



Datum van  
inontvangstneming

:

17/05/2016

**Zaak C-174/16**

**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie**

**Datum van indiening:**

24 maart 2016

**Verwijzende rechter:**

Verwaltungsgericht Berlin (Duitsland)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

2 juli 2015

**Verzoekende partij:**

H.

**Verwerende partij:**

Land Berlin

---

**Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding**

Ambtenarenrecht van een Land – Tweejarige, niet-verlengbare proeftijd voor een leidinggevend ambt – Ambtenares die tijdens het grootste deel van de proeftijd ouderschapsverlof genoot – Geen succesvolle voltooiing van de proeftijd – Verenigbaarheid van de nationale regeling met de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 2010/18, en met richtlijn 2006/54 – Rechtvaardiging van de nationale regeling – Rechtsgevolgen van een schending van de richtlijnen door de nationale regeling

**Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek**

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

## Prejudiciële vragen

- 1) Moeten 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, en de in de bijlage opgenomen raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling volgens welke de proeftijd tijdens welke een dienstbetrekking als leidinggevende ambtenaar op proef is toegewezen, van rechtswege en met uitsluiting van de mogelijkheid tot verlenging ook dan een einde neemt wanneer de ambtenaar of ambtenares tijdens het grootste deel van deze proeftijd en ook erna ouderschapsverlof geniet?
- 2) Moet 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, en in het bijzonder de artikelen 14, lid 1, onder a) of c), 15 of 16 van de richtlijn, aldus worden uitgelegd dat een nationale regeling als bedoeld in de eerste vraag, een onrechtstreekse discriminatie op basis van geslacht vormt, wanneer door deze regeling veel meer vrouwen dan mannen worden of kunnen worden getroffen?
- 3) Indien de eerste of de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord: staan de genoemde bepalingen van Europees recht ook dan in de weg aan een dergelijke nationale regeling wanneer deze wordt gerechtvaardigd door het doel dat ertoe strekt dat tijdens de proeftijd het bewijs van geschiktheid voor een in vast dienstverband toe te wijzen leidinggevend ambt slechts kan worden geleverd wanneer de taken daadwerkelijk over een langere tijdsduur zijn vervuld?
- 4) Indien ook de derde vraag bevestigend wordt beantwoord: staat het Europees recht een ander rechtsgevolg toe dan de voortzetting van de proeftijd aansluitend op het einde van het ouderschapsverlof – voor de duur van de periode die bij het begin van het ouderschapsverlof nog niet was verstreken – in dezelfde of een vergelijkbare dienstbetrekking wanneer bijvoorbeeld een dergelijke dienstbetrekking of een vergelijkbare formatieplaats niet meer beschikbaar is?
- 5) Vereist het Europees recht in dit geval met oog op de bezetting van een andere dienstbetrekking of een ander leidinggevend ambt dat wordt afgezien van een nieuwe selectieprocedure met deelname van andere kandidaten overeenkomstig de nationale rechtsregels?

### **Aangevoerde bepalingen van Unierecht**

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, in het bijzonder de clausules 2 en 5 van de in de bijlage bij deze richtlijn opgenomen raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (hierna: „raamovereenkomst”)

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, in het bijzonder de artikelen 14, lid 1, onder a) en c), 15 en 16

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

Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden

### **Aangevoerde bepalingen van nationaal recht**

Landesbeamtengesetz (ambtenarenwet van het Land Berlin; hierna: „LBG”), in het bijzonder § 97

### **Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding**

- 1 Verzoekster vordert de voortzetting van haar dienstbetrekking op proef in een leidinggevend ambt, die zij wegens zwangerschap, moederschapsverlof en ouderschapsverlof tijdens de vastgestelde proeftijd niet kon vervullen. Zij is ambtenares in vaste dienst bij verweerder, het Land Berlin, waarvoor zij sinds 1999 werkt. Op 20 september 2011 werd zij als ambtenaar op proef tot Senatsrätin (rang B 2) benoemd, en bij brief van 18 oktober 2011 werd haar een openstaande formatieplaats van deze rang toegewezen.
- 2 Zij kon haar ambt niet uitoefenen omdat zij van 25 juli 2011 tot en met 19 januari 2012 wegens zwangerschap arbeidsongeschikt was. In de periode van 20 januari 2012 tot en met 27 april 2012 genoot zij wettelijk geregeld zwangerschapsverlof, en aansluitend van 30 april 2012 tot en met 29 mei 2012 bevallingsverlof. Vanaf 30 mei 2012 verleende verweerder haar ouderschapsverlof, dat op vraag van verzoekster meermaals werd verlengd en op 20 februari 2015 werd stopgezet. Voor haar formatieplaats werd in de tweede helft van 2012 opnieuw een aankondiging van openstaande betrekking gepubliceerd, en vervolgens werd haar formatieplaats door een andere persoon ingenomen.

