



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften

PRESSEMITTEILUNG Nr. 93/09

Luxemburg, den 22. Oktober 2009

Urteil in der Rechtssache C-116/08

Christel Meerts / Proost NV

DIE ENTLASSUNGSENTSCHÄDIGUNG FÜR EINEN IN VOLLZEIT ANGESTELLTEN ARBEITNEHMER, DER WÄHREND EINES ELTERNURLAUBS AUF TEILZEITBASIS ENTLASSEN WIRD, BERECHNET SICH AUF DER GRUNDLAGE SEINES VOLLZEITGEHALTS

Eine Verkürzung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte im Fall eines Elternurlaubs könnte den Arbeitnehmer davon abhalten, einen solchen Urlaub zu nehmen, und den Arbeitgeber dazu anhalten, bevorzugt diejenigen zu entlassen, die sich im Elternurlaub befinden

Mit der Richtlinie 96/34¹ soll die zwischen den europäischen Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub durchgeführt werden. Diese Rahmenvereinbarung stellt ein Engagement der Sozialpartner im Hinblick auf Maßnahmen im Wege von Mindestvorschriften dar, um die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, indem ihnen Gelegenheit geboten wird, ihre berufliche Verantwortung und ihre familiären Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.

Frau Meerts war seit September 1992 bei der Proost NV auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags vollzeitbeschäftigt. Ab November 1996 nahm sie verschiedene Formen der Laufbahnunterbrechung in Anspruch, und ab dem 18. November 2002 arbeitete sie aufgrund von Elternurlaub, der bis zum 17. Mai 2003 dauern sollte, auf Halbzzeitbasis.

Am 8. Mai 2003 wurde Frau Meerts mit sofortiger Wirkung gekündigt, wobei ihr eine Entlassungsentschädigung in Höhe von zehn Monatsgehältern gezahlt wurde, die auf der Grundlage ihres damaligen, wegen der entsprechenden Reduzierung ihrer Arbeitsleistungen um die Hälfte niedrigeren Gehalts berechnet war.

Gegen die Höhe dieser Entlassungsentschädigung erhob sie Klage bei der Arbeitsrechtbank van Turnhout (Arbeitsgericht Turnhout, Belgien). Sie begehrt die Berechnung der Entschädigung auf der Grundlage des Vollzeitgehalts, das sie bezogen hätte, wenn sie ihre Arbeitsleistungen nicht im Rahmen ihres Elternurlaubs reduziert hätte.

Der Hof van Cassatie (belgischer Kassationsgerichtshof), vor den der Rechtsstreit gelangt ist, hat in diesem Zusammenhang den Gerichtshof angerufen.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass nach Paragraph 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen bleiben.

Sowohl aus dem Wortlaut dieser Bestimmung als auch aus dem Kontext, in den sie sich einfügt, ergibt sich, dass ihr Zweck darin besteht, zu verhindern, dass aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitete Rechte,

¹ 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.

die der Arbeitnehmer erworben hat oder gerade erwirbt 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.

In Anbetracht des mit der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub verfolgten Ziels der Gleichbehandlung von Männern und Frauen **muss die Pflicht zur Beachtung der Rechte, die erworben worden sind oder gerade erworben werden, als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Gemeinschaft verstanden werden**, dem besondere Bedeutung zukommt und der deshalb nicht restriktiv ausgelegt werden darf.

Aus den Zielen der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ergibt sich, dass die darin enthaltene Wendung „Rechte, die der Arbeitnehmer ... erworben hatte oder dabei war zu erwerben“ 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.

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.

Diese Gesamtheit von Rechten und Vorteilen wäre nicht gewährleistet, wenn im Fall der Nichteinhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist bei einer Kündigung während eines Elternurlaubs auf Teilzeitbasis ein auf Vollzeitbasis angestellter Arbeitnehmer den Anspruch darauf verlöre, dass die ihm zustehende Entlassungsentschädigung auf der Grundlage seines arbeitsvertraglichen Gehalts bestimmt wird.

So könnte eine nationale Regelung, die im Fall eines Elternurlaubs zu einer Herabsetzung der sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte führte, den Arbeitnehmer 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 Familienleben und Berufsleben gehört.

Der Gerichtshof gelangt zu dem Ergebnis, dass die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub 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.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Gemeinschaftsrechts oder nach der Gültigkeit einer Gemeinschaftshandlung vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit dem gleichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255