Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

19. September 2013*

„Sozialpolitik — Richtlinie 92/85/EWG — Schutz der Sicherheit und Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz — Art. 8 — Mutterschaftsurlaub — Richtlinie 76/207/EWG — Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen — Art. 2 Abs. 1 und 3 — Urlaubsanspruch unselbständig tätiger Mütter nach der Geburt eines Kindes — Mögliche Inanspruchnahme durch die unselbständig tätige Mutter oder den unselbständig tätigen Vater — Selbständig tätige und keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossene Mutter — Ausschluss des Urlaubsanspruchs für den unselbständig tätigen Vater — Biologischer Vater und Adoptivvater — Grundsatz der Gleichbehandlung“

In der Rechtssache C-5/12

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Spanien) mit Entscheidung vom 21. Dezember 2011, beim Gerichtshof eingegangen am 3. Januar 2012, in dem Verfahren

Marc Betriu Montull

gegen

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten L. Bay Larsen, der Richter J. Malenovský, U. Lõhmus und M. Safjan (Berichterstatter) sowie der Richterin A. Prechal,

Generalanwalt: M. Wathelet,

Kanzler: M. Ferreira, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 21. Februar 2013,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— des Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), vertreten durch P. García Perea und A. R. Trillo García als Bevollmächtigte,

— der spanischen Regierung, vertreten durch A. Rubio González als Bevollmächtigten,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

— der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna, J. Faldyga und A. Siwek als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch M. van Beek, C. Gheorghiu und S. Pardo Quintillán als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 11. April 2013

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39, S. 40), der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. L 145, S. 4) in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 (ABl. 1998, L 10, S. 24) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 96/34) sowie des im Unionsrecht verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung.

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Betriu Montull und dem Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) wegen der Versagung der von ihm beantragten Leistung bei Mutterschaft, die damit begründet wurde, dass die Mutter seines Kindes keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossen sei.

Rechtlicher Rahmen

Völkerrecht

3 Art. 10 Nr. 2 des von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 16. Dezember 1966 angenommenen und am 3. Januar 1976 in Kraft getretenen Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (im Folgenden: Pakt) sieht vor,

„dass Mütter während einer angemessenen Zeit vor und nach der Niederkunft besonderen Schutz genießen sollen. Während dieser Zeit sollen berufstätige Mütter bezahlten Urlaub oder Urlaub mit angemessenen Leistungen aus der Sozialen Sicherheit erhalten."

Unionsrecht

Richtlinie 76/207

4 Die Richtlinie 76/207 wurde durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 (ABl. L 269, S. 15) geändert und durch die 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 (Neufassung) (ABl. L 204, S. 23) aufgehoben. In Anbetracht des für den Ausgangsrechtsstreit maßgebenden Zeitraums ist auf ihn jedoch die Richtlinie 76/207 in ihrer ursprünglichen Fassung anwendbar.

5 Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 sah vor:

„Diese Richtlinie hat zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und in Bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im Folgenden als ‚Grundsatz der Gleichbehandlung' bezeichnet."

6 Art. 2 Abs. 1 und 3 der Richtlinie lautete:

„(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand – erfolgen darf.

…

(3) Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen."

7 Art. 5 der Richtlinie sah vor:

„(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, dass Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gewährt werden.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

a) dass sämtliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;

b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;

c) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; dass hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden."

Richtlinie 92/85/EWG

8 Art. 8 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348, S. 1), der den Mutterschaftsurlaub betrifft, sieht vor:

„(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen im Sinne des Artikels 2 ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.

(2) Der Mutterschaftsurlaub gemäß Absatz 1 muss einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub von mindestens zwei Wochen umfassen, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen."

Richtlinie 96/34

9 Die Richtlinie 96/34, die durch die 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. L 68, S. 13) aufgehoben wurde, diente zur Durchführung der zwischen den europäischen Sozialpartnern, nämlich der Union der Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE), dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) geschlossenen Rahmenvereinbarung.

10 Die im Anhang der Richtlinie 96/34 enthaltene, am 14. Dezember 1995 geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über Elternurlaub) sah Mindestanforderungen vor, die darauf abzielten, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern.

11 In Nr. 9 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub hieß es:

„Bei der vorliegenden Vereinbarung handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, welche die Mindestanforderungen und Vorschriften für einen vom Mutterschutz getrennten Elternurlaub … festlegt …"

12 Paragraf 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung lautete:

„Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen nach Maßgabe des Paragrafen 2 Nummer 2 ein individuelles Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes, damit sie sich bis zu einem bestimmten Alter des Kindes - das Alter kann bis zu acht Jahren gehen - für die Dauer von mindestens drei Monaten um dieses Kind kümmern können. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen."

