ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

7 september 2017*

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2010/18/EU – Herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof – Clausule 5, punten 1 en 2 – Terugkeer uit ouderschapsverlof – Recht om terug te keren in dezelfde functie of in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie – Ongewijzigd behoud van verworven rechten of rechten in wording – Ambtenaar van een deelstaat die bevorderd is tot ambtenaar op proef in een leidinggevende functie – Regeling van die lidstaat op grond waarvan de proeftijd van rechtswege en zonder mogelijkheid van verlenging eindigt na twee jaar, ook in het geval van afwezigheid wegens ouderschapsverlof – Onverenigbaarheid – Gevolgen"

In zaak C-174/16,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Verwaltungsgericht Berlin (bestuursrechter in eerste aanleg Berlijn, Duitsland) bij beslissing van 2 juli 2015, ingekomen bij het Hof op 24 maart 2016, in de procedure

H.

tegen

Land Berlin,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: M. Ilešič, kamerpresident, A. Prechal (rapporteur), A. Rosas, C. Toader en E. Jarašiūnas, rechters,

advocaat-generaal: P. Mengozzi,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– H., voor zichzelf,

– Land Berlin, vertegenwoordigd door M. Theis, E.-N. Voigt, K.-P. Nießner en A. Hollmann als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door C. Valero en M. Kellerbauer als gemachtigden,

* Procestaal: Duits.

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 26 april 2017,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van clausule 5, punten 1 en 2, van de op 18 juni 2009 gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (hierna: „herziene raamovereenkomst"), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van richtlijn 96/34/EG (PB 2010, L 68, blz. 13), en artikel 14, lid 1, onder a) en c), en de artikelen 15 en 16 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB 2006, L 204, blz. 23).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen H. en het Land Berlin (deelstaat Berlijn, Duitsland) over een besluit waarbij laatstgenoemde H. er tijdens haar ouderschapsverlof van in kennis heeft gesteld dat zij, door haar afwezigheid wegens dat verlof, haar proeftijd van twee jaar voor de leidinggevende functie waarin zij vóór dat verlof was aangesteld, niet met succes had beëindigd, zodat zij niet langer ambtenaar op proef was en bijgevolg opnieuw haar vorige – lagere – functie kreeg.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 2010/18 en de herziene raamovereenkomst

3 Bij richtlijn 2010/18 is met ingang van 8 maart 2012 richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (PB 1996, L 145, blz. 4) van 14 december 1995 (hierna: „raamovereenkomst van 1995") ingetrokken.

4 De overwegingen 8 en 11 van richtlijn 2010/18 luiden:

„(8) Aangezien de doelstellingen van de richtlijn, namelijk de combinatie van werk, privé- en gezinsleven voor werkende ouders en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk betreft in de gehele Unie te verbeteren, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. […]

[…]

(11) In clausule 1, punt 1, van de herziene raamovereenkomst is, overeenkomstig de algemene beginselen van de wetgeving van de Unie op het gebied van het sociaal beleid, bepaald dat de overeenkomst minimumeisen vaststelt."

5 Artikel 3, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 8 maart 2012 aan deze richtlijn te voldoen of zullen zich ervan verzekeren dat de sociale partners via overeenkomsten binnen die termijn de nodige maatregelen vaststellen. […]”

6 In de preambule van de herziene raamovereenkomst wordt met name verklaard:

„Deze raamovereenkomst […] strekt tot herziening van de [raamovereenkomst van 1995] waarin minimumeisen voor ouderschapsverlof zijn vastgesteld, als een belangrijk middel om werk en gezinstaken te combineren en gelijke kansen en behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen.

[…]

I. Algemene overwegingen […]

3. Gelet op het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000 en de artikelen 23 en 33 daarvan, die betrekking hebben op de gelijkheid van mannen en vrouwen en de combinatie van werk, privé- en gezinsleven; […]

22. Overwegende dat ouderschapsverlofregelingen bedoeld zijn om werkende ouders gedurende een specifieke periode te ondersteunen, teneinde hun arbeidsmarktparticipatie te behouden en te vergroten; […] […]”

7 Clausule 1, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst luidt:

„1. Deze overeenkomst stelt minimumeisen vast die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken beroep en zorgtaken te combineren, waarbij rekening wordt gehouden met de groeiende diversiteit van gezinsvormen en de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken in acht worden genomen.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken.”

8 Clausule 2 van deze raamovereenkomst bepaalt:

„1. Krachtens deze overeenkomst wordt aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen.

2. Het verlof wordt voor een periode van ten minste vier maanden toegekend […]”.

9 Clausule 3, punt 1, van deze raamovereenkomst luidt:

„De voorwaarden en uitvoeringsbepalingen voor het ouderschapsverlof worden in de lidstaten bij wet en/of bij collectieve overeenkomsten vastgesteld, met inachtneming van de minimumvereisten van deze overeenkomst. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen onder meer:

a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof, in gedeelten of in de vorm van uitgesteld verlof wordt toegekend, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van zowel werkgevers als werknemers;

b) het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar; […]

c) de omstandigheden vaststellen waarin een werkgever, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van de organisatie. […]

d) behalve de onder c) genoemde maatregelen bijzondere regelingen toestaan om te voorzien in de functionele en organisatorische behoeften van kleine ondernemingen."

10 In clausule 5 van deze raamovereenkomst, met het opschrift „Arbeidsrechten en non-discriminatie", is bepaald:

„1. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn of haar arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

2. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.

3. De lidstaten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is.

[…]"

Richtlijn 2006/54

11 Artikel 14, lid 1, van richtlijn 2006/54 bepaalt:

„Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

a) voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst […], met inbegrip van bevorderingskansen;

[…]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden […];

[…]"

12 Artikel 15 van die richtlijn luidt:

„Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren […]."

13 Artikel 16 van die richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn laat het recht van de lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen onverlet. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen […] om ervoor te zorgen dat [werkende mannen en vrouwen] na afloop van dit verlof het recht hebben om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren […]”.

Duits recht

14 De positie van een ambtenaar in een leidinggevende functie op proef bij het Land Berlin wordt geregeld door § 97 van de Landesbeamtengesetz (wet houdende het ambtenarenstatuut voor de deelstaat Berlijn; hierna: „LBG”) van 19 maart 2009.

