung, wie in Rn. 27 des vorliegenden Urteils ausgeführt wurde, dass das vorlegende Gericht, auch wenn es diesbezüglich Zweifel äußert, die Möglichkeit einer unionsrechtskonformen Auslegung der in der ersten und der zweiten Frage genannten nationalen Regelung nicht ausschließt. Es ist Sache dieses Gerichts, zu entscheiden, ob es in der Lage ist, eine unionsrechtskonforme Auslegung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung vorzunehmen.
- 40 Unter diesen Umständen sind die erste und die zweite Frage als zulässig anzusehen.

Zur Begründetheit

- 41 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Rahmenvereinbarung, wie sich sowohl aus dem ersten Absatz der Präambel als auch aus den Nrn. 4 und 5 der Allgemeinen Erwägungen dieser Rahmenvereinbarung sowie deren Paragraph 1 Nr. 1 ergibt, ein Engagement der Sozialpartner darstellt, im Wege von Mindestvorschriften Maßnahmen zu schaffen, die es Männern und Frauen ermöglichen sollen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen (Urteile vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 35, und vom 27. Februar 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, Rn. 30).
- 42 Nach Paragraph 1 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub gilt diese Vereinbarung für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- 43 Es steht fest, dass dies im Rechtsstreit des Ausgangsverfahrens auf RE zutrifft, so dass sie in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung fällt.
- 44 In seiner ersten und seiner zweiten Frage bezieht sich das vorlegende Gericht auf Paragraph 2 Nrn. 4 und 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub. Nach Paragraph 2 Nr. 4 dieser Rahmenvereinbarung treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen können, gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen „Entlassungen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen“.
- 45 Im vorliegenden Fall wurde RE im Rahmen einer Massenentlassung aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt. Aus der Vorlageentscheidung geht nicht hervor, dass ihr gekündigt wurde, weil sie einen Antrag auf Elternurlaub oder die Inanspruchnahme von Elternurlaub gestellt hatte.

- 46 Daher ist auf die erste und die zweite Frage nicht im Hinblick auf Paragraph 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub zu antworten; einschlägig ist vielmehr allein Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung.
- 47 Nach dieser Bestimmung bleiben die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.
- 48 Sowohl aus dem Wortlaut von Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub als auch dem Kontext, in den er sich einfügt, geht hervor, dass der Zweck dieser Bestimmung darin besteht, zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte, die der Arbeitnehmer erworben hat oder dabei ist zu erwerben und über die er zum Zeitpunkt des Antritts eines Elternurlaubs verfügt, verloren gehen oder verkürzt werden, und zu gewährleisten, dass sich der Arbeitnehmer im Anschluss an den Elternurlaub im Hinblick auf diese Rechte in derselben Situation befindet wie vor diesem Urlaub (Urteile vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 39, und vom 27. Februar 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, Rn. 43).
- 49 In Anbetracht des mit der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub verfolgten Ziels der Gleichbehandlung von Männern und Frauen muss Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden, dem besondere Bedeutung zukommt und der deshalb nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 42).
- 50 Aus den Zielen der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ergibt sich, dass die Wendung „Rechte, die der Arbeitnehmer ... erworben hatte oder dabei war zu erwerben“ im Sinne von Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung alle unmittelbar oder mittelbar aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Rechte und Vorteile hinsichtlich Bar- oder Sachleistungen erfasst, auf die der Arbeitnehmer bei Antritt des Elternurlaubs einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat (Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 43).
- 51 Zu diesen Rechten und Vorteilen gehören diejenigen, die mit den Beschäftigungsbedingungen zusammenhängen, wie das Recht eines Vollzeitbeschäftigten, den Elternurlaub auf Teilzeitbasis genommen hat, darauf, dass bei einseitiger Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber eine Kündigungsfrist gilt, deren Länge sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers bemisst und deren Ziel es ist, die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu erleichtern (Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 44).
- 52 Zwar erbringt ein mit einem Vollzeitarbeitsvertrag angestellter Arbeitnehmer während eines Elternurlaubs auf Teilzeitbasis nicht dieselbe Zahl an Arbeitsstunden wie ein Arbeitnehmer, der in Vollzeit arbeitet. Das bedeutet jedoch nicht, dass sich beide in Bezug auf den ursprünglichen Arbeitsvertrag, durch den sie mit ihrem Arbeitgeber verbunden sind, in einer unterschiedlichen Situation befinden (Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 51).
- 53 Wie der Gerichtshof bereits in Bezug auf einen im Rahmen eines Vertrags über Vollzeitarbeit angestellten Arbeitnehmer, der Elternurlaub auf Halbzzeitbasis in Anspruch nahm, entschieden hat, ist nämlich davon auszugehen, dass die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber den Vollzeitarbeitsvertrag betrifft (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 55).
- 54 Daher hat der Gerichtshof für Recht erkannt, dass Paragraph 2 Nrn. 6 und 7 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub dahin auszulegen ist, dass er im Fall der einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist während eines

