



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

27. Februar 2014*

„Sozialpolitik — Richtlinie 96/34/EG — Rahmenvereinbarung über Elternurlaub — Paragraphen 1 und 2 Nr. 4 — Elternurlaub auf Teilzeitbasis — Entlassung des Arbeitnehmers ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund — Pauschale Schutzentschädigung wegen der Inanspruchnahme von Elternurlaub — Berechnungsgrundlage für die Entschädigung“

In der Rechtssache C-588/12

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Arbeidshof te Antwerpen (Belgien) mit Entscheidung vom 10. Dezember 2012, beim Gerichtshof eingegangen am 14. Dezember 2012, in dem Verfahren

Lyreco Belgium NV

gegen

Sophie Rogiers

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten M. Ilešič, der Richter C. G. Fernlund und A. Ó Caoimh (Berichterstatter), der Richterin C. Toader und des Richters E. Jarašiūnas,

Generalanwalt: N. Jääskinen,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der Lyreco Belgium NV, vertreten durch E. Lievens, advocaat,
- der belgischen Regierung, vertreten durch M. Jacobs und L. Van den Broeck als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch C. Gheorghiu und M. van Beek als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

* Verfahrenssprache: Niederländisch.

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Paragraphen 1 und 2 Nr. 4 der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (im Folgenden: Rahmenvereinbarung) im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. 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).
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Lyreco Belgium NV (im Folgenden: Lyreco) und Frau Rogiers über die Berechnung der pauschalen Schutzentschädigung, die Frau Rogiers wegen ihrer rechtswidrigen Entlassung während eines Elternurlaubs auf Teilzeitbasis zusteht.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Im ersten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung heißt es:

„Die nachstehende Rahmenvereinbarung stellt ein Engagement von UNICE [Union der europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände], CEEP [Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft] und EGB [Europäischer Gewerkschaftsbund] 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.“
- 4 In den Nrn. 4 bis 6 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung heißt es:

„4. Die [auf der Tagung des Europäischen Rates in Straßburg am 9. Dezember 1989 angenommene] 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 Entschließung 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 Entschließung 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.“

5 Paragraf 1 der Rahmenvereinbarung sieht 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.“

6 Paragraf 2 („Elternurlaub“) der Rahmenvereinbarung bestimmt:

- „1. Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen nach Maßgabe des Paragrafen 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.

...

3. Die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs werden in den Mitgliedstaaten gesetzlich und/oder tarifvertraglich unter Einhaltung der Mindestanforderungen dieser Vereinbarung geregelt. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können insbesondere
 - a) entscheiden, ob der Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, in Teilen oder in Form von ‚Kreditstunden‘ gewährt wird;
 - b) das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Beschäftigungsdauer und/oder Betriebszugehörigkeit (höchstens ein Jahr) abhängig machen;

...

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.
5. Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden.
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.

...“

Belgisches Recht

- 7 In Belgien wurde die Richtlinie 96/34 für die im Privatsektor Beschäftigten mit dem Königlichen Erlass zur Einführung eines Rechts auf Elternurlaub im Rahmen der Laufbahnunterbrechung (koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan) vom 29. Oktober 1997 (*Belgisch Staatsblad*, 7. November 1997, S. 29930) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Königlicher Erlass von 1997) und mit bestimmten Vorschriften in Kapitel IV Abschnitt 5 („Unterbrechung der Berufslaufbahn“) des Sanierungsgesetzes zur Festlegung sozialer Bestimmungen (herstelwet houdende sociale bepalingen) vom 22. Januar 1985 (*Belgisch Staatsblad*, 24. Januar 1985, S. 6999, im Folgenden: Sanierungsgesetz) umgesetzt.
- 8 Gemäß Art. 2 § 1 des Königlichen Erlasses von 1997 in Verbindung mit den Art. 100 und 102 des Sanierungsgesetzes hat ein Arbeitnehmer das Recht, Elternurlaub auf eine der folgenden Arten zu nehmen:
- entweder setzt er die Erfüllung seines Arbeitsvertrags für einen Zeitraum von drei Monaten aus (Art. 100 des Sanierungsgesetzes), oder
 - er setzt seine Arbeitsleistungen für einen Zeitraum von sechs oder 15 Monaten in Teilzeit, und zwar in Form einer Halbzeitbeschäftigung oder unter Verkürzung der Arbeitszeit um ein Fünftel der normalen Anzahl Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle (Art. 102 des Sanierungsgesetzes), fort.
- 9 Nach Art. 6 § 1 des Königlichen Erlasses von 1997 muss der Arbeitnehmer, der das Recht auf Elternurlaub ausüben wünscht, dies seinem Arbeitgeber mindestens zwei Monate und höchstens drei Monate im Voraus mitteilen. Diese Frist kann im gemeinsamen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verkürzt werden.
- 10 Nach Art. 4 des Königlichen Erlasses von 1997 kann der Arbeitnehmer das Recht auf Elternurlaub jedoch nur dann in Anspruch nehmen, wenn er in den 15 Monaten, die der schriftlichen Mitteilung an den Arbeitgeber vorausgehen, mindestens zwölf Monate durch einen Arbeitsvertrag an den Arbeitgeber gebunden war.
- 11 Mit Art. 101 des Sanierungsgesetzes ist eine Regelung zum Schutz gegen Entlassung eingeführt worden, die u. a. für den Elternurlaub gilt. Diese Bestimmung sieht vor:

„Wenn die Erfüllung des Arbeitsvertrags ... ausgesetzt wird oder wenn die Arbeitsleistungen in Anwendung der Artikel 102 § 1 ... verkürzt werden, darf der Arbeitgeber keine Handlung vornehmen, die darauf abzielt, das Arbeitsverhältnis einseitig zu beenden, außer aus einem schwerwiegenden Grund im Sinne von Art. 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge [wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, *Belgisch Staatsblad*, 22. August 1978, S. 9277, im Folgenden: Gesetz von 1978] oder aus einem ausreichenden Grund.

...

Ausreichend ist ein Grund, der als solcher vom Richter anerkannt worden ist und dessen Art und Ursprung nicht mit der in den Artikeln 100 und 100*bis* erwähnten Aussetzung oder der in den Artikeln 102 und 102*bis* erwähnten Verkürzung zusammenhängen.

...

Arbeitgeber, die trotz der Bestimmungen von Absatz 1 den Arbeitsvertrag ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund beenden, müssen Arbeitnehmern eine [pauschale Schutzentschädigung] zahlen, die der Entlohnung von sechs Monaten entspricht, unbeschadet der Entschädigungen, die den Arbeitnehmern im Fall eines Bruchs des Arbeitsvertrags zustehen.“

- 12 Aus den Akten ergibt sich, dass zu diesen letztgenannten Entschädigungen insbesondere die in Art. 39 des Gesetzes von 1978 vorgesehene „Entlassungsentschädigung“ gehört. In Art. 39 heißt es:

„Ist der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in den Artikeln 59, 82, 83, 84 und 115 [dieses Gesetzes] festgelegten Kündigungsfrist kündigt, dazu verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung zu zahlen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

...

Die Entlassungsentschädigung umfasst nicht nur die laufende Entlohnung, sondern auch die aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile.“

- 13 Art. 103 des Sanierungsgesetzes sieht vor:

„Bei einseitiger Beendigung des Arbeitsvertrags seitens des Arbeitgebers wird die Kündigungsfrist, die dem Arbeitnehmer notifiziert wird, der seine Leistungen gemäß Artikel 102 (und 102*bis*) verkürzt hat, so berechnet, als hätte er seine Leistungen nicht verkürzt. Dieselbe Kündigungsfrist ist ebenfalls bei der Bestimmung der in Artikel 39 des Gesetzes [von 1978] vorgesehenen [Entlassungs]entschädigung zu berücksichtigen.“

- 14 Aus den Akten geht weiter hervor, dass Art. 105 § 3 des Sanierungsgesetzes auf das Urteil des Gerichtshofs vom 22. Oktober 2009, Meerts (C-116/08, Slg. 2009, I-10063), hin geändert wurde und nunmehr lautet:

„Wenn der Arbeitsvertrag während eines Zeitraums der Verkürzung der Arbeitsleistungen im Rahmen eines in Ausführung des vorliegenden Abschnitts genommenen Elternschaftsurlaubs beendet wird, ist unter ‚laufender Entlohnung‘ im Sinne von Artikel 39 des Gesetzes [von 1978] die Entlohnung zu verstehen, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags Anrecht gehabt hätte, wenn er seine Leistungen nicht verkürzt hätte.“

- 15 Nach den Ausführungen des vorlegenden Gerichts sind „die Rechtsvorschriften über die [pauschale] Schutzentschädigung“ nicht geändert worden.

