



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

**PRESSEMITTEILUNG Nr. 60/19**

Luxemburg, den 8. Mai 2019

Urteil in der Rechtssache C-486/18  
RE / Praxair MRC SAS

## **Die Berechnung der einem Arbeitnehmer in Elternurlaub zu zahlenden Entschädigungen für Entlassung und Wiedereingliederung muss auf der Grundlage des Vollzeitentgelts erfolgen**

*Eine nationale Regelung, die hiergegen verstößt, führt zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts*

RE wurde am 22. November 1999 von Praxair MRC mit einem befristeten Arbeitsvertrag auf Vollzeitbasis als Vertriebsassistentin eingestellt und sodann ab 1. August 2000 unbefristet und in Vollzeit beschäftigt. Sie nahm einen ersten Mutterschaftsurlaub in Anspruch, an den sich ein Erziehungsurlaub von zwei Jahren anschloss. Danach nahm sie einen zweiten Mutterschaftsurlaub in Anspruch, an den sich ein Erziehungsurlaub in Form einer Reduzierung der Arbeitszeit um ein Fünftel anschloss. Dieser Erziehungsurlaub sollte am 29. Januar 2011 enden.

Am 6. Dezember 2010 wurde RE im Rahmen einer Massenentlassung aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt. Sie erklärte sich mit einem neunmonatigen Wiedereingliederungsurlaub einverstanden.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2011 verzichtete RE auf die Reduzierung ihrer Arbeitszeit und verließ das Unternehmen am 7. September 2011 endgültig.

RE wendet sich gegen die Modalitäten der Berechnung der Entlassungsentschädigung und der Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub, die ihr im Rahmen ihrer während ihres Elternurlaubs in Teilzeit erfolgten Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen gezahlt wurden.

Die mit dem Rechtsstreit befasste Cour de cassation (Kassationsgerichtshof, Frankreich) hat beschlossen, dem Gerichtshof Fragen dahin vorzulegen, ob die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub<sup>1</sup> dem entgegensteht, dass die Entlassungsentschädigung und die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub, die einem unbefristet und auf Vollzeitbasis angestellten Arbeitnehmer zu zahlen sind, wenn diesem Arbeitnehmer in der Zeit gekündigt wird, in der er einen Elternurlaub in Teilzeit in Anspruch nimmt, zumindest teilweise auf der Grundlage des verringerten Entgelts berechnet werden, das er zum Zeitpunkt der Kündigung bezieht. Die Cour de cassation fragt den Gerichtshof auch danach, ob, soweit sich eine deutlich höhere Zahl von Frauen als von Männern dazu entschließt, einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch zu nehmen, die sich daraus ergebende mittelbare Diskriminierung hinsichtlich des Bezugs einer verringerten Entlassungsentschädigung und einer verringerten Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub nicht gegen Art. 157 AEUV verstößt, der den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit betrifft.

In seinem Urteil von heute weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub auf einem Engagement der Sozialpartner beruht, Maßnahmen zu schaffen, die es Männern und Frauen ermöglichen sollen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen, und dass sie für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, gilt, die

<sup>1</sup> Am 14. Dezember 1995 geschlossene 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 97/5/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 (ABl. 1998, L 10, S. 24) geänderten Fassung enthalten ist.

nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Der Gerichtshof weist ferner darauf hin, dass die Entlassungsentschädigung eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers, wenn diesem Arbeitnehmer der in der Zeit, in der er einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch nimmt, gekündigt wird, vollständig auf der Grundlage des Entgelts berechnet werden muss, das für von ihm in Vollzeit erbrachte Arbeitsleistungen zu zahlen wäre. 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.

**Unter diesen Umständen steht die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub einer nationalen Bestimmung entgegen, die dazu führt, dass das verringerte Entgelt, das der Arbeitnehmer in einem Elternurlaub auf Teilzeitbasis zu dem Zeitpunkt bezieht, in dem ihm gekündigt wird, berücksichtigt wird.**

Hinsichtlich der Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub stellt der Gerichtshof fest, dass diese Leistung ein aus dem Arbeitsverhältnis abgeleitetes Recht darstellt, auf das der Arbeitnehmer einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat. Allein der Umstand, dass die Zahlung dieser Zuwendung nicht automatisch erfolgt und dass diese Zahlung für die Zeit des über die Dauer der Kündigungsfrist hinausgehenden Wiedereingliederungsurlaubs geleistet wird, vermag nichts an dieser Feststellung zu ändern. Unter diesen Umständen ist die Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub auf eine Leistung wie die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub anwendbar.

**Daher gelangt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass eine Leistung wie die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub ebenso wie die Entlassungsentschädigung in Anwendung der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vollständig auf der Grundlage des Entgelts berechnet werden muss, das für die von diesem Arbeitnehmer in Vollzeit erbrachten Leistungen zu zahlen wäre.**

Zu der Frage, ob die mit dem Elternurlaub verbundene Ungleichbehandlung mit Art. 157 AEUV vereinbar ist, führt der Gerichtshof erstens aus, dass Begriff „Arbeitsentgelt“ im Sinne dieses Artikels weit auszulegen ist und dass infolgedessen Leistungen wie die Entlassungsentschädigung und die Zuwendung für einen Wiedereingliederungsurlaub als „Arbeitsentgelt“ im Sinne von Art. 157 AEUV einzustufen sind.

Zweitens weist der Gerichtshof darauf hin, dass eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, 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.

Die Cour de cassation hat im Rahmen der Vorlage ausgeführt, dass sich eine deutlich höhere Zahl von Frauen als von Männern dazu entschließen, einen Elternurlaub auf Teilzeitbasis in Anspruch zu nehmen, da in Frankreich 96 % der Arbeitnehmer, die einen Elternurlaub nehmen, Frauen seien. In einem solchen Fall ist eine nationale Regelung wie die französische mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung nur unter der Voraussetzung vereinbar, dass die auf diese Weise zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bewirkte Ungleichbehandlung möglicherweise durch objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt werden kann.

Der Gerichtshof stellt jedoch fest, dass von dem betroffenen Mitgliedstaat kein objektiv gerechtfertigter Faktor geltend gemacht wird, und gelangt daher zu dem Ergebnis, dass **die in Rede stehende Regelung 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 erscheint.**

---

**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*