



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union
PRESSEMITTEILUNG Nr. 28/14
Luxemburg, den 27. Februar 2014

Urteil in der Rechtssache C-588/12
Lyreco Belgium NV / Sophie Rogiers

Bei einer rechtswidrigen Entlassung während eines Elternurlaubs auf Teilzeitbasis muss die pauschale Schutzentschädigung, auf die ein auf Vollzeitbasis angestellter Arbeitnehmer Anspruch hat, auf der Grundlage des Vollzeitgehalts berechnet werden

Eine Berechnung auf der Grundlage des Teilzeitgehalts würde der unionsrechtlichen Schutzregelung einen großen Teil ihres Gehalts nehmen und die erworbenen Rechte des Arbeitnehmers beeinträchtigen

Das Unionsrecht¹ sieht vor, dass Arbeitnehmer gegen rechtswidrige Entlassungen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen, zu schützen sind und dass sie das Recht haben, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden. Das belgische Umsetzungsgesetz bestimmt, dass ein Arbeitgeber, der einen Arbeitsvertrag ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund kündigt, dem Arbeitnehmer eine pauschale Schutzentschädigung von sechs Monatsgehältern zahlen muss.

Frau Rogiers arbeitete im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags auf Vollzeitbasis für das Unternehmen Lyreco. Als sie schwanger wurde, nahm sie 2009 Mutterschaftsurlaub, den sie mit einem Teilzeit-Elternurlaub von vier Monaten verlängerte. Mit Beginn des Elternurlaubs beendete Lyreco das Arbeitsverhältnis von Frau Rogiers unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von fünf Monaten. Die belgische Justiz verurteilte Lyreco zur Zahlung der pauschalen Schutzentschädigung, da die einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags während des Elternurlaubs durch keinen schwerwiegenden oder ausreichenden Grund gerechtfertigt gewesen sei.

Der mit der Berufung befasste Arbeitshof te Antwerpen (Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Belgien) will vom Gerichtshof wissen, ob die pauschale Schutzentschädigung in einem solchen Fall auf der Grundlage des gekürzten Gehalts des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Entlassung zu berechnen ist. Lyreco macht nämlich geltend, dass die Entschädigung auf der Grundlage des Gehalts zu berechnen sei, das Frau Rogiers zum Zeitpunkt der Entlassung gezahlt worden sei, d. h. des Gehalts, das der im Teilzeit-Elternurlaub ausgeübten Halbzeitbeschäftigung entspreche.

Im Urteil vom heutigen Tag entscheidet der Gerichtshof, dass die belgische pauschale Schutzentschädigung eine Maßnahme zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen, darstellen kann. Er weist jedoch darauf hin, dass dieser Schutzmaßnahme ein großer Teil ihrer praktischen Wirksamkeit genommen würde, wenn die Entschädigung nicht auf der Grundlage des Vollzeitgehalts, sondern auf der des während des Teilzeit-Elternurlaubs gekürzten Gehalts berechnet würde. Wie der Gerichtshof in einem früheren Urteil² ausgeführt hat, ist bei einer solchen Berechnungsmethode zu erwarten, dass sie keine hinreichend abschreckende Wirkung

¹ Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung (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.

² Urteil des Gerichtshofs vom 22. Oktober 2009, Meerts (C-116/08, siehe auch [Pressemitteilung Nr. 93/09](#)).

hat, um die Entlassung von Arbeitnehmern zu verhindern; außerdem würde die unionsrechtliche Schutzregelung durch diese Methode teilweise ausgehöhlt.

Der Gerichtshof stellt fest, dass diese Beurteilung dadurch bestätigt wird, dass die vom Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Antritts des Elternurlaubs erworbenen Rechte (d. h. sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Rechte und Vorteile) bis zum Ende des Urlaubs bestehen bleiben müssen. Der Anspruch auf eine pauschale Schutzentschädigung bei einseitiger Beendigung des Vertrags ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund gehört zu den erworbenen Rechten, da die Entschädigung aufgrund der Stelle geschuldet wird, die der Arbeitnehmer innegehabt hatte und weiter innegehabt hätte, wäre er nicht rechtswidrig entlassen worden.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union 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 des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen 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