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

- 16 Frau Rogiers arbeitete seit dem 3. Januar 2005 mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag als Vollzeitbeschäftigte bei Lyreco.
- 17 Dieser Arbeitsvertrag ruhte während des Mutterschaftsurlaubs von Frau Rogiers vom 9. Januar 2009 bis zum 26. April 2009.
- 18 Ab dem 27. April 2009 sollte Frau Rogiers ihre Arbeit auf Teilzeitbasis im Rahmen eines Elternurlaubs wieder aufnehmen, der ihr für vier Monate gewährt worden war.

- 19 Mit Einschreiben vom 27. April 2009 beendete Lyreco das Arbeitsverhältnis von Frau Rogiers unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Monaten zum 1. Mai 2009. Der Vorlageentscheidung zufolge endete der Arbeitsvertrag am 31. August 2009.
- 20 Frau Rogiers klagte gegen ihre Entlassung bei der Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Arbeitsgericht Antwerpen) und bestritt die von Lyreco angeführten Entlassungsgründe. Lyreco hatte im Wesentlichen geltend gemacht, dass es ihr mangels Arbeit nicht möglich sei, Frau Rogiers weiterzubeschäftigen, und dass diese die Stellen abgelehnt habe, die ihr nach der Streichung ihrer Stelle als „Recruitment Manager“, die sie vor ihrem Elternurlaub innegehabt habe, angeboten worden seien.
- 21 Mit Urteil vom 21. September 2011 verurteilte dieses Gericht Lyreco zur Zahlung der in Art. 101 des Sanierungsgesetzes vorgesehenen pauschalen Schutzentschädigung in Höhe von sechs Monatsgehältern, weil sie den Arbeitsvertrag mit Frau Rogiers ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund während des Elternurlaubs einseitig beendet habe. Diesem Urteil zufolge war die Entschädigung auf der Grundlage des Gehalts zu berechnen, das Frau Rogiers zum Zeitpunkt ihrer Entlassung, d. h. am 27. April 2009, gezahlt wurde, also des Gehalts, das ihrer wegen des Teilzeit-Elternurlaubs ausgeübten Halbzeitbeschäftigung entsprach.
- 22 Am 14. Dezember 2011 legte Lyreco beim Arbeidshof te Antwerpen (Arbeitsgerichtshof Antwerpen) Rechtsmittel gegen dieses Urteil ein. Frau Rogiers legte bei diesem Gericht ein Anschlussrechtsmittel ein, mit dem sie beantragte, die pauschale Schutzentschädigung, zu deren Zahlung Lyreco verurteilt worden war, auf der Grundlage des Gehalts für die Arbeitsleistungen auf Vollzeitbasis zu berechnen.
- 23 Mit Urteil vom 10. Dezember 2012 bestätigte der Arbeidshof te Antwerpen, dass Frau Rogiers ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund während ihres Elternurlaubs entlassen worden sei und daher Anspruch auf eine pauschale Schutzentschädigung in Höhe von sechs Monatsgehältern habe.
- 24 Er schloss sich darüber hinaus der ihm vorgelegten Stellungnahme der Staatsanwaltschaft an, die u. a. das System der Berechnung der Frau Rogiers zustehenden Entschädigung, wie es im Urteil vom 21. September 2011 angewandt worden war, als „absurd“ qualifiziert hatte, da die pauschale Schutzentschädigung nach der Logik dieses Urteils bei einem Vollzeit-Elternurlaub, der eine Verkürzung der Arbeitsleistungen um 100 % bedeute, auf der Grundlage eines Gehalts von null zu berechnen wäre, was keinen Sinn ergebe. In Anbetracht dessen ist der Arbeidshof te Antwerpen der Ansicht, dass die Ausführungen im Urteil Meerts zur Entlassungsabfindung nach Art. 39 des Gesetzes von 1978 nicht unbedingt auf die pauschale Schutzentschädigung übertragen werden könnten, um die es in dem bei ihm anhängigen Rechtsstreit gehe.
- 25 Unter diesen Umständen hat der Arbeidshof te Antwerpen beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:
- Stehen die Paragraphen 1 und 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung dem entgegen, dass die pauschale Schutzentschädigung, die dem Arbeitnehmer zu zahlen ist, der mit seinem Arbeitgeber durch einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag verbunden war und dessen Arbeitsvertrag durch diesen Arbeitgeber ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund während einer Zeit der verkürzten Leistungen wegen der Inanspruchnahme eines 20%- bzw. 50%igen Elternurlaubs einseitig beendet wird, anhand des während dieses Verkürzungszeitraums geschuldeten Gehalts berechnet wird, wohingegen derselbe Arbeitnehmer eine Schutzentschädigung in Höhe des Vollzeitgehalts beanspruchen könnte, wenn er seine Leistungen um 100 % verkürzt hätte?
- 26 In Beantwortung eines Ersuchens um Klarstellung, das der Gerichtshof gemäß Art. 101 seiner Verfahrensordnung an den Arbeidshof te Antwerpen gerichtet hat, hat dieser erläutert, dass das vom Kassationsgerichtshof am 15. Februar 2010 erlassene Urteil, das die belgische Regierung in ihren im

