

Quelle: <http://curia.europa.eu/>

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

7. September 2017([1](#))

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2010/18/EU – Überarbeitete Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub – Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 – Rückkehr aus dem Elternurlaub – Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder eine gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen – Bestehenbleiben der erworbenen Rechte oder Anwartschaften – Beamter eines Bundeslands, der im Beamtenverhältnis auf Probe in ein Amt mit leitender Funktion befördert wurde – Regelung dieses Bundeslands, nach der die Probezeit auch dann kraft Gesetzes und unter Ausschluss der Möglichkeit einer Verlängerung nach zwei Jahren endet, wenn die Abwesenheit auf einem Elternurlaub beruht – Unvereinbarkeit – Folgen“

In der Rechtssache C-174/16

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Verwaltungsgericht Berlin (Deutschland) mit Entscheidung vom 2. Juli 2015, beim Gerichtshof eingegangen am 24. März 2016, in dem Verfahren

H.

gegen

Land Berlin

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten M. Ilešič, der Richterin A. Prechal (Berichterstatlerin), des Richters A. Rosas, der Richterin C. Toader und des Richters E. Jarašiūnas,

Generalanwalt: P. Mengozzi,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Frau H.,
- des Landes Berlin, vertreten durch M. Theis, E.-N. Voigt, K.-P. Nießner und A. Hollmann als Bevollmächtigte,

- der Europäischen Kommission, vertreten durch C. Valero und M. Kellerbauer als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 26. April 2017

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 5 Nrn. 1 und 2 der am 18. Juni 2009 geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (im Folgenden: überarbeitete Rahmenvereinbarung), die im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. 2010, L 68, S. 13) wiedergegeben ist, sowie der Art. 14 Abs. 1 Buchst. a und c, 15 und 16 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. 2006, L 204, S. 23).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau H. und dem Land Berlin (Deutschland) wegen eines Bescheids dieses Landes, der Frau H. während ihres Elternurlaubs übermittelt wurde und mit dem sie davon in Kenntnis gesetzt wurde, dass sie die zweijährige Probezeit in dem ihr vor dem Elternurlaub übertragenen Amt mit leitender Funktion wegen ihrer durch den Elternurlaub bedingten Abwesenheit nicht erfolgreich abgeschlossen habe. Daher sei ihr Beamtenverhältnis auf Probe beendet, so dass ihr wieder ihr früheres, niedriger eingestuftes Amt übertragen werde.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 2010/18 und überarbeitete Rahmenvereinbarung

- 3 Mit der Richtlinie 2010/18 wurde die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB [am 14. Dezember 1995] geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. 1996, L 145, S. 4) (im Folgenden: Rahmenvereinbarung von 1995) mit Wirkung zum 8. März 2012 aufgehoben.
- 4 In den Erwägungsgründen 8 und 11 der Richtlinie 2010/18 heißt es:

„(8) Da die Ziele der Richtlinie, nämlich die unionsweite Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für erwerbstätige Eltern sowie der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, auf Ebene der Mitglied-

staaten nicht ausreichend verwirklicht werden können und daher besser auf Unionsebene zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. ...

...

(11) Nach Paragraf 1 Absatz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung werden im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts im Bereich der Sozialpolitik in der Vereinbarung Mindestvorschriften fest[ge]legt.“

5 Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten erlassen bis spätestens 8. März 2012 die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie nachzukommen, oder sie gewährleisten, dass die Sozialpartner die notwendigen Maßnahmen bis zu diesem Zeitpunkt durch Vereinbarung eingeführt haben. ...“

6 In der Präambel der überarbeiteten Rahmenvereinbarung heißt es u. a.:

„Diese Rahmenvereinbarung ... ist eine überarbeitete Fassung der [Rahmenvereinbarung von 1995], die Mindestvorschriften für den Elternurlaub als wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung der Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen festlegt.

...

I. *Allgemeine Erwägungen*

...

3. gestützt auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 7. Dezember 2000 und deren Artikel 23 und 33 über die Gleichheit von Männern und Frauen bzw. die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben;

...

22. Elternurlaubsregelungen stellen darauf ab, erwerbstätige Eltern während einer bestimmten Zeitdauer zu unterstützen, damit sie kontinuierlich am Arbeitsmarkt teilnehmen; ...

...“

7 Paragraf 1 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung lautet:

„1. Unter Berücksichtigung der zunehmenden Vielfalt der Familienstrukturen und unter Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträge und/oder Gepflogenheiten werden in dieser Vereinbarung Mindestvorschriften festgelegt, damit erwerbstätige Eltern ihre beruflichen und elterlichen Pflichten besser miteinander in Einklang bringen können.

2. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäß den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.“

8 Paragraf 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung bestimmt:

- „1. Nach dieser Vereinbarung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub zur Betreuung des Kindes bis zu einem von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegenden Alter des Kindes von bis zu acht Jahren.
2. Der Elternurlaub wird für eine Dauer von mindestens vier Monaten gewährt ...“

9 Paragraf 3 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung sieht vor:

„Die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs werden in den Mitgliedstaaten gesetzlich und/oder tarifvertraglich unter Einhaltung der Mindestvorschriften dieser Vereinbarung geregelt. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können insbesondere

- a) entscheiden, ob der Elternurlaub als Vollzeit- oder Teilzeiturlaub, in Teilen oder in Form von Zeitguthaben gewährt wird; hierbei sind die Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu berücksichtigen;
- b) das Recht auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- und/oder Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu einer Grenze von höchstens einem Jahr abhängig machen; ...
- c) die Bedingungen festlegen, in denen der Arbeitgeber – nach Konsultation gemäß den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten – aus berechtigten betrieblichen Gründen die Gewährung des Elternurlaubs verschieben darf. ...
- d) in Ergänzung zu Buchstabe c die Genehmigung erteilen, dass besondere Vorkehrungen getroffen werden, um den Bedürfnissen kleiner Unternehmen im Blick auf Arbeitsweise und Organisation gerecht zu werden.“

10 Paragraf 5 („Arbeitnehmerrechte und Nichtdiskriminierung“) der überarbeiteten Rahmenvereinbarung bestimmt:

- „1. Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen.
2. 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 den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten ergeben.

3. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs.

...“

Richtlinie 2006/54

- 11 Art. 14 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54 bestimmt:

„Im öffentlichen und privaten Sektor einschließlich öffentlicher Stellen darf es in Bezug auf folgende Punkte keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben:

- a) die Bedingungen ... für den Zugang zur Beschäftigung ... einschließlich des beruflichen Aufstiegs;

...

- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ...;

...“

- 12 Art. 15 der Richtlinie sieht vor:

„Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren ...“

- 13 In Art. 16 der Richtlinie heißt es:

„Diese Richtlinie lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, eigene Rechte auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedstaaten, die derartige Rechte anerkennen, treffen die erforderlichen Maßnahmen, um ... zu ... gewährleisten, dass [Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen] nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren ...“

Deutsches Recht

- 14 Im Land Berlin ist das Beamtenverhältnis auf Probe zur Übertragung eines Amtes mit leitender Funktion in § 97 des Landesbeamtengesetzes (im Folgenden: LBG) vom 19. März 2009 geregelt.

- 15 § 97 Abs. 1 LBG sieht u. a. vor, dass die Probezeit für ein solches Amt zwei Jahre beträgt und nicht verlängert werden kann.

- 16 § 97 Abs. 2 Satz 2 LBG bestimmt:

„Vom Tage der Ernennung an ruhen für die Dauer der Probezeit die Rechte und Pflichten aus dem Amt, das der Beamtin oder dem Beamten zuletzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ... übertragen worden ist ...“

- 17 In § 97 Abs. 4 LBG heißt es in der durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 22. Juni 2011 geänderten Fassung:

„Mit erfolgreichem Abschluss der Probezeit ist der Beamtin oder dem Beamten das Amt ... auf Dauer im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übertragen. ... Wird das Amt nicht auf Dauer übertragen, so endet der Anspruch auf Besoldung aus diesem Amt. Weiter gehende Ansprüche bestehen nicht. Eine erneute Berufung der Beamtin oder des Beamten in ein Beamtenverhältnis auf Probe zur Übertragung dieses Amtes innerhalb eines Jahres ist nicht zulässig. Die oberste Dienstbehörde kann in Fällen, in denen die Probezeit erstmalig nur deshalb nicht erfolgreich abgeschlossen worden ist, weil das Amt mit leitender Funktion während eines langfristigen Zeitraums nicht wahrgenommen wurde, Ausnahmen von Satz 7 zulassen.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 18 Frau H. trat 1999 in den Dienst des Landes Berlin und ist in dessen Verwaltung als Beamtin auf Lebenszeit tätig. Ab dem 23. September 2008 bekleidete sie das Amt einer Senatsrätin der Besoldungsgruppe A 16. Nach Durchführung eines Auswahlverfahrens wurde sie am 20. September 2011 gemäß § 97 Abs. 1 LBG unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur Senatsrätin der Besoldungsgruppe B 2 befördert. Sie wurde infolgedessen am 18. Oktober 2011 in eine freie Planstelle der Besoldungsgruppe B 2 eingewiesen, die Leitungsaufgaben umfasste.
- 19 Frau H. trat ihren Dienst auf diesem neuen Dienstposten jedoch nicht an. Sie war nämlich vom 25. Juli 2011 bis 19. Januar 2012 schwangerschaftsbedingt dienstunfähig erkrankt und befand sich anschließend vom 20. Januar bis 27. April 2012 im Mutterschaftsurlaub. Danach nahm sie bis 29. Mai 2012 Erholungsurlaub sowie im Anschluss Elternurlaub in Anspruch, der am 30. Mai 2012 begann und mehrfach verlängert wurde, bis er am 20. Februar 2015 endete.
- 20 In der Zwischenzeit wurde das Aufgabengebiet, das Frau H. im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen worden war, in der zweiten Jahreshälfte 2012 erneut ausgeschrieben und anschließend besetzt.
- 21 Am 4. September 2014 teilte das Landesverwaltungsamt Berlin Frau H. mit, dass ein erfolgreicher Abschluss der zweijährigen Probezeit im übertragenen Amt nicht feststellbar sei, da sie dieses Amt nicht wahrgenommen habe, und dass ihr Beamtenverhältnis auf Probe somit nach § 97 Abs. 4 LBG mit Ablauf des 19. September 2013 geendet habe. Ihr werde wieder das frühere Amt einer Senatsrätin der Besoldungsgruppe A 16 übertragen.
- 22 Da der von Frau H. eingelegte Widerspruch mit Bescheid des Landesverwaltungsamts Berlin vom 10. November 2014 zurückgewiesen wurde, erhob sie beim Verwaltungsgericht Berlin Klage auf Aufhebung dieses Bescheids und auf Feststellung, dass sie sich über den 19. September 2013 hinaus im Beamten-

verhältnis auf Probe als Senatsrätin der Besoldungsgruppe B 2 befinde. Zur Stützung ihrer Klage macht sie u. a. geltend, der angefochtene Bescheid verstoße gegen die Richtlinien 2006/54 und 2010/18.

- 23 Das Verwaltungsgericht Berlin hegt im Hinblick auf die Richtlinie 2010/18 und die überarbeitete Rahmenvereinbarung insbesondere Zweifel hinsichtlich der Vereinbarkeit von § 97 LBG mit Paragraph 5 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung, da Frau H. nach ihrem Elternurlaub nicht an den Arbeitsplatz, den sie vor ihrem Elternurlaub innegehabt habe, oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz habe zurückkehren können, sondern ihr ein niedrigeres Statusamt übertragen worden sei. Es wirft auch die Frage nach der Vereinbarkeit von § 97 LBG mit Paragraph 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung auf, wonach die Rechte, die der Arbeitnehmer erworben habe oder dabei gewesen sei zu erwerben, bestehen blieben, denn die Übertragung des niedrigeren Statusamts habe eine niedrigere Besoldung zur Folge. Es sei jedoch nicht auszuschließen, dass die Bestimmungen in § 97 LBG, wie das Land Berlin vortrage, Rechtsvorschriften im Sinne von Paragraph 5 Nr. 2 Satz 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung darstellten, aus denen sich nach dem Elternurlaub in zulässiger Weise Änderungen der Rechte des Arbeitnehmers ergeben könnten.
- 24 Sollte § 97 LBG tatsächlich gegen die überarbeitete Rahmenvereinbarung und/oder die Richtlinie 2006/54 verstoßen, sei eine mit diesen unionsrechtlichen Normen im Einklang stehende Auslegung der Bestimmung nicht möglich, so dass sie dann unangewendet zu lassen sei.
- 25 Die geeignetste Lösung wäre die Fortsetzung der Probezeit für die Dauer des zu Beginn des Elternurlaubs noch nicht verstrichenen Zeitraums, und zwar entweder auf dem ursprünglichen Dienstposten oder, wenn dieser wie im vorliegenden Fall zwischenzeitlich mit einem anderen Beamten besetzt worden sei, auf einem vergleichbaren Dienstposten mit Leitungsfunktion. Es sei jedoch fraglich, wie zu verfahren sei, wenn kein vergleichbarer Dienstposten zur Verfügung stehe. Da nach dem nationalen Recht für die Zuweisung eines neuen Dienstpostens die Durchführung eines neuen Auswahlverfahrens erforderlich sei, wobei die Gefahr bestehe, dass ein anderer Bewerber als der aus dem Elternurlaub zurückkehrende Beamte zu berücksichtigen sei, stelle sich schließlich die Frage, ob das Unionsrecht verlange, von einem solchen Verfahren abzusehen.
- 26 Unter diesen Umständen hat das Verwaltungsgericht Berlin beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
 1. Sind die Bestimmungen der Richtlinie 2010/18 und die Bestimmungen der überarbeiteten Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass sie einer Regelung des nationalen Rechts entgegenstehen, nach der die Probezeit, in der ein Amt mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen ist, auch dann kraft Gesetzes und unter Ausschluss der Möglichkeit einer Verlängerung endet, wenn der Beamte oder die Beamtin sich im überwiegenden Teil dieser Probezeit im Elternurlaub befand und weiterhin befindet?