15 § 97, lid 1, LBG bepaalt met name dat de proeftijd voor een dergelijke functie twee jaar bedraagt en niet kan worden verlengd.

16 § 97, lid 2, tweede volzin, LBG luidt:

„De rechten en plichten verbonden aan de functie die de ambtenaar het laatst heeft bekleed als ambtenaar in vaste dienst […] worden vanaf de dag van de aanstelling opgeschort voor de duur van de stage […].”

17 § 97, lid 4, LBG, zoals gewijzigd bij de Dienstrechtsneuordnungsgesetz (wet tot herziening en modernisering van het arbeidsrecht in overheidsdiensten) van 22 juni 2011, bepaalt:

„De ambtenaar op proef die zijn proeftijd met succes heeft volbracht, wordt […] in vaste dienst aangesteld. […] Indien geen vaste aanstelling volgt, heeft de ambtenaar geen aanspraak meer op het salaris behorende bij het op proef vervulde ambt. Verdere aanspraken zijn uitgesloten. De ambtenaar kan gedurende een periode van één jaar niet opnieuw op proef in hetzelfde ambt worden aangesteld. Indien de proeftijd de eerste keer enkel niet met succes is volbracht omdat de leidinggevende functie gedurende een langere periode niet is uitgeoefend, kan het hoogste administratieve orgaan uitzonderingen op de zevende volzin toestaan.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

18 H. is in 1999 in dienst getreden bij het Land Berlin en is daar ambtenaar in vaste dienst bij het bestuur. Sinds 23 september 2008 was zij adviseur in rang A 16. Na een selectieprocedure is H. op 20 september 2011 overeenkomstig § 97, lid 1, LBG bevorderd tot ambtenaar op proef in een functie als adviseur in de hogere rang B 2. Dientengevolge is zij op 18 oktober 2011 aangesteld in een vrijgekomen betrekking van laatstbedoelde rang die leidinggevende taken behelsde.

19 H. heeft deze nieuwe functie echter nooit uitgeoefend. Zij was immers met ziekteverlof van 25 juli 2011 tot en met 19 januari 2012, als gevolg van haar zwangerschap, en daarna met zwangerschapsverlof van 20 januari tot en met 27 april 2012. Na afloop van dat zwangerschapsverlof was H. met vakantie tot en met 29 mei 2012, waarna haar ouderschapsverlof werd verleend vanaf 30 mei 2012. Dit verlof werd meermaals verlengd en eindigde op 20 februari 2015.

20 Ondertussen werd voor de betrekking waarin H. als ambtenaar op proef was aangesteld, een nieuw vergelijkend onderzoek georganiseerd in het tweede semester van 2012, waarna een andere persoon in die functie werd aangesteld.

21 Op 4 september 2014 heeft het Landesverwaltungsamt Berlin (administratieve dienst van de deelstaat Berlijn, Duitsland) H. meegedeeld dat zij haar proeftijd van twee jaar in de vermelde functie niet met succes had volbracht, aangezien zij die functie nooit daadwerkelijk had uitgeoefend, en zij daardoor overeenkomstig § 97, lid 4, LBG sinds 19 september 2013 niet langer ambtenaar op proef was. Deze dienst heeft betrokkene er ook van in kennis gesteld dat zij weer haar vorige functie van adviseur in rang A 16 kreeg.

22 Het bezwaar van H. is door deze dienst afgewezen bij besluit van 10 november 2014, waarna zij bij het Verwaltungsgericht Berlin (bestuursrechter in eerste aanleg Berlijn, Duitsland) beroep heeft ingesteld, strekkende tot nietigverklaring van dat besluit en vaststelling dat zij na 19 september 2013 ambtenaar op proef in een leidinggevende functie van rang B 2 in het kader van een bevordering bleef. Ter ondersteuning van dit beroep heeft H. met name aangevoerd dat het bestreden besluit in strijd was met de richtlijnen 2006/54 en 2010/18.

23 Wat richtlijn 2010/18 en de herziene raamovereenkomst betreft, vraagt het Verwaltungsgericht Berlin zich meer bepaald af of § 97 LBG verenigbaar is met clausule 5, punt 1, van die raamovereenkomst, voor zover H. na afloop van haar ouderschapsverlof niet heeft kunnen terugkeren in de functie die zij vóór dat verlof uitoefende, of een gelijkwaardige functie, maar opnieuw is aangesteld in een statutair lagere functie. Deze rechter heeft ook twijfels over de verenigbaarheid van § 97 met clausule 5, punt 2, van die raamovereenkomst, betreffende het behoud van verworven rechten of rechten in wording, omdat deze wederaanstelling leidt tot salarisvermindering. Volgens deze rechter kan echter niet worden uitgesloten dat de in § 97 LBG neergelegde regels, zoals het Land Berlin aanvoert, wetgeving in de zin van clausule 5, punt 2, tweede volzin, van die raamovereenkomst vormen, waaruit aan het einde van het ouderschapsverlof rechtmatig wijzigingen van de rechten van de werknemer kunnen voortvloeien.

24 Voorts merkt de verwijzende rechter op dat § 97 LBG, gesteld dat deze bepaling in strijd is met de herziene raamovereenkomst en/of richtlijn 2006/54, niet in overeenstemming met die Unierechtelijke normen kan worden uitgelegd, zodat in dat geval die nationale regel buiten toepassing moet worden gelaten.

25 In dat verband is die rechter van oordeel dat de meest aangewezen oplossing erin bestaat de proeftijd te verlengen met het tijdvak dat nog niet was vervuld bij aanvang van het ouderschapsverlof, in de oorspronkelijke functie, of in een vergelijkbare leidinggevende functie indien die functie – zoals in casu – ondertussen aan een andere ambtenaar is toegewezen. Hij vraagt zich echter ook af welke oplossing aangewezen is indien er geen vergelijkbare functie beschikbaar is. Voor zover het nationale recht voor toewijzing van een nieuwe functie een nieuwe selectieprocedure vereist, waardoor het risico bestaat dat een andere kandidaat dan de ambtenaar die terugkeert uit ouderschapsverlof, moet worden aangesteld, wenst de verwijzende rechter tot slot te vernemen of op grond van het Unierecht van een dergelijke procedure moet worden afgezien.