Spanisches Recht

13 Das Arbeitnehmerstatut in der Fassung des Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo Nr. 1/1995 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut) vom 24. März 1995 (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654) wurde durch die Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Gesetz Nr. 39/1999 zur Förderung der Vereinbarkeit des Familien- und Berufslebens der Arbeitnehmer) vom 5. November 1999 (BOE Nr. 266 vom 6. November 1999, S. 38934) geändert (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut).

14 Nach seinem Art. 1 Abs. 1 gilt das Arbeitnehmerstatut für Arbeitnehmer, die freiwillig ihre Dienste gegen Bezahlung auf Rechnung eines anderen im Rahmen einer Organisation und nach Weisung einer als „Arbeitgeber oder Unternehmer" bezeichneten natürlichen oder juristischen Person anbieten.

15 Nach Art. 1 Abs. 3 dieses Statuts ist von seinem Anwendungsbereich jede Tätigkeit ausgenommen, die in einem anderen als dem in Art. 1 Abs. 1 definierten Rahmen ausgeübt wird.

16 Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts bestimmt:

„Im Fall der Entbindung wird der Vertrag für einen Zeitraum von sechzehn aufeinanderfolgenden Wochen ausgesetzt, der bei Mehrfachgeburten vom zweiten Kind an um zwei Wochen pro Kind verlängert werden kann. Der Zeitraum der Aussetzung wird mit der Maßgabe, dass mindestens sechs Wochen unmittelbar auf die Entbindung folgen, nach Wahl der Betroffenen aufgeteilt. Im Fall des Todes der Mutter kann der Vater den gesamten Aussetzungszeitraum oder gegebenenfalls den verbleibenden Teil des Aussetzungszeitraums in Anspruch nehmen.

Dessen ungeachtet und vorbehaltlich der unmittelbar auf die Entbindung folgenden sechs Wochen obligatorischen Urlaubs für die Mutter kann diese, wenn Vater und Mutter arbeiten, zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs entscheiden, dass der Vater einen bestimmten und ununterbrochenen Teil des nachgeburtlichen Urlaubs entweder gleichzeitig mit ihrem Urlaub oder im Anschluss daran wahrnimmt, es sei denn, dass die Beschäftigung der Mutter zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme eine Gefahr für ihre Gesundheit darstellt.

…

In Fällen der Adoption und der – einer Adoption vorausgehenden oder dauerhaften – Aufnahme bis zu sechs Jahre alter Minderjähriger hat die Aussetzung eine Dauer von sechzehn aufeinanderfolgenden Wochen, die bei der Adoption oder Aufnahme mehrerer Kinder vom zweiten Kind an um zwei Wochen für jedes Kind verlängert wird. Diese Aussetzung entfaltet nach Wahl des Arbeitnehmers Wirkungen entweder ab der Verwaltungs- oder Gerichtsentscheidung über die Aufnahme oder ab der Gerichtsentscheidung, durch die die Adoption erfolgt. Die Dauer der Aussetzung beträgt bei der Adoption oder Aufnahme Minderjähriger im Alter von über sechs Jahren ebenfalls sechzehn Wochen, wenn sie geistig oder körperlich behindert sind oder aufgrund ihrer persönlichen Umstände und Erfahrungen oder ihrer Herkunft aus dem Ausland besondere Schwierigkeiten bei der sozialen und familiären Eingliederung haben, die durch die zuständigen sozialen Dienste ordnungsgemäß bescheinigt wurden. Arbeiten Mutter und Vater, so wird der Zeitraum der Aussetzung nach Wahl der Betroffenen aufgeteilt und kann von ihnen gleichzeitig oder nacheinander – stets als ununterbrochene Zeiträume und innerhalb der genannten Grenzen – in Anspruch genommen werden.

Werden Urlaubszeiten gleichzeitig in Anspruch genommen, dürfen sie insgesamt die in den vorstehenden Absätzen vorgesehenen sechzehn Wochen oder den entsprechenden Zeitraum im Fall von Mehrfachgeburten, -adoptionen oder -aufnahmen nicht überschreiten.

Die in diesem Absatz genannten Zeiträume können nach vorheriger Absprache zwischen den Unternehmern und den betroffenen Arbeitnehmern im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften in Form von ganzen Tagen oder von Teilzeit in Anspruch genommen werden.

…“

17 Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts wurde nach dem Zeitraum, auf den sich der Ausgangsrechtsstreit erstreckt, durch die Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Organgesetz Nr. 3/2007 zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern) vom 22. März 2007 (BOE Nr. 71 vom 23. März 2007, S. 12611) u. a. wie folgt geändert:

„…

Dessen ungeachtet und vorbehaltlich der unmittelbar auf die Entbindung folgenden sechs Wochen obligatorischen Urlaubs für die Mutter kann diese, wenn Vater und Mutter arbeiten, zu Beginn des Mutterschaftsurlaubs entscheiden, dass der Vater einen bestimmten und ununterbrochenen Teil des nachgeburtlichen Urlaubs entweder gleichzeitig mit dem Urlaub der Mutter oder im Anschluss daran

wahrnimmt. Der andere Elternteil kann den ursprünglich gewährten Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs auch dann weiter nutzen, wenn die Mutter zum vorgesehenen Zeitpunkt der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit vorübergehend arbeitsunfähig ist.