2. Sind die Bestimmungen der Richtlinie 2006/54, insbesondere Art. 14 Abs. 1 Buchst. a oder Buchst. c, Art. 15 oder Art. 16 der Richtlinie, dahin auszulegen, dass eine Regelung des nationalen Rechts mit dem unter der ersten Frage genannten Inhalt eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt, wenn von ihr eine sehr viel höhere Zahl an Frauen als an Männern betroffen ist oder potenziell betroffen sein kann?
3. Falls die erste oder die zweite Frage bejaht wird: Steht die Auslegung der genannten Bestimmungen des europäischen Rechts einer solchen Regelung des nationalen Rechts auch dann entgegen, wenn diese mit der Zielsetzung gerechtfertigt wird, in der Probezeit die Bewährung für ein auf Dauer zu übertragendes Amt mit leitender Funktion nur im Fall einer tatsächlichen, über einen langfristigen Zeitraum andauernden Wahrnehmung der Aufgaben feststellen zu können?
4. Falls auch die dritte Frage bejaht wird: Lässt die Auslegung des europäischen Rechts eine andere Rechtsfolge zu als die Fortsetzung der Probezeit im unmittelbaren Anschluss an das Ende des Elternurlaubs – für die Dauer des zu Beginn des Elternurlaubs noch nicht verstrichenen Zeitraums – auf demselben oder einem vergleichbaren Dienstposten, etwa dann, wenn ein solcher Dienstposten oder eine entsprechende Planstelle nicht mehr zur Verfügung steht?
5. Erfordert es die Auslegung des europäischen Rechts, in diesem Fall zur Besetzung eines anderen Dienstpostens oder eines anderen Amts mit leitender Funktion von einem neuen Auswahlverfahren unter Einbeziehung anderer Bewerber nach den Vorschriften des nationalen Rechts abzugehen?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage und zum ersten Teil der dritten Frage

- 27 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach die endgültige Beförderung in ein Amt mit leitender Funktion im öffentlichen Dienst voraussetzt, dass der ausgewählte Bewerber zuvor eine zweijährige Probezeit im übertragenen Amt erfolgreich absolviert, und wonach die Probezeit, wenn sich ein solcher Bewerber während des überwiegenden Teils davon im Elternurlaub befand und weiterhin befindet, kraft Gesetzes und unter Ausschluss der Möglichkeit einer Verlängerung nach diesen zwei Jahren endet, so dass dem Bewerber bei der Rückkehr aus seinem Elternurlaub wieder das status- und besoldungsrechtlich niedriger eingestufte Amt übertragen wird, das er vor seiner Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe innehatte. Falls die erste Frage bejaht wird, möchte das vorlegende Gericht mit dem ersten Teil seiner dritten Frage wissen, ob Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 dahin auszulegen ist, dass eine solche nationale Regelung gleichwohl mit der Zielsetzung der Probezeit gerechtfertigt werden kann, die darin besteht, die Bewährung für das zu übertragende Amt mit leitender Funktion feststellen zu können,

was voraussetzt, dass sich die Probezeit über einen langfristigen Zeitraum erstreckt.

Vorbemerkungen

- 28 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung nur im Licht der Richtlinie 2010/18 und der überarbeiteten Rahmenvereinbarung zu prüfen ist, da Frau H. während des überwiegenden Teils der für die Übertragung des betreffenden Amts mit leitender Funktion erforderlichen Probezeit wegen ihres Elternurlaubs abwesend war und sich noch im Elternurlaub befand, als das Landesverwaltungsamt Berlin ihr mitteilte, dass ihr wieder ihr früheres Amt übertragen werde.
- 29 Wie sich aus dem ersten Absatz der Präambel der überarbeiteten Rahmenvereinbarung ergibt, verpflichten sich die von den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen repräsentierten Sozialpartner mit ihr, durch Mindestvorschriften über den Elternurlaub Maßnahmen zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu ermöglichen.
- 30 Desgleichen wird im achten Erwägungsgrund der Richtlinie 2010/18 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung hervorgehoben, dass die Ziele der Richtlinie in der unionsweiten Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für erwerbstätige Eltern sowie der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz bestehen.
- 31 Ferner sind in den Art. 23 und 33 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta), auf die in Nr. 3 der Allgemeinen Erwägungen der überarbeiteten Rahmenvereinbarung verwiesen wird, der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern insbesondere im Bereich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts sowie der Anspruch auf Elternurlaub, um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, verankert.
- 32 Der Anspruch auf Elternurlaub wurde nämlich in Art. 33 Abs. 2 der Charta in die sozialen Grundrechte aufgenommen, die in Titel IV („Solidarität“) der Charta zusammengefasst werden. Nach dieser Bestimmung hat jeder Mensch, um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, u. a. Anspruch auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.
- 33 Darüber hinaus stehen die mit der überarbeiteten Rahmenvereinbarung verfolgten Ziele im Zusammenhang mit der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie dem Vorhandensein eines angemessenen sozialen Schutzes der Arbeitnehmer, die, wie sich aus Art. 151 AEUV ergibt, zu den mit der Sozialpolitik der Union verfolgten Zielen gehören (vgl. in diesem Sinne, zur Rahmenvereinbarung von 1995, Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 37).
- 34 Schließlich ist festzustellen, dass die überarbeitete Rahmenvereinbarung wie die Rahmenvereinbarung von 1995 auch auf beamtete Arbeitnehmer wie die

Klägerin des Ausgangsverfahrens Anwendung findet. Nach ihrem Paragraph 1 Nr. 2 gilt sie nämlich allgemein für „alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäß den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen“, und nach Paragraph 2 Nr. 1 für „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“, ohne danach zu unterscheiden, ob ihr Arbeitgeber privat oder öffentlich ist. Sie schließt somit alle Arbeitnehmer ein (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. September 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, Rn. 28 bis 30).