26 In die omstandigheden heeft het Verwaltungsgericht Berlin de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moeten de bepalingen van richtlijn [2010/18] en van de [herziene] raamovereenkomst aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale wettelijke regeling volgens welke de voor een leidinggevende functie bij de overheid geldende proeftijd ook dan van rechtswege en zonder mogelijkheid van verlenging eindigt, wanneer de ambtenaar op proef tijdens het grootste deel van deze proeftijd met ouderschapsverlof was en nog steeds ouderschapsverlof geniet?

2) Moeten de bepalingen van richtlijn [2006/54], in het bijzonder artikel 14, lid 1, onder a) of c), artikel 15 of artikel 16 ervan, aldus worden uitgelegd dat een nationale wettelijke regeling zoals in de eerste vraag omschreven indirecte discriminatie op grond van geslacht oplevert wanneer veel meer vrouwen dan mannen door die regeling worden geraakt of kunnen worden geraakt?

3) Indien de eerste of de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord: staan de genoemde bepalingen van het Unierecht ook dan aan een dergelijke nationale wettelijke regeling in de weg, wanneer deze regeling wordt gerechtvaardigd door het doel om tijdens de proeftijd de geschiktheid van de ambtenaar op proef voor de leidinggevende functie te kunnen beoordelen, wat slechts mogelijk is indien de bij die functie behorende taken daadwerkelijk gedurende langere tijd zijn uitgeoefend?

4) Indien ook de derde vraag bevestigend wordt beantwoord: staat het Unierecht een ander rechtsgevolg toe dan de voortzetting van de proeftijd in dezelfde of in een vergelijkbare functie meteen na terugkeer van het ouderschapsverlof – voor de duur van de proeftijd die bij de aanvang van dat verlof nog niet was verstreken –, bijvoorbeeld wanneer een dergelijke functie of een vergelijkbare formatieplaats niet meer beschikbaar is?

5) Vereist het Unierecht in dit geval dat voor de bezetting van een andere post of een andere leidinggevende functie wordt afgezien van een nieuwe selectieprocedure met deelname van andere kandidaten overeenkomstig de nationale wettelijke bepalingen?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag en eerste onderdeel van de derde vraag

27 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, die voor een definitieve bevordering in een leidinggevende functie bij de overheid vereist dat de geselecteerde kandidaat eerst met succes een proeftijd van twee jaar in die functie vervult, en op grond waarvan die proeftijd in het geval dat een dergelijke kandidaat tijdens het grootste deel daarvan met ouderschapsverlof was en dit nog steeds is, van rechtswege en zonder mogelijkheid van verlenging eindigt na deze periode van twee jaar, waardoor de betrokkene bij zijn terugkeer uit ouderschapsverlof opnieuw de zowel in statutaire rang als op het vlak van beloning lagere functie krijgt die hij vervulde voordat hij tot de proeftijd werd toegelaten. Indien deze eerste vraag bevestigend moet worden beantwoord, wenst de verwijzende rechter met het eerste onderdeel van zijn derde vraag te vernemen of clausule 5, punten 1 en 2, aldus moet worden uitgelegd dat een dergelijke nationale regeling niettemin gerechtvaardigd kan zijn door het doel van die proeftijd, namelijk de geschiktheid voor de vacante leidinggevende functie beoordelen, dat derhalve vereist dat die proeftijd een langere periode beslaat.

Overwegingen vooraf

28 Vooraf moet worden gepreciseerd dat H. gedurende het grootste deel van de proeftijd die moest worden vervuld om benoemd te worden in de betrokken leidinggevende functie, afwezig was wegens haar ouderschapsverlof en dat zij nog met ouderschapsverlof was op het ogenblik dat het Landesverwaltungsamt Berlin haar meedeelde dat zij weer haar vorige functie kreeg, zodat de nationale regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, enkel moet worden getoetst aan richtlijn 2010/18 en de herziene raamovereenkomst.

29 Zoals blijkt uit de eerste alinea van de preambule van de herziene raamovereenkomst, verbinden de sociale partners, vertegenwoordigd door de algemene brancheoverkoepelende organisaties, zich er met deze raamovereenkomst toe door middel van minimumeisen voor ouderschapsverlof, maatregelen vast te stellen die de combinatie van werk en gezinstaken mogelijk maken en gelijke kansen en behandeling van mannen en vrouwen bevorderen.

30 In overweging 8 van richtlijn 2010/18, over de uitvoering van de herziene raamovereenkomst, wordt eveneens benadrukt dat die richtlijn ertoe strekt de combinatie van werk, privé- en gezinsleven voor werkende ouders en de gelijkheid van mannen en vrouwen wat kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk betreft in de gehele Unie te verbeteren.

31 Voorts zij eraan herinnerd dat het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen, met name op het gebied van werkgelegenheid, beroep en beloning enerzijds, en het recht op ouderschapsverlof teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren anderzijds, zijn neergelegd in artikel 23 respectievelijk artikel 33, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest"), waarnaar punt 3 van de algemene overwegingen van de herziene raamovereenkomst verwijst.

32 Het recht op ouderschapsverlof is namelijk in artikel 33, lid 2, van het Handvest opgenomen onder de sociale grondrechten, die zijn samengebracht in titel IV, met als opschrift „Solidariteit". Volgens die bepaling heeft eenieder onder meer recht op ouderschapsverlof na de geboorte of adoptie van een kind, teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren.

33 Bovendien houden de doelstellingen die aldus door de herziene raamovereenkomst worden nagestreefd, verband met de verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden en het bestaan van een adequate sociale bescherming van werknemers, die doelstellingen van de sociale politiek van de Unie zijn, zoals blijkt uit artikel 151 VWEU (zie in die zin, met betrekking tot de raamovereenkomst van 1995, arrest van 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punt 37).