auf Halbzeitbasis genommenen Elternurlaubs des Arbeitnehmers einer Berechnung der diesem zu zahlenden Entschädigung auf der Grundlage seines zum Zeitpunkt der Kündigung reduzierten Gehalts entgegensteht (Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 56).

- 55 Im vorliegenden Fall ist, was erstens eine Entlassungsentschädigung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende angeht, festzustellen, dass diese Entschädigung aufgrund des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, durch das der Begünstigte mit seinem früheren Arbeitgeber verbunden ist. Daher fällt eine solche Entschädigung in den Anwendungsbereich von Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub.
- 56 Wie sich jedoch aus der in Rn. 54 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt, muss die Entlassungsentschädigung eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers, wenn diesem Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, in dem er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, gekündigt wird, vollständig auf der Grundlage des Entgelts berechnet werden, das für von ihm in Vollzeit erbrachte Arbeitsleistungen zu zahlen wäre.
- 57 Eine nationale Regelung, die im Fall eines Elternurlaubs zu einer Verkürzung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte führte, könnte den Arbeitnehmer nämlich davon abhalten, Elternurlaub zu nehmen, und den Arbeitgeber dazu anhalten, bevorzugt diejenigen Arbeitnehmer zu entlassen, die sich im Elternurlaub befinden. Das liefe unmittelbar dem Zweck der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub zuwider, zu deren Zielen eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben gehört (Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 47).
- 58 Unter diesen Umständen steht Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub einer nationalen Bestimmung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegen, die dazu führt, dass das verringerte Entgelt, das der Arbeitnehmer in einem Elternurlaub auf Teilzeitbasis zum Zeitpunkt der Kündigung bezieht, berücksichtigt wird, indem sie vorsieht, dass die Entlassungsentschädigung für einen Arbeitnehmer, der in demselben Unternehmen in Vollzeit und in Teilzeit beschäftigt war, proportional zu den Beschäftigungszeiten berechnet wird, die nach diesen beiden Modalitäten seit Eintritt des Arbeitnehmers in das Unternehmen zurückgelegt worden sind.
- 59 Was zweitens die Zuwendung für den Wiedereingliederungsurlaub angeht, die in der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung vorgesehen ist, so ist diese an den Wiedereingliederungsurlaub geknüpft. Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass in den in dieser Regelung genannten Unternehmen der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer, dem er aus wirtschaftlichen Gründen zu kündigen beabsichtigt, einen Wiedereingliederungsurlaub vorschlägt, der dem Arbeitnehmer ermöglichen soll, Fortbildungsmaßnahmen und die Leistungen einer Stelle für die Begleitung bei Maßnahmen zur Arbeitsplatzsuche in Anspruch zu nehmen.
- 60 Es ist zu prüfen, ob eine solche Leistung wie die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub in den Anwendungsbereich von Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub fällt. Wird dies bejaht, ist zu prüfen, ob diese Bestimmung den Modalitäten der Berechnung dieser Zuwendung, die sich aus einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen ergeben, entgegensteht.
- 61 Unter Berücksichtigung der in Rn. 50 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung stellt eine Leistung wie die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub mit Blick auf die Voraussetzungen für ihre Gewährung ein aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitetes Recht dar, auf das der Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat. Allein der Umstand, dass die Zahlung dieser Zuwendung nicht automatisch erfolgt, da der gekündigte Arbeitnehmer sie bei seinem Arbeitgeber beantragen muss, und dass diese Zahlung für die Zeit des über die Dauer der Kündigungsfrist hinausgehenden Wiedereingliederungsurlaubs geleistet wird, vermag nichts an dieser Feststellung zu ändern.