Rahmen des vorliegenden Verfahrens eingereichten schriftlichen Erklärungen angeführt hatte, keine Auswirkungen auf die Behandlung der Vorabentscheidungsfrage haben könne, da es nicht die in Art. 101 des Sanierungsgesetzes vorgesehene pauschale Schutzentschädigung betreffe.

Zur Vorlagefrage

- 27 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass der vom vorlegenden Gericht in seiner Frage erwähnte Paragraph 1 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung lediglich deren Anwendungsbereich definiert, indem er bestimmt, dass die Rahmenvereinbarung für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, gilt, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- 28 Es steht fest, dass dies bei einer Person in der Lage von Frau Rogiers im Ausgangsrechtsstreit der Fall war, so dass sie vom Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung erfasst wird.
- 29 Daher ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit seiner Frage Aufschluss darüber gewinnen möchte, ob Paragraph 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er nicht zulässt, dass die pauschale Schutzentschädigung, die einem unbefristet und auf Vollzeitbasis angestellten Arbeitnehmer, der Elternurlaub auf Teilzeitbasis genommen hat, bei einer einseitigen Beendigung seines Vertrags durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund zusteht, auf der Grundlage des gekürzten Gehalts berechnet wird, das dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Entlassung bezog.
- 30 Wie sich sowohl aus dem ersten Absatz der Präambel als auch aus den Nrn. 4 und 5 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung sowie deren Paragraph 1 Nr. 1 ergibt, stellt diese Rahmenvereinbarung ein Engagement der Sozialpartner dar, im Wege von Mindestvorschriften Maßnahmen zu schaffen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen (vgl. in diesem Sinne Urteile Meerts, Rn. 35, vom 16. September 2010, Chatzi, C-149/10, Slg. 2010, I-8489, Rn. 56, sowie vom 20. Juni 2013, Riežniece, C-7/12, Rn. 31).
- 31 Aus Nr. 6 der Allgemeinen Erwägungen dieser Rahmenvereinbarung geht ferner hervor, dass die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben die Einführung neuer und flexibler Arten der Arbeitsorganisation und der Zeiteinteilung in den Mitgliedstaaten fördern sollten, die den sich ändernden Bedürfnissen der Gesellschaft unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer besser angepasst sind (Urteil Meerts, Rn. 36).
- 32 Die Rahmenvereinbarung ist damit an den sozialen Grundrechten ausgerichtet, die in der die Gleichbehandlung von Männern und Frauen betreffenden Nr. 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, auf die in der Rahmenvereinbarung, insbesondere in Nr. 4 der Allgemeinen Erwägungen, verwiesen wird und die auch in Art. 151 Abs. 1 AEUV erwähnt werden, festgeschrieben sind und im Zusammenhang mit der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie dem Vorhandensein eines angemessenen sozialen Schutzes der Arbeitnehmer stehen, hier derjenigen, die Elternurlaub beantragt oder genommen haben (vgl. in diesem Sinne Urteile Meerts, Rn. 37, vom 22. April 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Slg. 2010, I-3527, Rn. 52, und Chatzi, Rn. 36).
- 33 Im Hinblick darauf ermöglicht es die Rahmenvereinbarung nach Paragraph 2 Nr. 1 Personen, die gerade Eltern geworden sind, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen, um sich ihren familiären Verpflichtungen zu widmen, und gewährleistet ihnen in Paragraph 2 Nr. 5 grundsätzlich die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz im Anschluss an diesen Elternurlaub (vgl. Urteile Chatzi, Rn. 57, und Riežniece, Rn. 32).