Zu Paragraph 5 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung

- 35 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass die Nrn. 1 bis 3 von Paragraph 5 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung nahezu denselben Wortlaut wie die Nrn. 5 bis 7 von Paragraph 2 der Rahmenvereinbarung von 1995 haben, so dass die Auslegung der letztgenannten Bestimmungen durch den Gerichtshof auch für die erstgenannten Bestimmungen gilt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 16. Juni 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, Rn. 47).
- 36 Mit dem Ziel, es Personen, die gerade Eltern geworden sind, zu ermöglichen, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen, um sich ihren familiären Verpflichtungen zu widmen, wird ihnen in Paragraph 5 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung zugesichert, dass sie im Anschluss an den Elternurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren können oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen bekommen. Mit dieser Bestimmung wird folglich sichergestellt, dass die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Anschluss an den Elternurlaub zu den Bedingungen erfolgt, die bestanden, als der Elternurlaub angetreten wurde (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. Februar 2014, TSN und YTN, C-512/11 und C-513/11, EU:C:2014:73, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 37 Paragraph 5 Nr. 2 Satz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung soll unter demselben Blickwinkel verhindern, dass aus dem Beschäftigungsverhältnis abgeleitete Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, verloren gehen oder beschnitten werden, und gewährleisten, dass er sich im Anschluss an den Elternurlaub hinsichtlich dieser Rechte in derselben Situation befindet wie zu Beginn des Urlaubs (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 16. Juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, Rn. 39, und vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 38 Zwar regelt Paragraph 5 Nr. 2 Satz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung nicht die Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis während der Dauer des Elternurlaubs; diese werden nach Paragraph 5 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern festgelegt. Wie der Gerichtshof entschieden hat, lässt jedoch ein solcher Verweis auf die nationalen Rechtsvorschriften und Tarifverträge die Mindestanforderungen der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, zu denen auch die in Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 genannten gehören, unberührt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 16. Juli 2009,

Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, Rn. 46, und vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 45).

- 39 Zum Vorbringen des Landes Berlin ist erstens darauf hinzuweisen, dass entgegen dessen Auffassung das Recht aus Paragraph 5 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, an den früheren Arbeitsplatz zurückzukehren, und das nach Paragraph 5 Nr. 2 gewährleistete Bestehenbleiben der Rechte, die der Arbeitnehmer erworben hatte oder dabei war zu erwerben, dem Arbeitnehmer auch dann zugutekommen müssen, wenn der gemäß den anwendbaren nationalen Bestimmungen in Anspruch genommene Elternurlaub die in Paragraph 2 Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung vorgesehene Mindestdauer von vier Monaten überschreitet.
- 40 Abgesehen davon, dass sich dieses Ergebnis, wie der Generalanwalt in Nr. 20 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, bereits implizit aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. Juni 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, Rn. 12, 17, 32, 50 und 51), findet die gegenteilige Auffassung des Landes Berlin nämlich keine Stütze im Wortlaut der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, in deren Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 vom Recht auf Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz „[i]m Anschluss an den Elternurlaub“ und vom Bestehenbleiben der Rechte, die der Arbeitnehmer erworben hatte oder dabei war zu erwerben, „bis zum Ende des Elternurlaubs“ die Rede ist.
- 41 Nähme man dem betreffenden Arbeitnehmer im Fall eines über die Mindestdauer von vier Monaten hinausgehenden Elternurlaubs die Gewähr, an den früheren Arbeitsplatz zurückkehren und die Rechte, die er erworben hatte oder dabei war zu erwerben, weiterhin in Anspruch nehmen zu können, hätte dies außerdem zur Folge, dass der Arbeitnehmer davon abgehalten würde, sich für eine Inanspruchnahme des ihm zustehenden Elternurlaubs zu entscheiden, wodurch die Wirksamkeit dieses Rechts sowie die praktische Wirksamkeit der Richtlinie 2010/18 und der überarbeiteten Rahmenvereinbarung beeinträchtigt würden (Urteil vom 13. Februar 2014, TSN und YTN, C-512/11 und C-513/11, EU:C:2014:73, Rn. 51) und damit dem Ziel der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen, entgegengewirkt würde (Urteil vom 27. Februar 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, Rn. 40).
- 42 Zweitens kann auch dem Vorbringen des Landes Berlin, Frau H. stünden nach Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung nach ihrem Elternurlaub keine Rechte auf Rückkehr in ihr Amt im Beamtenverhältnis auf Probe und auf Wahrung der u. a. mit diesem Amt verbundenen Rechte, die sie zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, zu, weil sie dieses Amt nicht tatsächlich wahrgenommen habe, nicht gefolgt werden.
- 43 Die Begriffe „Arbeitsplatz“ und „Rechte, die der Arbeitnehmer ... erworben hatte oder dabei war zu erwerben“ in Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung müssen, da darin für die Ermittlung ihres Sinnes und ihrer Bedeutung nicht ausdrücklich auf das Recht der Mitgliedstaaten verwiesen wird, in der Regel in der gesamten Union eine autonome und einheitliche Auslegung erhalten, die unter Berücksichtigung des Zusammenhangs dieser Bestimmun-

gen und des mit der betreffenden Regelung verfolgten Ziels gefunden werden muss (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 41).