34 Tot slot moet in herinnering worden gebracht dat de herziene raamovereenkomst ook – net als de raamovereenkomst van 1995 – geldt voor werknemers die, zoals verzoekster in het hoofdgeding, ambtenaar zijn. Clausule 1, punt 2, van de herziene raamovereenkomst heeft immers in het algemeen betrekking op „alle werknemers […] met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken" en in clausule 2, punt 1, van die raamovereenkomst wordt verwezen naar „werknemers", zonder onderscheid naar de openbare dan wel particuliere aard van hun werkgever, waarmee dus alle werknemers worden bedoeld (zie in die zin arrest van 16 september 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punten 28-30).

Clausule 5 van de herziene raamovereenkomst

35 Om te beginnen moet worden opgemerkt dat de punten 1 tot en met 3 van clausule 5 van de herziene raamovereenkomst nagenoeg identiek zijn aan de punten 5 tot en met 7 van clausule 2 van de raamovereenkomst van 1995, zodat de uitlegging van laatstbedoelde bepalingen door het Hof ook geldt voor eerstbedoelde (zie in die zin arrest van 16 juni 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, punt 47).

36 Opdat jonge ouders hun beroepsactiviteit kunnen onderbreken om zich aan hun gezinstaken te wijden, biedt de herziene raamovereenkomst hun in clausule 5, punt 1, van de raamovereenkomst de waarborg dat zij na hun ouderschapsverlof in hun oude functie kunnen terugkeren of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met hun arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding. Deze bepaling waarborgt dus dat de werknemer na afloop van het ouderschapsverlof kan terugkeren in zijn functie onder dezelfde voorwaarden als die welke bestonden op het ogenblik dat bedoeld verlof werd opgenomen (zie in die zin arrest van 13 februari 2014, TSN en YTN, C-512/11 en C-513/11, EU:C:2014:73, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

37 Clausule 5, punt 2, eerste volzin, van de herziene raamovereenkomst beoogt vanuit dezelfde optiek het verlies of de beperking te voorkomen van de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende verworven rechten of rechten in wording waarop de werknemer op de datum van ingang van het ouderschapsverlof aanspraak kan maken, en te verzekeren dat hij zich na afloop van het verlof wat

deze rechten betreft in dezelfde situatie bevindt als bij aanvang ervan (zie in die zin arresten van 16 juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punt 39, en 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

38 Deze bepaling regelt niet de rechten en plichten die uit de arbeidsverhouding voortvloeien gedurende het ouderschapsverlof. Die worden volgens clausule 5, punt 3, van de herziene raamovereenkomst door de lidstaten en/of de sociale partners bepaald. Een dergelijke verwijzing naar het nationale recht en collectieve arbeidsovereenkomsten doet volgens het Hof echter niet af aan de minimumeisen van de herziene raamovereenkomst, en met name die in clausule 5, punten 1 en 2, daarvan (zie in die zin arresten van 16 juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punt 46, en 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punt 45).

39 Gelet op het betoog van het Land Berlin moet in de eerste plaats worden verduidelijkt dat een werknemer, anders dan het Land Berlin stelt, zelfs dan het recht geniet om terug te keren naar zijn oude functie en verworven rechten of rechten in wording behoudt, zoals gewaarborgd door clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst, wanneer de duur van het krachtens de geldende nationale bepalingen opgenomen ouderschapsverlof langer is dan de minimumduur van vier maanden die is neergelegd in clausule 2, punt 2, van de herziene raamovereenkomst.

40 Naast de omstandigheid dat deze oplossing, zoals de advocaat-generaal in punt 20 van zijn conclusie heeft opgemerkt, reeds impliciet uit de rechtspraak van het Hof volgt (zie in die zin arrest van 20 juni 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punten 12, 17, 32, 50 en 51), is er immers voor de omgekeerde stelling, die het Land Berlin aanvoert, geen grondslag te vinden in de tekst van de herziene raamovereenkomst, waarvan clausule 5 in de punten 1 en 2 respectievelijk het recht terug te keren in dezelfde functie „[n]a afloop van het ouderschapsverlof" vermeldt en het recht op het ongewijzigde behoud van verworven rechten en rechten in wording „tot het einde van het ouderschapsverlof".

41 Bovendien zou de betrokken werknemer die niet de waarborg wordt geboden dat hij in zijn oude functie kan terugkeren en dergelijke verworven rechten of rechten in wording blijft genieten indien de duur van het ouderschapsverlof meer bedraagt dan de minimumduur van vier maanden, worden ontmoedigd om gebruik te maken van zijn recht op een dergelijk verlof, waardoor afbreuk zou worden gedaan aan de doeltreffendheid van dit recht en de nuttige werking van richtlijn 2010/18 en de herziene raamovereenkomst (arrest van 13 februari 2014, TSN en YTN, C-512/11 en C-513/11, EU:C:2014:73, punt 51) en wat indruist tegen de doelstelling van de herziene raamovereenkomst om werk en gezinstaken te combineren (arrest van 27 februari 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punt 40).

42 In de tweede plaats moet ook de stelling van het Land Berlin worden afgewezen dat H. aan clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst geen recht ontleent om na afloop van haar ouderschapsverlof terug te keren in de functie op proef aan de orde in het hoofdgeding, noch een recht op behoud van de op de datum van ingang van dat verlof verworven rechten of rechten in wording die in het bijzonder met die functie waren verbonden, omdat zij die functie nooit daadwerkelijk heeft uitgeoefend.

43 De begrippen „functie" en „verworven rechten of rechten in wording" in clausule 5, punten 1 en 2, moeten, bij ontbreken van uitdrukkelijke verwijzing naar het recht van de lidstaten om hun betekenis en strekking te bepalen, normaliter in de gehele Unie autonoom en uniform worden uitgelegd, rekening houdend met de context van die bepalingen en het doel van de betrokken regeling (zie in die zin arrest van 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punt 41).

44 Gelet op de in de punten 29 en 30 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte doelstellingen van de herziene raamovereenkomst en richtlijn 2010/18, en de omstandigheid dat clausule 5, punten 1 en 2, eerste volzin, van de herziene raamovereenkomst een beginsel van sociaal recht van de Unie met een bijzonder belang tot uitdrukking brengt en daarnaast het – door artikel 33, lid 2, van het Handvest

als grondrecht gewaarborgde – recht op ouderschapsverlof concretiseert, mag deze bepaling niet restrictief worden uitgelegd (zie in die zin arresten van 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punt 42, en 27 februari 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punt 36).