- 62 Unter diesen Umständen ist Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub auf eine Leistung wie die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub anwendbar.
- 63 Was die Modalitäten der Berechnung dieser Zuwendung angeht, ist der Vorlageentscheidung zu entnehmen, dass nach der im Ausgangsverfahren fraglichen Regelung diese Zuwendung, wenn einem unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt gekündigt wird, in dem dieser Arbeitnehmer einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts berechnet wird, das er zum Zeitpunkt der Kündigung bezieht.
- 64 Ebenso wie die Entlassungsentschädigung muss eine Leistung wie die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub jedoch nach Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vollständig auf der Grundlage des Entgelts berechnet werden, das für die von diesem Arbeitnehmer in Vollzeit erbrachten Leistungen zu zahlen wäre.
- 65 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub dahin auszulegen ist, dass er dem entgegensteht, dass die Entlassungsentschädigung und die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub, die einem unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmer zu zahlen sind, wenn dieser Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, in dem er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, entlassen wird, zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts festgesetzt werden, das er zum Zeitpunkt der Entlassung bezieht.

Zur dritten Frage

- 66 Mit seiner dritten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 157 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach ein unbefristet und in Vollzeit angestellter Arbeitnehmer, wenn er zu dem Zeitpunkt entlassen wird, in dem er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, eine Entlassungsentschädigung und eine Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub erhält, die zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts berechnet werden, das er zum Zeitpunkt der Entlassung bezieht, wenn sich eine deutlich höhere Zahl von Frauen als von Männern dazu entschließt, einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch zu nehmen, und wenn die sich daraus ergebende Ungleichbehandlung nicht durch objektiv gerechtfertigte Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, erklären lässt.
- 67 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass aufgrund des zwingenden Charakters von Art. 157 AEUV das Verbot diskriminierender Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nicht nur für staatliche Stellen verbindlich ist, sondern sich auch auf alle Tarifverträge erstreckt, die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regeln (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. April 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, Rn. 39, und vom 18. November 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, Rn. 25).
- 68 So kann der in diesem Artikel aufgestellte Grundsatz vor den innerstaatlichen Gerichten u. a. im Fall von Diskriminierungen geltend gemacht werden, die ihren Ursprung unmittelbar in Rechtsvorschriften oder in Kollektivverträgen haben, sowie in dem Fall, dass die Arbeit in ein und demselben privaten oder öffentlichen Betrieb oder Dienst verrichtet wird (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 8. April 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, Rn. 40, und vom 13. Januar 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, Rn. 45).
- 69 Nach Art. 157 Abs. 2 AEUV sind unter „Arbeitsentgelt“ die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