- 34 Um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer dieses in der Rahmenvereinbarung vorgesehene Recht auf Elternurlaub tatsächlich wahrnehmen können, gibt Paragraph 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern auf, gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen zu treffen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen.
- 35 Diese Bestimmung bezweckt daher nach ihrem Wortlaut, die Arbeitnehmer gegen Entlassungen zu schützen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen (vgl. Urteile Meerts, Rn. 33, und Riežniece, Rn. 34).
- 36 In Anbetracht des in den Rn. 30 und 31 des vorliegenden Urteils angeführten Ziels der Rahmenvereinbarung, nämlich Männern und Frauen zu ermöglichen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen, ist Paragraph 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung als Ausdruck eines sozialen Grundrechts der Union zu verstehen, dem besondere Bedeutung zukommt, und darf deshalb nicht restriktiv ausgelegt werden (vgl. in diesem Sinne Urteile Meerts, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung, sowie Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Rn. 54).
- 37 Eine nationale Regelung, die für den Fall, dass – wie im Ausgangsverfahren – ein Arbeitgeber den Vertrag eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund einseitig beendet, obwohl sich dieser im Elternurlaub befindet, diesem Arbeitnehmer zusätzlich zur Entschädigung wegen Vertragsbruchs eine pauschale Schutzentschädigung in Höhe von sechs Monatsgehältern gewährt, kann unter die „erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen“, im Sinne von Paragraph 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung fallen.
- 38 Einer solchen Schutzmaßnahme würde jedoch ein großer Teil ihrer praktischen Wirksamkeit genommen, wenn die pauschale Schutzentschädigung, die ein Arbeitnehmer, der – wie Frau Rogiers im Ausgangsverfahren – unbefristet und in Vollzeit angestellt ist, beanspruchen kann, wenn er während eines Elternurlaubs auf Teilzeitbasis rechtswidrig entlassen wird, nicht auf der Grundlage seines arbeitsvertraglichen Vollzeitgehalts, sondern auf der seines während des Teilzeit-Elternurlaubs gekürzten Gehalts berechnet würde. Denn bei einer solchen Methode zur Berechnung dieser pauschalen Entschädigung ist zu erwarten, dass sie keine hinreichend abschreckende Wirkung hat, um die Entlassung von Arbeitnehmern zu verhindern, die sich in einem Elternurlaub auf Teilzeitbasis befinden (vgl. in diesem Sinne Urteil Meerts, Rn. 46 und 47).
- 39 Ein solches Ergebnis würde unter Verstoß gegen eines der mit der Rahmenvereinbarung verfolgten Ziele, das in Rn. 32 des vorliegenden Urteils angeführt ist und in der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes der Arbeitnehmer besteht, dazu führen, dass die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern, die sich für einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis entschieden haben, erhöht und damit die mit Paragraph 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung eingeführte Schutzregelung teilweise ausgehöhlt wird, und so einen Grundsatz des Sozialrechts der Union, dem besondere Bedeutung zukommt, ernstlich beeinträchtigen.
- 40 Darüber hinaus könnte eine solche Methode zur Berechnung der pauschalen Entschädigung, da sie bestimmte Arbeitnehmer davon abhalten könnte, Elternurlaub zu nehmen, auch dem Ziel der Rahmenvereinbarung insoweit entgegenwirken, als diese, wie in Rn. 30 des vorliegenden Urteils ausgeführt, zu einer besseren Vereinbarkeit von Familienleben und Berufsleben führen soll (vgl. in diesem Sinne Urteil Meerts, Rn. 47).