45 Voorts volstaat het voor de toepassing van clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst dat H. op het ogenblik dat zij met ouderschapsverlof ging, reeds als ambtenaar op proef in de betrokken functie was aangesteld ten gevolge van een selectieprocedure en haar bevordering, waardoor zij ook werd betaald overeenkomstig de hogere loongroep waartoe die functie behoort. De omstandigheid dat betrokkene op het ogenblik van die aanstelling met ziekteverlof was als gevolg van haar zwangerschap heeft daarentegen geen enkele invloed op het feit dat die nieuwe functie vanaf dat ogenblik de hare was, zodat moet worden aangenomen dat betrokkene, toen zij later met ouderschapsverlof ging, die functie reeds bekleedde en de daarmee mogelijk verbonden verworven rechten en rechten in wording genoot.

46 Aanvaarding van de door het Land Berlin voorgestane uitlegging zou bovendien de betrokken werknemers ontmoedigen om ouderschapsverlof te nemen en de doelstellingen van die raamovereenkomst doorkruisen.

47 In de derde plaats moet worden onderzocht of een regeling zoals die in het hoofdgeding indruist tegen clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst voor zover zij niet voorziet in een verlenging van de proeftijd wanneer de ambtenaar op proef in een leidinggevende functie met ouderschapsverlof is.

48 Wat ten eerste de rechten betreft die door clausule 5, punt 1, van de herziene raamovereenkomst aan werknemers in ouderschapsverlof worden toegekend, te weten een terugkeer naar hun oude functie na afloop van dat verlof of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met hun arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat § 97 LBG automatisch tot gevolg heeft dat een ambtenaar in het geval van verzoekster in het hoofdgeding na afloop van zijn ouderschapsverlof niet kan terugkeren in de functie die hij als ambtenaar op proef bekleedde vóór dat verlof. Het staat immers vast dat betrokkene, die met ouderschapsverlof was tijdens de toegelaten duur van de proeftijd, waardoor zij de met die functie verbonden taken niet heeft uitgeoefend en dus niet heeft kunnen aantonen dat zij geschikt was om definitief in die functie te worden benoemd, bij haar terugkeer uit verlof niet kon terugkeren in die functie.

49 Daarnaast leidt die nationale regeling er ook automatisch toe, zoals blijkt uit de verwijzingsbeslissing, dat betrokkene na afloop van haar ouderschapsverlof geen functie als ambtenaar op proef kon krijgen die gelijkwaardig was aan of vergelijkbaar met de functie die zij vóór haar verlof bekleedde, aangezien de periode van twee jaar waarin zij toegelaten was tot een proeftijd om aan te tonen dat zij geschikt was om een leidinggevende functie uit te oefenen, op dat ogenblik voorbij was en niet kon worden verlengd.

50 Bijgevolg verzet clausule 5, punt 1, van de herziene raamovereenkomst zich tegen een regeling als die in het hoofdgeding.

51 Wat ten tweede clausule 5, punt 2, eerste volzin, van de herziene raamovereenkomst betreft, waarin is voorzien in het ongewijzigde behoud van „verworven rechten en rechten in wording”, zij erop gewezen dat die uitdrukking alle rechten en voordelen in geld of in natura omvat die direct of indirect uit de arbeidsverhouding voortvloeien en waarop de werknemer jegens de werkgever aanspraak kan maken op de datum van ingang van het ouderschapsverlof (zie in die zin arrest van 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punt 43).

52 Dergelijke rechten en voordelen omvatten ook die op basis van bepalingen waarbij de voorwaarden voor toegang tot een hoger niveau van de beroepshiërarchie worden vastgesteld, aangezien die uit de arbeidsverhouding voortvloeien (zie in die zin arrest van 18 november 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punt 31). Dit is in casu het geval wat betreft het in § 97 LBG neergelegde recht voor een ambtenaar om eventueel definitief in een leidinggevende functie te worden bevorderd door een proeftijd van een zekere duur te vervullen in de loop van de uitoefening van de arbeidsverhouding in dienst van het Land Berlin en na een selectieprocedure.

53 In dit verband moet worden vastgesteld dat § 97 LBG H. in casu, ten gevolge van het feit dat zij ouderschapsverlof heeft genomen, elke mogelijkheid heeft ontnomen om aan te tonen dat zij geschikt is om de door haar beoogde leidinggevende functie uit te oefenen en om in voorkomend geval definitief in die functie te worden bevorderd na afloop van de proeftijd waarvoor zij vóór dat verlof was geselecteerd.

54 Bijgevolg verzet ook clausule 5, punt 2, eerste volzin, van de herziene raamovereenkomst zich tegen een regeling als die in het hoofdgeding. Deze regeling, die een werknemer in de situatie van H. kan ontmoedigen van zijn recht op ouderschapsverlof gebruik te maken, doet bovendien afbreuk aan de doeltreffendheid van dit recht zoals het wordt gewaarborgd door de herziene raamovereenkomst.

55 Wat betreft de redenering van de verwijzende rechter dat de bepalingen van § 97, lid 1, en lid 2, tweede volzin, LBG mogelijk bepalingen van nationale „wetgeving” in de zin van clausule 5, punt 2, tweede volzin, van de herziene raamovereenkomst vormen, waardoor de rechten van de werknemer zoals die welke aan de orde zijn in het hoofdgeding na afloop van het ouderschapsverlof rechtmatig gewijzigd kunnen zijn, zij meteen opgemerkt dat er verschillen bestaan tussen de verschillende taalversies van deze bepaling. Terwijl bepaalde taalversies, zoals onder meer de Duitse, bepalen dat de verworven rechten of de rechten in wording, met inbegrip van de onder meer uit de nationale wetgeving voortvloeiende wijzigingen, van toepassing zijn na afloop van het ouderschapsverlof, heet het in de Franse taalversie immers dat na afloop van het ouderschapsverlof de in clausule 5, punt 2, eerste volzin, van die raamovereenkomst bedoelde rechten van toepassing zijn, evenals de wijzigingen die onder meer „aan de nationale wetgeving” („à la législation nationale”) zijn aangebracht.