- 3 Bij beslissing van 4 september 2014 werd haar meegedeeld dat niet kon worden vastgesteld dat zij de tweejarige proeftijd in het ambt van Senatsrätin (rang B 2) met succes had voltooid, omdat zij het toegewezen ambt niet had uitgeoefend. Haar aanstelling op proef eindigde dus op 19 september 2013. Zij kreeg opnieuw het door haar voordien uitgeoefende ambt van rang A 16 in vast dienstverband toegewezen.
- 4 Tegen deze beslissing heeft verzoekster bij de verwijzende rechter beroep ingesteld wegens strijdigheid met hogere Europese en nationale rechtsregels betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

### **Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing**

#### *Relevantie van de prejudiciële vragen*

- 5 Verweerder baseerde de bestreden beslissing op § 97, leden 1 en 4, LBG. Overeenkomstig § 97, lid 1, eerste zin, LBG heeft verweerder verzoekster het ambt van Senatsrätin in rang B 2 eerst in de vorm van een aanstelling op proef toegewezen. Krachtens § 97, lid 1, tweede en derde volzin, bedraagt de proeftijd twee jaar zonder verlengingsmogelijkheid. Volgens § 97, lid 4, eerste volzin, LBG kan een vaste dienstbetrekking als ambtenaar overeenkomstig lid 1 (slechts) na de succesvolle voltooiing van de proeftijd worden toegewezen. Verweerders mededeling dat de tweejarige aanstelling op proef van verzoekster van rechtswege eindigde op 19 september 2013, zonder verlengingsmogelijkheid, is dus in overeenstemming met § 97 LBG.
- 6 Nu geen schendingen van nationale rechtsregels kunnen worden vastgesteld, hangt het welslagen van het beroep uitsluitend ervan af of § 97 LBG verenigbaar is met het Europees recht. Volgens de verwijzende rechter bestaat echter redelijke twijfel of de nationale rechtsregels in overeenstemming met richtlijn 2010/18 en richtlijn 2006/54 kunnen worden toegepast.

#### *Eerste prejudiciële vraag*

- 7 De raamovereenkomst bevat minimumeisen voor ouderschapsverlof als middel om werk en gezinstaken te combineren en gelijke kansen en behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen (zie de considerans ervan). De verwijzende rechter gaat ervan uit dat ambtenaren van een Land, zoals verzoekster, binnen de personele werkingssfeer vallen van richtlijn 2010/18, die in de plaats is gekomen van richtlijn 96/34, met inbegrip van de raamovereenkomst (zie betreffende richtlijn 96/34, arrest Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punten 27 en volgende).
- 8 Volgens clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst heeft de werknemer, na afloop van het ouderschapsverlof, 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.

In het onderhavige geding bezat verzoekster bij het begin van haar ouderschapsverlof, dat ouderschapsverlof in de zin van clause 2 van de raamovereenkomst vormt, sinds acht maanden het statuut van ambtenaar op proef voor het ambt van Senatsrätin, rang B 2. Na afloop van de tweejarige proeftijd heeft zij haar, tot op dat moment als het ware slapende, ambt van rang A 16 opnieuw ingenomen, waardoor zij zich aan het einde van haar ouderschapsverlof op 20 februari 2015 in een lager ambt bevond. De leidinggevende positie die verzoekster had gekregen, was ondertussen door iemand anders ingenomen, en verweerder was op grond van de duidelijke wetgeving van mening dat er ook geen reden was om haar een andere gelijkwaardige leidinggevende positie toe te wijzen. De verwijzende rechter betwijfelt of dit rechtsgevolg in overeenstemming is met clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst en de desbetreffende rechtspraak van het Hof van Justitie (zie arrest Riežnicec, C-7/12, EU:C:2013:410, punten 50 en volgende).