- 70 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Begriff „Arbeitsentgelt“ im Sinne von Art. 157 Abs. 2 AEUV weit auszulegen. Er umfasst insbesondere alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistungen gewährten Vergütungen, vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber sie dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Arbeitsverhältnisses gewährt, sei es aufgrund eines Arbeitsvertrags, aufgrund von Rechtsvorschriften oder freiwillig. Außerdem schließt der Umstand, dass bestimmte Leistungen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden, nicht aus, dass sie den Charakter eines Entgelts im Sinne der genannten Vorschrift haben können (Urteile vom 6. Dezember 2012, Dittrich u. a., C-124/11, C-125/11 und C-143/11, EU:C:2012:771, Rn. 35, sowie vom 19. September 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, Rn. 33).
- 71 Hinsichtlich des dem Arbeitnehmer anlässlich seiner Entlassung vom Arbeitgeber gezahlten Übergangsgeldes hat der Gerichtshof bereits festgestellt, dass dieses eine Art aufgeschobenes Entgelt darstellt, auf das der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses Anspruch hat, das ihm aber erst bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, um ihm die Anpassung an die dadurch entstandenen neuen Umstände zu erleichtern (Urteile vom 17. Mai 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, Rn. 13, und vom 19. September 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, Rn. 35).
- 72 Im vorliegenden Fall erfüllen Leistungen wie die Entlassungsentschädigung und die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub die in den Rn. 70 und 71 des vorliegenden Urteils angeführten Voraussetzungen. Daher sind solche Leistungen als „Arbeitsentgelt“ im Sinne von Art. 157 AEUV einzustufen.
- 73 Um festzustellen, ob eine Diskriminierung vorliegt, ist daran zu erinnern, dass eine Diskriminierung darin besteht, dass unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden oder dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte angewandt wird (Urteile vom 13. Februar 1996, Gillespie u. a., C-342/93, EU:C:1996:46, Rn. 16, und vom 14. Juli 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, Rn. 39).
- 74 Hierzu trägt die französische Regierung vor, dass ein Arbeitnehmer in Elternurlaub auf Teilzeitbasis nicht mit einem Arbeitnehmer zu vergleichen sei, der seine Tätigkeit in Vollzeit ausübe, und verweist dabei auf Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, wonach, „[w]o dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz [gilt]“.
- 75 Die französische Regierung und Praxair MRC berufen sich auch auf Rn. 63 des Urteils vom 16. Juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), in der der Gerichtshof für Recht erkannt habe, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen dem nicht entgegenstehe, dass ein Arbeitnehmer während der Zeit des Elternurlaubs in Teilzeit Ansprüche auf eine Rente wegen dauernder Invalidität proportional zur geleisteten Arbeit und zum bezogenen Gehalt erwerbe und nicht so, als ob er eine Vollzeittätigkeit ausgeübt hätte. Somit sei ein Arbeitnehmer in Elternurlaub auf Teilzeitbasis nicht mit einem Arbeitnehmer zu vergleichen, der seine Tätigkeit in Vollzeit ausübe.
- 76 Es ist jedoch eine Unterscheidung zu treffen zwischen zum einen den Rechten, die spezifisch der Situation des Elternurlaubs in Teilzeit Rechnung tragen, und zum anderen den Rechten, die sich nicht spezifisch aus dieser Situation ableiten.
- 77 Wie sich aus Rn. 53 des vorliegenden Urteils ergibt, ist bei einem im Rahmen eines Vollzeitarbeitsvertrags angestellten Arbeitnehmer, der einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, davon auszugehen, dass die einseitige Beendigung durch den Arbeitgeber den Vollzeitarbeitsvertrag betrifft.