56 Volgens vaste rechtspraak moet, wanneer er verschillen bestaan tussen de taalversies van een bepaling van Unierecht, bij de uitlegging van de betrokken bepaling worden gelet op de algemene opzet en de doelstelling van de regeling waarvan deze een onderdeel vormt (zie met name arresten van 4 september 2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, punt 46, en 26 april 2017, Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, punt 35).

57 In casu mag clausule 5, punt 2, tweede volzin, van de herziene raamovereenkomst, gelet op de in de punten 29 en 30 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte doelstellingen van die raamovereenkomst en het belang van de bescherming die krachtens clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst aan werknemers wordt toegekend, zoals benadrukt in punt 44 van dit arrest, niet worden uitgelegd op een wijze die afbreuk doet aan de nuttige werking van de bescherming die werknemers krachtens clausule 5, punt 2, eerste volzin, van die raamovereenkomst genieten. Dat zou het geval zijn indien in omstandigheden zoals die van het hoofdgeding het tenietgaan van een verworven recht of een recht in wording van een werknemer gerechtvaardigd zou kunnen worden krachtens clausule 5, punt 2, tweede volzin, van de herziene raamovereenkomst, op grond dat de nationale wetgeving bepaalt dat een dergelijk recht van rechtswege ophoudt te bestaan aan het einde van een niet-verlengbare termijn die blijft lopen tijdens de afwezigheid van de betrokken werknemer wegens ouderschapsverlof.

58 Ten vierde en tot slot moet worden ingegaan op de vraag van de verwijzende rechter of de aantasting van de door clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst gewaarborgde rechten die aldus uit § 97 LBG voortvloeit, in voorkomend geval kan worden gerechtvaardigd door de doelstelling

van de proeftijd in het hoofdgeding, namelijk de geschiktheid voor de vacante leidinggevende functie beoordelen, wat slechts mogelijk is indien de bij die functie behorende taken daadwerkelijk gedurende langere tijd worden uitgeoefend.

59 Dienaangaande bevat de herziene raamovereenkomst, zoals ook de advocaat-generaal in punt 30 van zijn conclusie heeft opgemerkt, geen bepaling die afwijkingen van de aldus gewaarborgde rechten mogelijk maakt. De aantasting van deze rechten in casu is hoe dan ook niet noodzakelijk om de aldus nagestreefde doelstelling te verwezenlijken. Een doelstelling zoals die uiteengezet door de verwijzende rechter kan immers worden gewaarborgd door middel van bepaalde aanpassingen die ervoor zorgen dat, zoals clausule 5, punt 2, eerste volzin, van de herziene raamovereenkomst vereist, het lopende proces van loopbaanontwikkeling geheel gevrijwaard blijft en de proeftijd voor de vereiste duur wordt voortgezet na afloop van het ouderschapsverlof, in de functie die werd vervuld op het ogenblik dat dit verlof werd opgenomen, dan wel, indien dit onmogelijk is gebleken, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, zoals clausule 5, punt 1, van de herziene raamovereenkomst vereist.

60 Evenmin kan het argument van het Land Berlin slagen dat de verplichting voor de werkgever om de terugkeer van de werknemer in zijn oude functie te waarborgen gedurende een periode die de maximumduur van het toegekende ouderschapsverlof kan bedragen – drie jaar in Duitsland –, waarbij hij in voorkomend geval die functie vacant moet laten gedurende die periode, de goede werking van de diensten van dat Land kan ondermijnen en in de particuliere sector zelfs het voortbestaan van de onderneming kan bedreigen.

61 Overeenkomstig clausule 3, punt 1, van de herziene raamovereenkomst staat het aan de lidstaten om de uitvoeringsbepalingen voor het ouderschapsverlof vast te stellen en onder meer de toegestane duur van dat verlof te bepalen, met inachtneming van de minimumeisen van deze raamovereenkomst. Zoals uit de bewoordingen van clausule 3, punt 1, blijkt, behoren de behoeften van de werkgevers, met name die inzake de werking en de organisatie van – in het bijzonder kleine – ondernemingen, net als de behoeften van de werknemers, tot de criteria op basis waarvan de lidstaten en/of sociale partners in voorkomend geval de toegangsvoorwaarden en uitvoeringsbepalingen voor het ouderschapsverlof moeten vaststellen.

62 Als de toegestane duur van het verlof overeenkomstig die bepaling eenmaal is vastgesteld, kan niet worden aanvaard dat werknemers die ouderschapsverlof hebben genomen voor die toegestane duur, omwille van diezelfde behoeften niet langer de bescherming genieten van de door de herziene raamovereenkomst gewaarborgde minimumeisen, zoals met name die neergelegd in clausule 5, punten 1 en 2.

63 Gelet op al deze overwegingen moet op de eerste vraag en het eerste onderdeel van de derde vraag worden geantwoord dat clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, die voor een definitieve bevordering in een leidinggevende functie bij de overheid vereist dat de geselecteerde kandidaat eerst met succes een proeftijd van twee jaar in die functie vervult, en op grond waarvan die proeftijd in het geval dat een dergelijke kandidaat tijdens het grootste deel daarvan met ouderschapsverlof was en dit nog steeds is, van rechtswege en zonder mogelijkheid van verlenging eindigt na deze periode van twee jaar, waardoor de betrokkene bij zijn terugkeer uit ouderschapsverlof opnieuw de zowel in statutaire rang als op het vlak van beloning lagere functie krijgt die hij vervulde voordat hij tot die proeftijd werd toegelaten. Deze aantasting van die clausule kan niet worden gerechtvaardigd door de doelstelling van die proeftijd, namelijk de geschiktheid voor de vacante leidinggevende functie beoordelen.

Tweede vraag en tweede onderdeel van de derde vraag

64 Gelet op het antwoord op de eerste vraag en het eerste onderdeel van de derde vraag behoeven de tweede vraag en het tweede onderdeel van de derde vraag niet te worden beantwoord.

Vierde en vijfde vraag

65 Met zijn vierde en zijn vijfde vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen welke uit het Unierecht voortvloeiende gevolgen in omstandigheden zoals die in het hoofdgeding moeten worden verbonden aan de onverenigbaarheid van een regeling zoals die in het hoofdgeding met clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst.