- 9 Bovendien blijven, krachtens clause 5, punt 2, van de raamovereenkomst, de op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording 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. Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie (arrest Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punt 39) blijkt zowel uit de formulering van deze clause, als uit de context ervan, dat die bepaling tot doel heeft 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 die waarin hij zich bevond voorafgaand aan dit verlof (zie in deze zin ook arrest Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, punt 39). Uit de doelstellingen van de raamovereenkomst blijkt verder dat het begrip „verworven rechten of rechten in wording” 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 (arresten Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punt 43, en Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punt 54). In het onderhavige geval had verzoekster voor het begin van haar ouderschapsverlof recht op een bezoldiging overeenkomstig rang B 2, omdat zij sinds 20 september 2011 dit ambt bekleedde, en dit recht bleef voortbestaan ondanks de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, moederschapsverlof en ouderschapsverlof. Dat zij na de beëindiging van haar proeftijd als ambtenaar op 19 september 2013, en dus ook na beëindiging van haar ouderschapsverlof op 20 februari 2015, van rechtswege slechts recht had op een bezoldiging overeenkomstig haar voorheen geldende rang A 16, zou bijgevolg in strijd kunnen zijn met clause 5, punt 2. Dit zou echter anders zijn wanneer rekening zou moeten worden gehouden met de wettelijke regelingen van § 97 LBG als

nationale rechtsbepalingen in de zin van clausule 5, punt 2, tweede volzin, van de raamovereenkomst, met als gevolg dat aansluitend op het ouderschapsverlof verzoeksters rechten, ook betreffende de hoogte van de bezoldiging, op rechtmatige wijze zouden kunnen wijzigen.

*Tweede prejudiciële vraag*

- 10 De verwijzende rechter gaat ervan uit dat ook richtlijn 2006/54 kan worden toegepast op ambtenarenzaken zoals het onderhavige ambtenarenrechtelijke geding (zie artikel 14, lid 1, van de richtlijn, alsook arresten Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, en Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128).
- 11 Doel van deze richtlijn is onder meer het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen betreffende de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotie, en tot beroepsopleiding en betreffende de arbeidsvoorwaarden met inbegrip van beloning (zie artikel 1). Dienovereenkomstig heeft het in artikel 14, lid 1, geconcretiseerd verbod van discriminatie op grond van geslacht onder meer betrekking op de voorwaarden – met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria – voor de toegang tot een beroep, ongeacht de tak van activiteit en tot op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen (onder a), alsook op de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning (onder c). Het verbod van discriminatie op grond van geslacht omvat in deze zin onbetwistbaar de voorwaarden van het wettelijk geregelde moederschapsverlof (zie artikel 15 alsook arrest Sass, C-284/02, EU:C:2004:722). De verwijzende rechter leidt verder uit de uitspraken van het Hof van Justitie af dat de arbeidsvoorwaarden in de zin van artikel 14, lid 1, onder c), ook de voorwaarden omvatten waaronder een werknemer die met ouderschapsverlof is gegaan kan terugkeren in zijn functie (zie arresten Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punt 38, en Busch, C-320/01, EU:C:2003:114, punt 38, elk betreffende artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 76/207, zie ook overweging 11 van richtlijn 2006/54).
- 12 Volgens vaste rechtspraak van het Hof kan er van een indirecte discriminatie overeenkomstig artikel 14 van richtlijn 2006/54 sprake zijn wanneer de toepassing van een nationale maatregel, al is deze op neutrale wijze geformuleerd, in feite een groter aantal vrouwen dan mannen benadeelt (zie de definitie in artikel 2, lid 1, onder b), van de richtlijn, alsook arrest Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 13 In zijn prejudiciële vraag gaat de verwijzende rechter om te beginnen ervan uit dat ook in het Land Berlin veel meer vrouwen dan mannen ouderschapsverlof opnemen. Ook het Hof van Justitie is in zijn arrest Lewen (C-333/97, EU:C:1999:512, punt 35) betreffende de situatie in Duitsland van dit uitgangspunt uitgegaan (zie dienaangaande ook de conclusie van advocaat-generaal Ruiz-Jarabo Colomer, EU:C:1999:120, punten 41 en 46). In dit geval kunnen vrouwen ook met

meer waarschijnlijkheid door de rechtsgevolgen van § 97 LBG worden getroffen. Dit zou kunnen leiden tot een onrechtstreekse discriminatie bij de arbeidsvoorwaarden in de zin van artikel 14, lid 1, onder c), die overeenkomstig overweging 11 ook de verenigbaarheid van gezin en werk omvatten. Verder zou ook, uit het oogpunt van de volgens artikel 14, lid 1, onder a), te garanderen voorwaarden voor toegang tot bevorderingskansen in het beroep, een onrechtstreekse discriminatie de kop kunnen opsteken, die in strijd zou zijn met het in het Land Berlin erkende en aangemoedigde doel om vrouwen de toegang mogelijk te maken tot leidinggevende ambten en posten waarin zij tot op heden ondervertegenwoordigd zijn.

