

**Begäran om förhandsavgörande framställd av Verwaltungsgericht Berlin (Tyskland) den 24 mars 2016 – H. mot Land Berlin**

**(Mål C-174/16)**

(2016/C 232/04)

Rättegångsspråk: tyska

**Hänskjutande domstol**

Verwaltungsgerichts Berlin

**Parter i målet vid den nationella domstolen**

*Klagande:* H.

*Motpart:* Land Berlin

**Tolkningsfrågor**

- 1) Ska bestämmelserna i rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG <sup>(1)</sup> samt bestämmelserna i det i bilaga offentliggjorda ramavtalet om föräldraledighet tolkas på så sätt, att de utgör hinder för nationella bestämmelser enligt vilka den provotid – under vilken en offentlig tjänsteman med chefsansvar är provanställd – enligt lag upphör utan någon möjlighet till förlängning, då en manlig eller kvinnlig tjänsteman under större delen av denna provotid har befunnit sig på föräldraledighet och fortfarande befinner sig på sådan ledighet?
- 2) Ska bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet <sup>(2)</sup>, särskilt artiklarna 14.1 a eller c, 15 eller 16 i direktivet tolkas så, att nationella bestämmelser med sådant innehåll som angetts i fråga 1 utgör en indirekt könsdiskriminering när bestämmelserna potentiellt kan beröra ett mycket större antal kvinnor än män?
- 3) För det fall fråga 1 eller fråga 2 ska besvaras jakande, utgör i så fall bestämmelserna i unionsrätten även hinder för nämnda bestämmelser i nationell rätt, när dessa bestämmelser motiveras med ett syfte som innebär att bedömningen under provotiden av en provanställning avseende en permanent offentlig tjänst med chefsansvar, endast kan göras för det fall arbetsuppgifterna verkligen har utförts under lång tid?
- 4) För det fall fråga 3 besvaras jakande, tillåter då tolkningen av unionsrätten andra rättsliga följder än en förlängning av provotiden i omedelbar anslutning till föräldraledighetens slut – avseende den tidsperiod som ännu inte fullgjorts vid föräldraledighetens början – på samma eller jämförbara tjänst, när det exempelvis inte längre står några sådana tjänster till förfogande?
- 5) Kräver tolkningen av unionsrätten i sådana fall, att det för tillsättningen av en annan tjänst eller tjänsteställning med chefsansvar, inte hålls något nytt urvalsförfarande enligt nationella bestämmelser som inkluderar andra sökande?

<sup>(1)</sup> EGT L 68, s. 13.

<sup>(2)</sup> EUT L 204, s. 23.