66 Om te beginnen moet worden herinnerd aan de vaste rechtspraak dat de nationale rechter bij de toepassing van het interne recht dit zo veel mogelijk moet uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn teneinde het daarmee beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 288, derde alinea, VWEU te voldoen (zie met name arrest van 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dit is ook het geval bij overeenkomsten die, zoals de herziene raamovereenkomst, zijn uitgevoerd bij een richtlijn van de Raad, waarvan zij integrerend deel uitmaken (zie naar analogie arrest van 16 september 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punten 43 en 44).

67 In casu vermeldt de verwijzende rechter echter uitdrukkelijk in zijn verzoek om een prejudiciële beslissing dat een dergelijke conforme uitlegging voor de regeling in het hoofdgeding niet mogelijk is.

68 In die omstandigheden moet ook de vaste rechtspraak in herinnering worden gebracht dat in alle gevallen waarin de bepalingen van een richtlijn inhoudelijk gezien onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn, particulieren zich op die bepalingen kunnen beroepen tegenover de lidstaat, met name in diens hoedanigheid van werkgever. Het Hof heeft bovendien reeds geoordeeld dat die rechtspraak mag worden toegepast op overeenkomsten die, zoals de raamovereenkomsten inzake ouderschapsverlof, zijn voortgekomen uit een dialoog tussen de sociale partners op het niveau van de Unie en die overeenkomstig hun respectieve rechtsgrondslag ten uitvoer zijn gelegd door een richtlijn van de Raad, waarvan zij dan een integrerend deel uitmaken (zie in die zin arrest van 22 april 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punten 22 en 23).

69 In clausule 5, punten 1 en 2, eerste volzin, van de herziene raamovereenkomst zijn op algemene wijze en in ondubbelzinnige bewoordingen de rechten van een werknemer neergelegd om terug te keren in dezelfde functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, en om na afloop van het ouderschapsverlof de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof verworven rechten en rechten in wording te behouden. De inhoud van deze bepalingen is dus onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig opdat zij door een justitiabele kunnen worden ingeroepen en door de rechter kunnen worden toegepast (zie naar analogie arrest van 16 juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punt 36).

70 Hieruit vloeit volgens de rechtspraak van het Hof voort dat nationale rechters en overheidsinstanties, wanneer zij de nationale regeling niet in overeenstemming met de eisen van het Unierecht kunnen uitleggen en toepassen, gehouden zijn het Unierecht in volle omvang toe te passen en de door dit recht aan particulieren toegekende rechten te beschermen, waarbij zij zo nodig elke strijdige bepaling van nationaal recht buiten toepassing dienen te laten (arrest van 25 november 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

71 Het staat bijgevolg aan de verwijzende rechter om met name na te gaan of het Land Berlin in omstandigheden zoals die in het hoofdgeding, in zijn hoedanigheid van werkgever, daadwerkelijk niet de mogelijkheid had om H. te verzekeren dat zij na afloop van haar ouderschapsverlof kon terugkeren

in dezelfde functie en, indien dat het geval is, om erop toe te zien dat zij dan een gelijkwaardige of vergelijkbare functie krijgt in overeenstemming met haar arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, zoals vereist door clausule 5, punt 1, van de herziene raamovereenkomst, opdat zij in die functie haar proeftijd kan voortzetten in omstandigheden die daarenboven beantwoorden aan de vereisten van clausule 5, punt 2, van die raamovereenkomst (zie naar analogie arrest van 20 juni 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punt 51).

72 Wat de omstandigheid betreft dat de leidinggevende functie waarin H. op 18 oktober 2011 was aangesteld als ambtenaar op proef, nadat zij op 30 mei 2012 met ouderschapsverlof was gegaan, definitief aan een andere persoon was toegewezen na een selectieprocedure die in het tweede semester van 2012 was georganiseerd, zij opgemerkt dat het Land Berlin voor het Hof niet heeft uiteengezet waarom het objectief niet in staat was H. na afloop van haar verlof terug te laten keren als ambtenaar op proef in de betrokken leidinggevende functie. Dit Land heeft met name niet uitgelegd op grond van welke objectieve redenen het niet in staat was die functie tijdelijk vacant te laten dan wel, indien nodig, bij wijze van overgangsmaatregel tot de terugkeer van H. een andere ambtenaar in die functie aan te stellen.

73 Het Hof heeft weliswaar reeds geoordeeld dat een werkgever zijn diensten met het oog op een rationeel beheer van zijn inrichting mag reorganiseren, maar daarbij gepreciseerd dat hij de toepasselijke bepalingen van Unierecht in acht moet nemen (zie naar analogie, inzake de raamovereenkomst van 1995, arrest van 20 juni 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punt 36).

74 In deze context staat het dus aan de werkgever voor de verwijzende rechter te bewijzen dat hij om objectieve redenen niet in staat was ervoor te zorgen dat verzoekster in het hoofdgeding na afloop van haar ouderschapsverlof kon terugkeren in de leidinggevende functie waarin zij als ambtenaar op proef was aangesteld voordat zij dit verlof opnam.

75 Gesteld dat de verwijzende rechter vaststelt dat dit in casu onmogelijk was, dan blijft het hoe dan ook een feit dat de functie waarin het Land Berlin H. opnieuw heeft aangesteld in het kader van haar terugkeer naar het werk na afloop van haar ouderschapsverlof, niet kan worden beschouwd als „gelijkwaardig aan of vergelijkbaar met" de leidinggevende functie die zij bekleedde op het ogenblik dat zij met ouderschapsverlof ging, in de zin van clausule 5, punt 1, van de herziene raamovereenkomst, aangezien vaststaat dat zij opnieuw werd aangesteld in de functie die zij vóór haar bevordering in die leidinggevende functie uitoefende, te weten een functie die zowel op het vlak van statutaire rang als van beloning lager was.

76 Eerbiediging van clausule 5, punt 1, veronderstelt immers dat het Land Berlin H. als ambtenaar op proef aanstelt in een leidinggevende functie met minstens een statutaire rang, een loon en leidinggevende taken in overeenstemming met die van de functie waarvoor zij oorspronkelijk was geselecteerd.