- 14 Volgens vaste rechtspraak van het Hof is het aan de verwijzende rechter om na te gaan of in de betrokken lidstaat veel meer vrouwen dan mannen ouderschapsverlof opnemen in dier voege dat vrouwen eerder door maatregelen als die aan de orde in het hoofdgeding kunnen worden getroffen (zie arrest Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punt 40).
- 15 De voor deze controle noodzakelijke vorming van vergelijkingsgroepen (zie arrest Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punt 73 en volgende) lijkt de verwijzende rechter in het onderhavige geding om feitelijke redenen onmogelijk haalbaar omdat er in het Land Berlin geen statistieken worden bijgehouden over de gevallen waarin ambtenaren ouderschapsverlof opnemen tijdens het bekleden van een leidinggevend ambt in dienstverband op proef. Daarenboven zal het aantal dergelijke gevallen om meerdere redenen eerder klein zijn zodat een vergelijking onvoldoende resultaten zou opleveren. Anderzijds wijzen, volgens de verwijzende rechter, algemene inzichten echter erop dat in het openbare ambt van het Land Berlin het ouderschapsverlof nog steeds veel meer door vrouwen dan door mannen wordt opgenomen.

*Derde prejudiciële vraag*

- 16 Wanneer het Hof de eerste of de tweede prejudiciële vraag bevestigend beantwoordt, rijst voor de verwijzende rechter de bijkomende vraag of de litigieuze regeling kan worden gerechtvaardigd door het feit dat de geschiktheid voor een in vast dienstverband toe te wijzen leidinggevend ambt slechts kan worden bewezen wanneer de betrokkene daadwerkelijk, over een langere tijdsduur de taken heeft vervuld.
- 17 Het is vaste rechtspraak, dat wanneer een lidstaat kan aantonen dat de gekozen middelen beantwoorden aan een wettige doelstelling van zijn sociaal beleid, geschikt zijn ter bereiking van het met dat beleid nagestreefde doel en daartoe noodzakelijk zijn, de enkele omstandigheid dat de wettelijke bepaling een veel groter percentage vrouwelijke werknemers dan mannelijke werknemers treft, niet als een schending van het discriminatieverbod kan worden aangemerkt (zie arrest Seymour-Smith en Perez, C-167/97, EU:C:1999:60, punt 69). Ook al komt het in laatste instantie toe aan de nationale rechter, die bij uitsluiting bevoegd is om de



feiten te beoordelen en de nationale wetgeving uit te leggen, om uit te maken of en in hoeverre een wettelijke bepaling die ongeacht het geslacht van de werknemer van toepassing is, doch feitelijk een aanzienlijk groter percentage vrouwen dan mannen treft, haar rechtvaardiging vindt in objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht (zie arresten Rinner-Kühn, C-171/88, EU:C:1989:328, punt 15, en Schönheit en Becker, C-4/02, EU:C:2003:583, punt 82 en aldaar aangehaalde rechtspraak), het Hof, dat de verwijzende rechter een nuttig antwoord dient te verschaffen, is bevoegd om op basis van het dossier van het hoofdgeding en van de bij hem ingediende schriftelijke en mondelinge opmerkingen aanwijzingen te geven die de nationale rechter in staat stellen uitspraak te doen (arrest Schönheit en Becker, C-4/02, EU:C:2003:583, punt 83).