- 41 Da schließlich eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche den Arbeitnehmern gemäß Paragraph 2 Nr. 3 Buchst. a der Rahmenvereinbarung die Möglichkeit einräumt, zwischen einem Elternurlaub auf Vollzeitbasis und einem solchen auf Teilzeitbasis zu wählen, und zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine rechtswidrige Entlassung während eines solchen Urlaubs eine Sanktionsregelung in Form einer besonderen Entschädigung vorsieht, dürfen Arbeitnehmer, die sich entschieden haben, Elternurlaub auf Teilzeitbasis statt auf Vollzeitbasis zu nehmen, nicht benachteiligt werden, soll nicht das mit der Rahmenvereinbarung verfolgte Ziel der Flexibilität, wie es in Rn. 31 des vorliegenden Urteils angeführt ist, beeinträchtigt werden.
- 42 Im Übrigen wird diese Auslegung der Rahmenvereinbarung, wie die belgische Regierung und die Europäische Kommission ausgeführt haben, durch Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung bestätigt, wonach die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen bleiben.
- 43 Wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, ergibt sich sowohl aus dem Wortlaut dieses Paragraphen als auch aus dem Kontext, in den er sich einfügt, 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 (vgl. Urteile Meerts, Rn. 39, und Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Rn. 51).
- 44 Aus den in den Rn. 30 bis 32 des vorliegenden Urteils angeführten Zielen der Rahmenvereinbarung 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 (vgl. Urteile Meerts, Rn. 43, und Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Rn. 53).
- 45 Zu diesen Rechten und Vorteilen gehören diejenigen, die mit den Beschäftigungsbedingungen zusammenhängen, wie der Anspruch eines mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag auf Vollzeitbasis angestellten Arbeitnehmers, der Elternurlaub genommen hat, auf eine pauschale Schutzentschädigung, wenn der Arbeitgeber diesen Vertrag ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund einseitig beendet. Denn diese Entschädigung, deren Höhe sich nach dem arbeitsvertraglichen Gehalt richtet und die diesen Arbeitnehmer gegen eine Entlassung schützen soll, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruht, wird dem Arbeitnehmer aufgrund der Stelle gezahlt, die er innegehabt hatte und weiter innegehabt hätte, wäre er nicht rechtswidrig entlassen worden (vgl. entsprechend Urteile vom 27. Juni 1990, Kowalska, C-33/89, Slg. 1990, I-2591, Rn. 10 und 11, vom 9. Februar 1999, Seymour-Smith und Perez, C-167/97, Slg. 1999, I-623, Rn. 23 bis 28, und Meerts, Rn. 44).
- 46 So steht im Ausgangsverfahren fest, dass ein Arbeitnehmer wie Frau Rogiers, der für seinen Arbeitgeber im Rahmen eines Arbeitsvertrags über einen bestimmten Zeitraum gearbeitet hat und nach den Vorschriften des nationalen Rechts Anrecht auf Elternurlaub hat, sich mit Beginn des Elternurlaubs auf seinen Anspruch auf die pauschale Schutzentschädigung gemäß Art. 101 des Sanierungsgesetzes berufen kann. Dass der betroffene Arbeitnehmer diesen Anspruch nur dann tatsächlich geltend machen kann, wenn sein Arbeitgeber ihn später während des Elternurlaubs rechtswidrig entlässt, ist in diesem Zusammenhang ohne Belang.
- 47 Ist, wie im Ausgangsverfahren, ein mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag auf Vollzeitbasis angestellter Arbeitnehmer während seines Elternurlaubs auf Teilzeitbasis rechtswidrig entlassen worden, entspricht eine pauschale Schutzentschädigung wie die im belgischen Recht vorgesehene folglich nur dann den Anforderungen der Rahmenvereinbarung, wenn sie auf der Grundlage des Gehalts für die Vollzeitarbeitsleistungen dieses Arbeitnehmers berechnet wird.

- 48 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Paragraph 2 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 96/34 im Licht der mit dieser Rahmenvereinbarung verfolgten Ziele und der Nr. 6 dieses Paragraphen dahin auszulegen ist, dass er nicht zulässt, dass die pauschale Schutzentschädigung, die einem unbefristet und auf Vollzeitbasis angestellten Arbeitnehmer, der Elternurlaub auf Teilzeitbasis genommen hat, bei einer einseitigen Beendigung seines Vertrags durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund zusteht, auf der Grundlage des gekürzten Gehalts berechnet wird, das dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Entlassung bezog.

Kosten

- 49 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 (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

Paragraph 2 Nr. 4 der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung ist im Licht der mit dieser Rahmenvereinbarung verfolgten Ziele und der Nr. 6 dieses Paragraphen dahin auszulegen, dass er nicht zulässt, dass die pauschale Schutzentschädigung, die einem unbefristet und auf Vollzeitbasis angestellten Arbeitnehmer, der Elternurlaub auf Teilzeitbasis genommen hat, bei einer einseitigen Beendigung seines Vertrags durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund zusteht, auf der Grundlage des gekürzten Gehalts berechnet wird, das dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seiner Entlassung bezog.

Unterschriften