77 Daarnaast moet de verwijzende rechter zich ervan vergewissen dat bij voortzetting van de proeftijd in de oorspronkelijk beklede leidinggevende functie of, indien dit objectief onmogelijk blijkt, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, de vereisten die voortvloeien uit clausule 5, punt 2, van de herziene raamovereenkomst in acht worden genomen wat de duur van de proeftijd betreft.

78 Een dergelijke eerbiediging betekent dat H. na afloop van haar ouderschapsverlof nog steeds de mogelijkheid heeft haar proeftijd in een van die functies aldus voort te zetten dat zij een effectieve proeftijd kan vervullen met een totale duur gelijk aan die welke zij zou hebben genoten indien zij geen ouderschapsverlof had genomen. Betrokkene moet immers aan het einde van haar ouderschapsverlof nog steeds dezelfde mogelijkheden hebben om aan te tonen dat zij geschikt is om de beklede leidinggevende functie uit te oefenen en dus nog hetzelfde vooruitzicht hebben op een mogelijke definitieve aanstelling in die functie na afloop van die proeftijd.

79 Wat tot slot het eventuele vereiste betreft om een nieuwe selectieprocedure te organiseren voordat een vergelijkbare of gelijkwaardige leidinggevende functie aan verzoekster in het hoofdgeding, in haar hoedanigheid van ambtenaar op proef, kan worden toegewezen, zij vastgesteld dat een dergelijke procedure het recht zou uithollen van een werknemer die ouderschapsverlof heeft genomen, zoals die in het hoofdgeding, op overplaatsing naar een vergelijkbare of gelijkwaardige functie overeenkomstig de voorwaarden van clausule 5, punt 1, van de herziene raamovereenkomst, teneinde daarin een proeftijd te vervullen in omstandigheden die daarenboven in overeenstemming zijn met de vereisten van clausule 5, punt 2, eerste volzin, van die raamovereenkomst (zie naar analogie arrest van 20 juni 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punt 54).

80 Los van de omstandigheid dat betrokkene reeds heeft deelgenomen aan een dergelijke selectieprocedure, die heeft geleid tot haar benoeming tot ambtenaar op proef en haar aanstelling in de leidinggevende functie die zij bekleedde op het ogenblik waarop zij met ouderschapsverlof is gegaan, heeft een dergelijke procedure immers tot gevolg dat de benoeming van betrokkene in die nieuwe post nog meer vertraging oploopt, en dus ook haar mogelijkheid om aan te tonen dat zij geschikt is om definitief in die functie te worden aangesteld. Bovendien, en wat nog een fundamenteler probleem is, zou zij ertoe leiden dat een dergelijke benoeming aleatoir wordt, aangezien de benoeming dan zou afhangen van het resultaat van die selectieprocedure.

81 Een vereiste zoals dat geformuleerd in punt 79 van het onderhavige arrest kan dus niet worden aanvaard en het staat bijgevolg aan de verwijzende rechter om het buiten toepassing te laten, overeenkomstig de in punt 70 van dit arrest aangehaalde rechtspraak.

82 Gelet op het voorgaande moet op de vierde en de vijfde vraag worden geantwoord dat het aan de verwijzende rechter staat om, desgevallend door de nationale regeling aan de orde in het hoofdgeding buiten toepassing te laten, na te gaan of, zoals vereist door clausule 5, punt 1, van de herziene raamovereenkomst, het betrokken Land in zijn hoedanigheid van werkgever, in omstandigheden zoals die in het hoofdgeding, objectief niet in staat was om betrokkene na afloop van haar ouderschapsverlof te laten terugkeren in dezelfde functie en, indien dat het geval is, om erop toe te zien dat zij een gelijkwaardige of vergelijkbare functie krijgt in overeenstemming met haar arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, zonder dat voor die functietoewijzing voorafgaand een nieuwe selectieprocedure wordt georganiseerd. Het staat eveneens aan die rechter erop toe te zien dat betrokkene na afloop van dit ouderschapsverlof in haar oude of nieuw toegewezen functie een proeftijd kan vervullen in omstandigheden die beantwoorden aan de in clausule 5, punt 2, van de herziene raamovereenkomst neergelegde vereisten.

Kosten

83 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

1) **Clausule 5, punten 1 en 2, van de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van richtlijn 96/34/EG, moet aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, die voor een definitieve bevordering in een leidinggevende functie bij de overheid vereist dat de geselecteerde kandidaat eerst met succes een proeftijd van twee jaar in die functie vervult, en op grond waarvan die proeftijd in het geval dat een dergelijke kandidaat tijdens het**

grootste deel daarvan met ouderschapsverlof was en dit nog steeds is, van rechtswege en zonder mogelijkheid van verlenging eindigt na deze periode van twee jaar, waardoor de betrokkene bij zijn terugkeer uit ouderschapsverlof opnieuw de zowel in statutaire rang als op het vlak van beloning lagere functie krijgt die hij vervulde voordat hij tot die proeftijd werd toegelaten. Deze aantasting van die clausule kan niet worden gerechtvaardigd door de doelstelling van die proeftijd, namelijk de geschiktheid voor de vacante leidinggevende functie beoordelen.

2) **Het staat aan de verwijzende rechter om, desgevallend door de nationale regeling aan de orde in het hoofdgeding buiten toepassing te laten, na te gaan of, zoals vereist door clausule 5, punt 1, van de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 2010/18, het betrokken Land in zijn hoedanigheid van werkgever, in omstandigheden zoals die in het hoofdgeding, objectief niet in staat was om betrokkene na afloop van haar ouderschapsverlof te laten terugkeren in dezelfde functie en, indien dat het geval is, om erop toe te zien dat zij een gelijkwaardige of vergelijkbare functie krijgt in overeenstemming met haar arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, zonder dat voor die functietoewijzing voorafgaand een nieuwe selectieprocedure wordt georganiseerd. Het staat eveneens aan die rechter erop toe te zien dat betrokkene na afloop van dit ouderschapsverlof in haar oude of nieuw toegewezen functie een proeftijd kan vervullen in omstandigheden die beantwoorden aan de in clausule 5, punt 2, van deze herziene raamovereenkomst neergelegde vereisten.**

ondertekeningen