- 44 In Anbetracht der in den Rn. 29 und 30 des vorliegenden Urteils angeführten Ziele der überarbeiteten Rahmenvereinbarung und der Richtlinie 2010/18 sowie des Umstands, dass Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 Satz 1 der Rahmenvereinbarung einen Grundsatz des Sozialrechts der Union zum Ausdruck bringt, dem besondere Bedeutung zukommt, und außerdem den Anspruch auf Elternurlaub konkretisiert, der im Übrigen in Art. 33 Abs. 2 der Charta als Grundrecht verankert ist, darf diese Bestimmung nicht restriktiv ausgelegt werden (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 42, und vom 27. Februar 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, Rn. 36).
- 45 Darum reicht es für die Anwendung von Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung aus, dass Frau H., als sie ihren Elternurlaub antrat, im Anschluss an ein Auswahlverfahren und ihre Beförderung bereits das betreffende Amt im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen worden war, so dass sie auch die Besoldung der höheren Besoldungsgruppe erhielt, die diesem Amt entspricht. Dass sie sich zum Zeitpunkt der Übertragung dieses Amtes im schwangerschaftsbedingten Krankheitsurlaub befand, ändert hingegen nichts daran, dass sie ihr neues Amt ab diesem Zeitpunkt innehatte, so dass sie es, als sie später ihren Elternurlaub antrat, bereits bekleidete und etwaige damit verbundene Rechte oder Anwartschaften besaß.
- 46 Die vom Land Berlin vertretene Auslegung würde zudem dazu führen, dass die betroffenen Arbeitnehmer davon abgehalten würden, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, und dass den mit der überarbeiteten Rahmenvereinbarung verfolgten Zielen entgegengewirkt würde.
- 47 Drittens ist zu klären, ob eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren fragliche gegen Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung verstößt, weil sie keine Verlängerung der Probezeit vorsieht, wenn sich der Beamte auf Probe, dem ein Amt mit leitender Funktion übertragen wurde, im Elternurlaub befindet.
- 48 Zunächst ist in Bezug auf die dem im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmer in Paragraph 5 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung eingeräumten Rechte – im Anschluss an den Elternurlaub an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen – der Vorlageentscheidung zu entnehmen, dass § 97 LBG zum einen automatisch dazu führt, dass ein Beamter, der sich in der Lage der Klägerin des Ausgangsverfahrens befindet, im Anschluss an seinen Elternurlaub nicht in das Amt im Beamtenverhältnis auf Probe zurückkehren kann, das er innehatte, bevor er den Elternurlaub antrat. Da sich die Betroffene während der zulässigen Dauer der Probezeit im Elternurlaub befand und daher die mit diesem Amt verbundenen Aufgaben nicht wahrnahm, so dass sie auch nicht den Nachweis ihrer Eignung für ihre endgültige Ernennung erbringen konnte, steht nämlich fest, dass sie bei ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub nicht in dieses Amt zurückkehren konnte.

- 49 Zum anderen führt die nationale Regelung nach den Angaben in der Vorlageentscheidung auch automatisch dazu, dass der Betroffenen im Anschluss an ihren Elternurlaub kein gleichwertiges oder ähnliches Amt im Beamtenverhältnis auf Probe wie das, das sie vor dem Elternurlaub innehatte, angeboten werden kann, da der Zeitraum von zwei Jahren, in dem die Ableistung einer Probezeit zum Nachweis ihrer Befähigung zur Wahrnehmung eines Amtes mit leitender Funktion zulässig war, verstrichen war und nicht verlängert werden konnte.
- 50 Somit steht Paragraph 5 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegen.
- 51 Sodann ist darauf hinzuweisen, dass Paragraph 5 Nr. 2 Satz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung mit der Wendung, dass die „Rechte, die der Arbeitnehmer ... erworben hatte oder dabei war zu erwerben“, bestehen bleiben, alle unmittelbar oder mittelbar aus dem Beschäftigungsverhältnis abgeleiteten Rechte und Vorteile in Form von Bar- oder Sachleistungen erfasst, auf die der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu Beginn des Elternurlaubs Anspruch hat (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. Oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, Rn. 43).
- 52 Zu diesen Rechten und Vorteilen gehören auch solche, die sich aus Bestimmungen ergeben, in denen die Bedingungen für den Zugang zu einer höheren Stufe der beruflichen Rangordnung festgelegt werden, denn sie sind aus dem Beschäftigungsverhältnis abgeleitet (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 18. November 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, Rn. 31). Das trifft im vorliegenden Fall auf das in § 97 LBG geregelte Recht eines Beamten zu, endgültig in ein Amt mit leitender Funktion befördert zu werden, wenn er im Rahmen der Wahrnehmung des Beschäftigungsverhältnisses im Dienst des Landes Berlin im Anschluss an ein vorheriges Auswahlverfahren eine Probezeit von bestimmter Dauer absolviert.
- 53 Insoweit ist festzustellen, dass § 97 LBG im vorliegenden Fall dazu führte, dass Frau H. aufgrund des von ihr in Anspruch genommenen Elternurlaubs keine Möglichkeit hatte, ihre Befähigung zur Wahrnehmung des von ihr angestrebten Amtes mit leitender Funktion nachzuweisen und dieses Amt gegebenenfalls im Anschluss an die Probezeit, für die sie vor ihrem Elternurlaub ausgewählt worden war, endgültig übertragen zu bekommen.
- 54 Somit steht auch Paragraph 5 Nr. 2 Satz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegen. Da diese Regelung geeignet ist, einen Arbeitnehmer, der sich in der Lage von Frau H. befindet, davon abzuhalten, sich für eine Inanspruchnahme des ihm zustehenden Elternurlaubs zu entscheiden, beeinträchtigt sie überdies die Wirksamkeit dieses durch die überarbeitete Rahmenvereinbarung gewährleisteten Rechts.
- 55 Zu der vom vorlegenden Gericht angeführten Argumentation, die Regelungen in § 97 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 LBG könnten als „nationale Rechtsvorschriften“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 2 Satz 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung zu betrachten sein, aus denen sich im Anschluss an den Elternurlaub in zulässiger Weise Änderungen von Arbeitnehmerrechten wie den im Ausgangs-

verfahren fraglichen ergeben könnten, ist zunächst darauf hinzuweisen, dass es zwischen den verschiedenen Sprachfassungen dieser Bestimmung Unterschiede gibt. Während nämlich einige Sprachfassungen, u. a. die deutsche Fassung, bestimmen, dass die Rechte, die der Arbeitnehmer erworben hatte oder dabei war zu erwerben, im Anschluss an den Elternurlaub mit den Änderungen Anwendung finden, die sich u. a. aus den nationalen Rechtsvorschriften ergeben, sieht die französische Fassung vor, dass im Anschluss an den Elternurlaub die in Paragraph 5 Nr. 2 Satz 1 dieser Rahmenvereinbarung genannten Rechte sowie die Änderungen Anwendung finden, die u. a. „an den nationalen Rechtsvorschriften“ vorgenommen wurden.