- 78 Folglich ist, wie sich aus den Rn. 51 und 55 des Urteils vom 22. Oktober 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), ergibt, hinsichtlich des Anspruchs auf Leistungen wie die Entlassungsentschädigung und die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub die Situation eines Arbeitnehmers in Elternurlaub auf Teilzeitbasis hinsichtlich solcher Leistungen mit der eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers vergleichbar. Diese Feststellung gilt auch im Rahmen von Art. 157 AEUV.
- 79 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs steht der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen nach Art. 157 AEUV nicht nur der Anwendung von Vorschriften entgegen, die unmittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts enthalten, sondern auch der Anwendung von Vorschriften, die Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen aufgrund von Kriterien aufrechterhalten, die nicht auf dem Geschlecht beruhen, sofern sich diese Ungleichbehandlungen nicht mit objektiv gerechtfertigten Faktoren erklären lassen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 15. Dezember 1994, Helmig u. a., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 und C-78/93, EU:C:1994:415, Rn. 20, sowie vom 17. Juli 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, Rn. 40).
- 80 Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs liegt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts insbesondere vor, wenn eine nationale Maßnahme zwar neutral formuliert ist, in ihrer Anwendung aber wesentlich mehr Arbeitnehmer des einen Geschlechts als solche des anderen Geschlechts benachteiligt. Eine solche Maßnahme ist mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann vereinbar, wenn die von ihr bewirkte Ungleichbehandlung zwischen den beiden Arbeitnehmerkategorien durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 17. Juli 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 81 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Anwendung einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen, die neutral formuliert ist, dass ein unbefristet und in Vollzeit angestellter Arbeitnehmer, wenn er zu dem Zeitpunkt entlassen wird, in dem er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, im Verhältnis zu einem Arbeitnehmer, der während seiner Tätigkeit in Vollzeit entlassen wird, insoweit benachteiligt wird, als für den Arbeitnehmer in Elternurlaub auf Teilzeitbasis die Entlassungsentschädigung und die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts festgesetzt werden, das er zum Zeitpunkt seiner Entlassung bezieht.
- 82 Das vorlegende Gericht führt in seiner dritten Frage aus, dass sich eine deutlich höhere Zahl von Frauen als von Männern dazu entschließen, einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch zu nehmen. In der Vorlageentscheidung heißt es, dass sich dem Generalanwalt an der Cour de cassation (Kassationsgerichtshof) zufolge aus den innerstaatlichen Statistiken vom März 2016 ergebe, dass in Frankreich 96 % der Arbeitnehmer, die einen Elternurlaub nähmen, Frauen seien.
- 83 In einem solchen Fall ist eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung nur unter der Voraussetzung vereinbar, dass sich die auf diese Weise zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bewirkte Ungleichbehandlung möglicherweise durch objektive Faktoren rechtfertigen lässt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.
- 84 Insbesondere aus dem Wortlaut der dritten Frage ist abzuleiten, dass das vorlegende Gericht der Ansicht ist, diese Ungleichbehandlung sei nicht durch derartige objektive Faktoren gerechtfertigt.
- 85 Die französische Regierung macht in ihren schriftlichen Erklärungen in Bezug auf diese Ungleichbehandlung keine objektiv gerechtfertigten Faktoren geltend, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

- 86 Unter diesen Umständen erscheint eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche nicht mit dem Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, wie dieser in Art. 157 AEUV vorgesehen ist, vereinbar.
- 87 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 157 AEUV dahin auszulegen ist, dass er einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach ein unbefristet und in Vollzeit angestellter Arbeitnehmer, wenn dieser Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt entlassen wird, in dem er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, eine Entlassungsentschädigung und eine Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub erhält, die zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts, das er zum Zeitpunkt der Entlassung bezieht, festgesetzt werden, wenn sich eine deutlich höhere Zahl von Frauen als von Männern dazu entschließt, einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch zu nehmen, und wenn die sich hieraus ergebende Ungleichbehandlung nicht durch objektiv gerechtfertigte Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, erklären lässt.

Kosten

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

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

- 1. Paragraf 2 Nr. 6 der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Vereinbarung über Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er dem entgegensteht, dass die Entlassungsentschädigung und die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub, die einem unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmer zu zahlen sind, wenn dieser Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, in dem er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, entlassen wird, zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts festgesetzt werden, das er zum Zeitpunkt der Entlassung bezieht.**
- 2. Art. 157 AEUV ist dahin auszulegen, dass er einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach ein unbefristet und in Vollzeit angestellter Arbeitnehmer, wenn dieser Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt entlassen wird, in dem er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, eine Entlassungsentschädigung und eine Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub erhält, die zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts, das er bei der Entlassung bezieht, festgesetzt werden, wenn sich eine deutlich höhere Zahl von Frauen als von Männern dazu entschließt, einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch zu nehmen, und wenn die sich hieraus ergebende Ungleichbehandlung nicht durch objektiv gerechtfertigte Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, erklären lässt.**

Unterschriften