- 18 De verwijzende rechter is van oordeel dat vergelijkbare maatstaven ook gelden voor de uitlegging van de raamovereenkomst.
- 19 Volgens verweerder bestaan er rechtvaardigingsgronden, nu de geschiktheid in het bijzonder voor een leidinggevend ambt, onafhankelijk van het geslacht slechts kan worden aangetoond wanneer de taken ook daadwerkelijk over een langere tijdsduur worden vervuld. De wetgever heeft voor de verantwoordelijke post van leidinggevend personeel erop aangedrongen dat een passende proefperiode wordt vervuld, opdat op eerlijke wijze een oordeel kan worden gevormd over de geschiktheid van zijn ambtenares of ambtenaar. Hiervoor is vereist dat de betrokkene daadwerkelijk aanwezig is. Ook bij mannelijke ambtenaren zouden afwezigheden zoals arbeidsongeschiktheid, ouderschapsverlof en kinderopvangverlof tot gevolg hebben dat in voorkomend geval niet kan worden vastgesteld dat de proeftijd met succes is volbracht.
- 20 De verwijzende rechter is van oordeel dat de door verweerder aangevoerde bijzondere en hoge eisen die voor een leidinggevend ambt gelden, een wezenlijk en legitiem doel van de wettelijke regeling vormen, maar betwijfelt of het ter verwezenlijking van dat doel noodzakelijk is de duur van de proeftijd tot twee jaar te beperken zonder enige verlengingsmogelijkheid. Het lijkt hem niet minder passend een verlenging van de proeftijd bij uitzondering mogelijk te maken wanneer wegens ouderschapsverlof de vastgestelde minimumproeftijd niet kon worden volbracht.

*Vierde prejudiciële vraag*

- 21 Wanneer het Hof van oordeel zou zijn dat de litigieuze regeling niet afdoende kan worden gerechtvaardigd, rijst voor de verwijzende rechter verder de vraag naar de gevolgen hiervan voor de rechtspositie van de door de regeling getroffen en op welke manier de schending van het Unierecht moet worden verholpen.
- 22 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat de uit een richtlijn voortvloeiende verplichting van de lidstaten om het daarmee beoogde doel te verwezenlijken,

alsook de verplichting krachtens artikel 4, lid 3, VEU om alle algemene en bijzondere maatregelen te treffen die geschikt zijn om de nakoming van die verplichting te verzekeren, voor alle autoriteiten van de lidstaten gelden. Deze verplichtingen rusten in voorkomend geval ook op die autoriteiten in hun hoedanigheid van werkgever in de openbare sector. Hieruit volgt dat de nationale rechters en de 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 (zie arrest Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, punt 39 en volgende, en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 23 Een dergelijke uitlegging en toepassing van de nationale regeling van § 97 LBG in overeenstemming met de vereisten van het toepasselijke Unierecht, in het bijzonder richtlijnen 2010/18 en 2006/54, zijn naar het oordeel van de verwijzende rechter niet mogelijk. Vooral de duidelijke bewoordingen van § 97, lid 1, tweede en derde volzin, LBG, waarin een verlenging van de tweejarige proeftijd wordt uitgesloten, sluit iedere uitlegging uit. Ook al zou de rechter in het onderhavige geval de nationale regeling niet toepassen, het blijft onduidelijk op welke manier in plaats daarvan tegelijk rekening moet worden gehouden met de doelstellingen van de richtlijn en de vereisten van een passende proeftijd.
- 24 Een voortzetting van de proeftijd onmiddellijk na het einde van het ouderschapsverlof is problematisch wanneer voor de oorspronkelijke dienstbetrekking als ambtenaar – zoals het geval is bij verzoekster – in tussentijd een nieuwe aankondiging is gepubliceerd en die post door een andere persoon is ingenomen. Omdat de nieuwe aanstelling niet kan worden teruggedraaid, zou voor de ambtenares die uit ouderschapsverlof terugkeert, alleen een vergelijkbare dienstbetrekking als ambtenaar in aanmerking komen. Wanneer geen dergelijke dienstbetrekking als ambtenaar beschikbaar is, blijft in het midden op welke manier de toestand waarin de ambtenares zich bevond vóór het ouderschapsverlof, kan worden hersteld.

#### *Vijfde prejudiciële vraag*

- 25 In aansluiting op de vierde prejudiciële vraag rijst het probleem dat bij een terugkeer van de ambtenares in een andere vergelijkbare ambtsbetrekking, volgens het nationale ambtenarenrecht een formele selectieprocedure met deelname van andere kandidaten moet worden uitgeschreven opdat deze betrekking kan worden begeven. Daardoor zou enerzijds de verlenging van de proeftijd aanzienlijke vertraging oplopen en anderzijds de mogelijkheid bestaan dat een andere kandidaat beter gekwalificeerd blijkt te zijn, waardoor deze persoon in de selectieprocedure voorrang zou moeten krijgen. Daarom ligt het in de ogen van verwijzende rechter voor de hand dat in een dergelijk geval bij hoge uitzondering wordt afgezien van een nieuwe selectieprocedure.