- 56 Weichen die Sprachfassungen eines Unionstextes voneinander ab, muss die fragliche Vorschrift nach ständiger Rechtsprechung anhand der allgemeinen Systematik und des Zwecks der Regelung ausgelegt werden, zu der sie gehört (vgl. u. a. Urteile vom 4. September 2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, Rn. 46, und vom 26. April 2017, Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, Rn. 35).
- 57 Im vorliegenden Fall darf Paragraph 5 Nr. 2 Satz 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung in Anbetracht ihrer in den Rn. 29 und 30 des vorliegenden Urteils angeführten Ziele und der in Rn. 44 des vorliegenden Urteils hervorgehobenen Bedeutung des den Arbeitnehmern durch Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 gewährten Schutzes nicht so ausgelegt werden, dass die praktische Wirksamkeit des den Arbeitnehmern durch Paragraph 5 Nr. 2 Satz 1 gewährten Schutzes beeinträchtigt wird. Das wäre aber der Fall, wenn es unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens als zulässig angesehen würde, dass das Erlöschen eines Rechts, das ein Arbeitnehmer erworben hatte oder dabei war zu erwerben, nach Paragraph 5 Nr. 2 Satz 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung damit gerechtfertigt werden kann, dass solche Rechte gemäß den nationalen Rechtsvorschriften nach Ablauf einer nicht verlängerbaren Frist, die während der durch einen Elternurlaub bedingten Abwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers weiterläuft, kraft Gesetzes enden.
- 58 Viertens schließlich ist die vom vorlegenden Gericht aufgeworfene Frage zu prüfen, ob die sich somit aus der Anwendung von § 97 LBG ergebenden Beeinträchtigungen der in Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung gewährleisteten Rechte gegebenenfalls mit der Zielsetzung der im Ausgangsverfahren fraglichen Probezeit gerechtfertigt werden können, die darin besteht, die Bewährung für das zu übertragende Amt mit leitender Funktion feststellen zu können, was eine tatsächliche, über einen langfristigen Zeitraum andauernde Wahrnehmung der Aufgaben voraussetzt.
- 59 Insoweit ist den Ausführungen des Generalanwalts in Nr. 30 seiner Schlussanträge beizupflichten, dass die überarbeitete Rahmenvereinbarung keine Bestimmung enthält, die Ausnahmen von den darin gewährleisteten Rechten zulässt. Jedenfalls sind die Beeinträchtigungen dieser Rechte im vorliegenden Fall nicht zur Erreichung des verfolgten Ziels erforderlich. Ein Ziel wie das vom vorlegenden Gericht angeführte könnte nämlich durch bestimmte Anpassungen verwirklicht werden, die dazu dienen, dass das laufende Beförderungsverfahren – wie in Paragraph 5 Nr. 2 Satz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung gefordert – in vollem Umfang erhalten bleibt und die Probezeit in der erforderlichen Dauer im Anschluss an den Elternurlaub fortgesetzt wird, entweder in dem zu

Beginn des Elternurlaubs übertragenen Amt oder – bei erwiesener Unmöglichkeit – in einem gleichwertigen oder ähnlichen Amt, wie es Paragraph 5 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung verlangt.

- 60 Auch dem Vorbringen des Landes Berlin, wenn der Arbeitgeber die Rückkehr des Arbeitnehmers auf den zuvor von ihm besetzten Arbeitsplatz während eines Zeitraums von bis zu drei Jahren, der zulässigen Höchstdauer des Elternurlaubs in Deutschland, gewährleisten müsste, wobei er unter Umständen gezwungen sei, den Arbeitsplatz während dieses Zeitraums unbesetzt zu lassen, könnte dies den ordnungsgemäßen Dienstbetrieb des Landes gefährden und im privaten Sektor sogar die Existenz eines Unternehmens bedrohen, kann nicht gefolgt werden.
- 61 Nach Paragraph 3 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung ist es Sache der Mitgliedstaaten, unter Einhaltung ihrer Mindestvorschriften die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs und insbesondere dessen zulässige Dauer festzulegen. Wie sich schon aus dem Wortlaut von Paragraph 3 Nr. 1 ergibt, gehören die Bedürfnisse der Arbeitgeber, namentlich diejenigen, die mit der Arbeitsweise und der Organisation der Unternehmen, speziell kleiner Unternehmen, im Zusammenhang stehen, ebenso wie die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu den Kriterien, anhand deren die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner gegebenenfalls die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs zu regeln haben.
- 62 Deshalb ist es, nachdem die zulässige Dauer des Elternurlaubs in Anwendung dieser Bestimmung festgelegt wurde, nicht statthaft, dass die genannten Bedürfnisse herangezogen werden, um Arbeitnehmer, die sich für einen Elternurlaub mit der demnach zulässigen Dauer entschieden haben, von den durch die überarbeitete Rahmenvereinbarung gewährleisten Mindestvorschriften, wie sie insbesondere in deren Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 verankert sind, auszuschließen.
- 63 Nach alledem ist auf die erste Frage und auf den ersten Teil der dritten Frage zu antworten, dass Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach die endgültige Beförderung in ein Amt mit leitender Funktion im öffentlichen Dienst voraussetzt, dass der ausgewählte Bewerber zuvor eine zweijährige Probezeit im übertragenen Amt erfolgreich absolviert, und wonach die Probezeit, wenn sich ein solcher Bewerber während des überwiegenden Teils davon im Elternurlaub befand und weiterhin befindet, kraft Gesetzes und unter Ausschluss der Möglichkeit einer Verlängerung nach diesen zwei Jahren endet, so dass dem Bewerber bei der Rückkehr aus seinem Elternurlaub wieder das status- und besoldungsrechtlich niedriger eingestufte Amt übertragen wird, das er vor seiner Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe innehatte. Die damit verbundene Verletzung dieses Paragraphen kann nicht mit der Zielsetzung der Probezeit gerechtfertigt werden, die darin besteht, die Bewährung für das zu übertragende Amt mit leitender Funktion feststellen zu können.

Zur zweiten Frage und zum zweiten Teil der dritten Frage

- 64 In Anbetracht der Antwort auf die erste Frage und auf den ersten Teil der dritten Frage sind die zweite Frage und der zweite Teil der dritten Frage nicht zu beantworten.