Ist die Mutter nach den die betreffende Tätigkeit regelnden Vorschriften nicht berechtigt, ihre Berufstätigkeit unter Inanspruchnahme von Leistungen auszusetzen, so kann der andere Elternteil seinen Arbeitsvertrag für den Zeitraum, der der Mutter zugestanden hätte, aussetzen, was mit der Ausübung des im nachfolgenden Artikel anerkannten Anspruchs vereinbar ist.

…“

18 Die Neufassung der Ley General de la Seguridad Social (Allgemeines Gesetz über die soziale Sicherheit) wurde mit dem Real Decreto Legislativo 1/1994 vom 20. Juni 1994 (BOE Nr. 154 vom 29. Juni 1994, S. 20658) gebilligt und durch die Ley 39/1999 geändert. Art. 133*bis* des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit bestimmt:

„Für die Zwecke der Leistung bei Mutterschaft sind die Mutterschaft, die Adoption und die – einer Adoption vorausgehende oder dauerhafte – Aufnahme als geschützte Fälle während der für solche Fälle in Art. 48 Abs. 4 der durch das Real Decreto Legislativo 1/1995 vom 24. März 1995 gebilligten Neufassung des Arbeitnehmerstatuts und in Art. 30 Nr. 3 der Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Gesetz Nr. 30/1984 über Maßnahmen zur Reform des Öffentlichen Dienstes) vom 2. August vorgesehenen Urlaubszeiten anzusehen.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

19 Aus der Vorlageentscheidung und den beim Gerichtshof eingereichten Erklärungen geht hervor, dass Herr Betriu Montull, ein Angestellter, beim allgemeinen System der sozialen Sicherheit versichert ist, das Teil des spanischen öffentlichen Systems der sozialen Sicherheit ist. Frau Macarena Ollé ist Procuradora de los Tribunales (nichtplädierende Anwältin). Der Beruf des Procurador de los Tribunales wird selbständig ausgeübt und besteht in der Vertretung von Mandanten vor Gericht in Fällen, in denen dies gesetzlich angeordnet wird.

20 Zu der für den Ausgangsrechtsstreit maßgebenden Zeit hatte ein Procurador de los Tribunales u. a. die Wahl, sich dem besonderen System für selbständige Arbeitnehmer (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) anzuschließen, das Teil des spanischen öffentlichen Systems der sozialen Sicherheit ist, oder sich bei der für seine Berufsgruppe zuständigen Gesellschaft (Mutualidad General de los Procuradores) zu versichern, einem System der beruflichen Vorsorge, das nicht zum öffentlichen System der sozialen Sicherheit gehört. Das Régimen Especial de Trabajadores Autónomos sah einen Mutterschaftsurlaub vor, die Mutualidad General de los Procuradores dagegen nur eine Ausgleichsleistung. Frau Ollé hatte sich für einen Beitritt zu Letzterer entschieden.

21 Nach der Geburt des Sohnes von Frau Ollé und Herrn Betriu Montull am 20. April 2004 in Lleida beantragte Herr Betriu Montull die in Art. 133*bis* des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit vorgesehene Leistung bei Mutterschaft, die den aufgrund der Aussetzung des Arbeitsvertrags im Rahmen des Mutterschaftsurlaubs für die Dauer von 16 Wochen eintretenden Einkommensverlust des Elternteils kompensieren soll. Der Antrag von Herrn Betriu Montull bezog sich auf den Zeitraum von zehn Wochen im Anschluss an den obligatorischen sechswöchigen Urlaub der Mutter unmittelbar nach der Entbindung gemäß Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts.

22 Mit Entscheidungen vom 28. Juli und vom 8. August 2004 lehnte das INSS es ab, Herrn Betriu Montull die beantragte Leistung bei Mutterschaft zu gewähren, weil nach Art. 133*bis* des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit in Verbindung mit Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts der Urlaubsanspruch der Mutter zustehe, wenn sie einem öffentlichen System der sozialen Sicherheit

angeschlossen sei, und der Vater im Fall einer leiblichen Mutterschaft keinen eigenen, autonomen und von der Mutter unabhängigen Anspruch habe, sondern dieser sich zwangsläufig von dem der Mutter ableite. Da im vorliegenden Fall Frau Ollé keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossen sei, habe sie keinen originären Anspruch auf Mutterschaftsurlaub, so dass Herr Betriu Montull keinen Urlaub und damit auch nicht die mit ihm einhergehende Leistung bei Mutterschaft beanspruchen könne.