Zur vierten und zur fünften Frage

- 65 Mit seiner vierten und seiner fünften Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, welche unionsrechtlichen Folgen sich unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens aus der Unvereinbarkeit einer Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen mit Paragraf 5 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung ergeben.
- 66 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass die nationalen Gerichte nach ständiger Rechtsprechung das innerstaatliche Recht bei seiner Anwendung so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der fraglichen Richtlinie auslegen müssen, um das darin festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (vgl. u. a. Urteil vom 24. Januar 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung). Das gilt auch für Vereinbarungen, die wie die überarbeitete Rahmenvereinbarung mit einer Richtlinie des Rates durchgeführt und dadurch integraler Bestandteil dieser Richtlinie werden (vgl. entsprechend Urteil vom 16. September 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, Rn. 43 und 44).
- 67 Im vorliegenden Fall hebt das vorlegende Gericht in seinem Vorabentscheidungsersuchen jedoch ausdrücklich hervor, dass eine solche konforme Auslegung der im Ausgangsverfahren fraglichen Regelung nicht möglich sei.
- 68 Unter diesen Umständen ist ferner darauf hinzuweisen, dass sich nach ständiger Rechtsprechung Einzelne vor nationalen Gerichten gegenüber dem Mitgliedstaat, insbesondere in dessen Eigenschaft als Arbeitgeber, immer dann auf die Bestimmungen einer Richtlinie berufen können, wenn sich diese als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau erweisen. Der Gerichtshof hat überdies bereits entschieden, dass sich diese Rechtsprechung auf Vereinbarungen übertragen lässt, die wie die Rahmenvereinbarungen über den Elternurlaub aus einem zwischen Sozialpartnern auf Unionsebene geführten Dialog hervorgegangen und gemäß ihrer jeweiligen Rechtsgrundlage mit einer Richtlinie des Rates durchgeführt und dadurch integraler Bestandteil dieser Richtlinie wurden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 22. April 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, Rn. 22 und 23).
- 69 In Paragraf 5 Nrn. 1 und 2 Satz 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung ist allgemein und unmissverständlich vorgesehen, dass der Arbeitnehmer das Recht hat, im Anschluss an seinen Elternurlaub an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen, und dass er die Rechte behält, die er zu Beginn des Elternurlaubs bereits erworben hatte oder dabei war zu erwerben. Solche Bestimmungen sind somit inhaltlich unbedingt und hinreichend genau, um von einem Einzelnen geltend gemacht und vom Gericht angewandt werden zu können (vgl. entsprechend Urteil vom 16. Juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, Rn. 36).

- 70 Daraus folgt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass die nationalen Gerichte und die Verwaltungsorgane, sofern eine mit den Anforderungen des Unionsrechts übereinstimmende Auslegung und Anwendung der nationalen Regelung nicht möglich ist, das Unionsrecht in vollem Umfang anzuwenden und die Rechte, die es dem Einzelnen einräumt, zu schützen haben, indem sie entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts gegebenenfalls unangewendet lassen (Urteil vom 25. November 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 71 Das vorliegende Gericht wird folglich insbesondere zu prüfen haben, ob es dem Land Berlin in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens tatsächlich unmöglich war, zu gewährleisten, dass Frau H. im Anschluss an ihren Elternurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren kann, und, falls dies zu bejahen ist, darüber zu wachen haben, dass ihr, wie in Paragraph 5 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung gefordert, ein entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertiger oder ähnlicher Arbeitsplatz zugewiesen wird, damit sie dort eine Probezeit unter Bedingungen fortsetzen kann, die auch den Anforderungen von Paragraph 5 Nr. 2 dieser Rahmenvereinbarung entsprechen (vgl. entsprechend Urteil vom 20. Juni 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, Rn. 51).
- 72 In Bezug auf den Umstand, dass das Frau H. am 18. Oktober 2011 im Beamtenverhältnis auf Probe übertragene Amt mit leitender Funktion, nachdem sie am 30. Mai 2012 ihren Elternurlaub angetreten hatte, in der zweiten Jahreshälfte 2012 erneut ausgeschrieben und anschließend endgültig mit einem anderen Beamten besetzt wurde, ist festzustellen, dass das Land Berlin vor dem Gerichtshof nicht erläutert hat, inwiefern es ihm objektiv unmöglich war, dafür zu sorgen, dass Frau H. im Anschluss an ihren Elternurlaub ihren Status als Beamtin auf Probe für das betreffende Amt mit leitender Funktion zurückerlangen konnte. Es hat insbesondere nicht erläutert, aus welchen objektiven Gründen es ihm unmöglich war, dieses Amt entweder vorläufig unbesetzt zu lassen oder, wenn nötig, bis zur Rückkehr von Frau H. vorübergehend mit einem anderen Beamten zu besetzen.
- 73 Der Gerichtshof hat zwar bereits anerkannt, dass es einem Arbeitgeber freisteht, für die Zwecke einer rationellen Bewirtschaftung seines Betriebs seine Dienststellen umzustrukturieren, doch hat er klargestellt, dass der Arbeitgeber dabei die anwendbaren Vorschriften des Unionsrechts einhalten muss (vgl. entsprechend, zur Rahmenvereinbarung von 1995, Urteil vom 20. Juni 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, Rn. 36).
- 74 Daher hat der Arbeitgeber vor dem vorlegenden Gericht den Nachweis zu erbringen, dass es ihm aus objektiven Gründen unmöglich war, dafür zu sorgen, dass die Klägerin des Ausgangsverfahrens im Anschluss an ihren Elternurlaub in das Amt mit leitender Funktion zurückkehren konnte, das ihr vor Antritt des Elternurlaubs im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen worden war.
- 75 Sollte das vorliegende Gericht zu dem Schluss kommen, dass dies im vorliegenden Fall unmöglich war, könnte jedenfalls der Arbeitsplatz, den das Land Berlin Frau H. nach ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub zugewiesen hat, nicht als dem Amt mit leitender Funktion, das sie bei Antritt ihres Elternurlaubs inne-

hatte, „gleichwertig oder ähnlich“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung angesehen werden, da ihr unstreitig wieder das Amt übertragen wurde, das sie vor ihrer Beförderung in das Amt mit leitender Funktion innehatte und das sowohl status- als auch besoldungsrechtlich niedriger eingestuft ist.

- 76 Zur Einhaltung von Paragraph 5 Nr. 1 war es nämlich erforderlich, dass das Land Berlin Frau H. im Beamtenverhältnis auf Probe ein Amt mit leitender Funktion überträgt, das zumindest hinsichtlich des Status, der Besoldung und der Leitungsaufgaben dem Amt entspricht, für das sie ursprünglich ausgewählt worden war.
- 77 Das vorliegende Gericht wird sich außerdem zu vergewissern haben, dass bei der Fortsetzung der Probezeit im ursprünglich übertragenen Amt mit leitender Funktion oder, bei objektiv nachgewiesener Unmöglichkeit, in einem gleichwertigen oder ähnlichen Amt die Anforderungen eingehalten werden, die sich aus Paragraph 5 Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung hinsichtlich der Dauer der Probezeit ergeben.
- 78 Ihre Einhaltung impliziert, dass Frau H. im Anschluss an ihren Elternurlaub die Möglichkeit behält, ihre Probezeit in dem einen oder anderen Amt so fortzusetzen, dass ihre gesamte tatsächliche Probezeit ebenso lang ist, wie wenn sie keinen Elternurlaub in Anspruch genommen hätte. Ihr müssen nämlich nach dem Ende ihres Elternurlaubs weiterhin die gleichen Möglichkeiten offenstehen, ihre Befähigung zur Wahrnehmung der ihr übertragenen Leitungsfunktion nachzuweisen, und sie muss daher die gleichen Aussichten auf deren etwaige endgültige Übertragung nach dem Ende der Probezeit haben.
- 79 Schließlich ist zu der Frage, ob die Übertragung eines gleichwertigen oder ähnlichen Amtes mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe von der vorherigen Durchführung eines neuen Auswahlverfahrens abhängig gemacht werden darf, festzustellen, dass ein solches Erfordernis geeignet wäre, das einer Arbeitnehmerin wie der des Ausgangsverfahrens, die Elternurlaub in Anspruch genommen hat, zustehende Recht auszuhöhlen, das darin besteht, unter den in Paragraph 5 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung vorgesehenen Voraussetzungen einen ähnlichen oder gleichwertigen Arbeitsplatz zugewiesen zu bekommen, um dort eine Probezeit unter Bedingungen fortzusetzen, die auch den Anforderungen von Paragraph 5 Nr. 2 Satz 1 dieser Rahmenvereinbarung entsprechen (vgl. entsprechend Urteil vom 20. Juni 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, Rn. 54).
- 80 Abgesehen davon, dass die Betroffene bereits an einem solchen Auswahlverfahren teilgenommen hat, woraufhin ihr im Beamtenverhältnis auf Probe das Amt mit leitender Funktion übertragen wurde, das sie innehatte, als sie ihren Elternurlaub antrat, hätte ein solches Auswahlverfahren zur Folge, dass sich ihre Ernennung zum neuen Amt und somit ihre Möglichkeit, ihre Eignung für die endgültige Ernennung nachzuweisen, verzögern würden. Die weitere, noch wesentlichere Folge wäre, dass eine solche Ernennung ungewiss wäre, da sie von den Ergebnissen des Auswahlverfahrens abhinge.

- 81 Ein Erfordernis wie das in Rn. 79 des vorliegenden Urteils angesprochene ist daher nicht statthaft, so dass das vorlegende Gericht verpflichtet ist, es gemäß der in Rn. 70 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung unangewendet zu lassen.
- 82 Nach alledem ist auf die vierte und die fünfte Frage zu antworten, dass es Sache des vorlegenden Gerichts ist, erforderlichenfalls unter Außerachtlassung der im Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung aufgrund des in Paragraph 5 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung aufgestellten Erfordernisses zu prüfen, ob es dem betreffenden Land in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens objektiv unmöglich war, der Betroffenen im Anschluss an ihren Elternurlaub die Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz zu ermöglichen, und, wenn ja, darüber zu wachen, dass ihr entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis ein gleichwertiger oder ähnlicher Arbeitsplatz zugewiesen wird, ohne dass dessen Zuweisung von der Durchführung eines neuen Auswahlverfahrens abhängig gemacht werden darf. Es ist ferner Sache des vorlegenden Gerichts, darüber zu wachen, dass die Betroffene im Anschluss an ihren Elternurlaub an dem Arbeitsplatz, an den sie zurückkehrt, oder an dem ihr neu zugewiesenen Arbeitsplatz eine Probezeit unter Bedingungen fortsetzen kann, die den Anforderungen von Paragraph 5 Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung entsprechen.

Kosten

- 83 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden 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 (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Paragraph 5 Nrn. 1 und 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG wiedergegeben ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, wonach die endgültige Beförderung in ein Amt mit leitender Funktion im öffentlichen Dienst voraussetzt, dass der ausgewählte Bewerber zuvor eine zweijährige Probezeit im übertragenen Amt erfolgreich absolviert, und wonach die Probezeit, wenn sich ein solcher Bewerber während des überwiegenden Teils davon im Elternurlaub befand und weiterhin befindet, kraft Gesetzes und unter Ausschluss der Möglichkeit einer Verlängerung nach diesen zwei Jahren endet, so dass dem Bewerber bei der Rückkehr aus seinem Elternurlaub wieder das status- und besoldungsrechtlich niedriger eingestufte Amt übertragen wird, das er vor seiner Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe innehatte. Die damit verbundene Ver-**

letzung dieses Paragraphen kann nicht mit der Zielsetzung der Probezeit gerechtfertigt werden, die darin besteht, die Bewährung für das zu übertragende Amt mit leitender Funktion feststellen zu können.

2. **Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, erforderlichenfalls unter Außerachtlassung der im Ausgangsverfahren fraglichen nationalen Regelung aufgrund des in Paragraph 5 Nr. 1 der im Anhang der Richtlinie 2010/18 wiedergegebenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung aufgestellten Erfordernisses zu prüfen, ob es dem betreffenden Land in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens objektiv unmöglich war, der Betroffenen im Anschluss an ihren Elternurlaub die Rückkehr an ihren früheren Arbeitsplatz zu ermöglichen, und, wenn ja, darüber zu wachen, dass ihr entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis ein gleichwertiger oder ähnlicher Arbeitsplatz zugewiesen wird, ohne dass dessen Zuweisung von der Durchführung eines neuen Auswahlverfahrens abhängig gemacht werden darf. Es ist ferner Sache des vorlegenden Gerichts, darüber zu wachen, dass die Betroffene im Anschluss an ihren Elternurlaub an dem Arbeitsplatz, an den sie zurückkehrt, oder an dem ihr neu zugewiesenen Arbeitsplatz eine Probezeit unter Bedingungen fortsetzen kann, die den Anforderungen von Paragraph 5 Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung entsprechen.**