23 Herr Betriu Montull erhob gegen diese Entscheidungen des INSS beim Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida Klage auf Feststellung seines Anspruchs auf die Leistung bei Mutterschaft. Er machte u. a. einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung geltend, da Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts im Fall der Adoption oder Aufnahme von Minderjährigen unter sechs Jahren bestimme, dass der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub ein originärer Anspruch beider Eltern sei.

24 Mit Beschluss vom 20. April 2005 legte der Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida dem Tribunal Constitucional (Verfassungsgerichtshof) eine Frage nach der Vereinbarkeit von Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts mit der spanischen Verfassung vor.

25 Mit Urteil vom 19. Mai 2011 entschied das Tribunal Constitucional, dass Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts weder gegen Art. 14 der spanischen Verfassung verstößt, der den Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz proklamiert, noch gegen ihren Art. 39, in dem der Schutz von Familie und Kindern verankert ist, oder ihren Art. 41, der die soziale Sicherheit betrifft.

26 Der Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida hat jedoch Zweifel an der Vereinbarkeit von Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts mit dem Unionsrecht.

27 Hierzu stellt das vorlegende Gericht fest, dass die fragliche Vorschrift einen obligatorischen sechswöchigen Urlaub für die Mutter nach der Entbindung vorsehe und der Vater in diesem Zeitraum keinen Mutterschaftsurlaub beanspruchen könne; diese Ungleichbehandlung von Vater und Mutter, über die zwischen den Parteien im Rahmen des Ausgangsverfahrens kein Streit bestehe, sei durch den Schutz gerechtfertigt, dessen die Mutter aufgrund der Entbindung bedürfe.

28 In Bezug auf den Zeitraum von zehn Wochen nach diesem obligatorischen sechswöchigen Urlaub für die Mutter würden als Arbeitnehmer beschäftigte Väter und Mütter, obwohl sie sich in einer vergleichbaren Situation befänden, insofern unterschiedlich behandelt, als der Anspruch des Vaters von dem der Mutter abgeleitet sei. Dieser Zeitraum von zehn Wochen sei als Elternurlaub und als Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzusehen, denn die biologischen Gegebenheiten der Schwangerschaft und der Entbindung, die ausschließlich bei der Mutter vorlägen, seien durch den obligatorischen Urlaub der Mutter abgedeckt. Somit müsse der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Urlaub unterschiedslos von der Mutter oder vom Vater, sofern beide als Arbeitnehmer tätig seien, in ihrer Eigenschaft als Eltern des Kindes in Anspruch genommen werden können.

29 Außerdem behandele Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts den biologischen Vater und den Adoptivvater ungleich. Im Fall einer Adoption könnten nämlich nach dieser Vorschrift der Vater und die Mutter den Urlaubszeitraum so unter sich aufteilen, wie sie es für angemessen hielten, so dass ein solcher Urlaubsanspruch kein originärer Anspruch der Mutter sei. Im Fall einer Adoption könnte daher ein unselbständig tätiger und einem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossener Vater selbst dann, wenn die Mutter keine einem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossene Arbeitnehmerin sei, den gesamten Mutterschaftsurlaub und die entsprechende Leistung in Anspruch nehmen, während im Fall einer Entbindung der unselbständig tätige biologische Vater überhaupt keinen Urlaub beanspruchen könne, wenn die Mutter des Kindes keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossen sei.

30 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Stehen die Richtlinien 76/207 und 96/34 einer nationalen Rechtsvorschrift, konkret Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts, entgegen, wonach der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub im Fall einer Entbindung – nach Ablauf des Zeitraums von sechs Wochen nach der Entbindung und vorbehaltlich der Fälle einer Gefahr für die Gesundheit der Mutter – als originärer und eigenständiger Anspruch unselbständig tätiger Mütter und als abgeleiteter Anspruch unselbständig tätiger Väter eines Kindes angesehen wird, so dass die Väter diesen Urlaub nur in Anspruch nehmen können, wenn die Mutter des Kindes ebenfalls die Arbeitnehmereigenschaft besitzt und sich dafür entscheidet, dass der Vater einen bestimmten Teil des Urlaubs in Anspruch nimmt?

2. Steht der Grundsatz der Gleichbehandlung, der jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet, nationalen Rechtsvorschriften, konkret Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts, entgegen, wonach der Anspruch auf Aussetzung des Arbeitsvertrags unter Beibehaltung des Arbeitsplatzes und Zahlung einer Geldleistung durch die Sozialversicherung im Fall einer Entbindung als originärer Anspruch der Mutter und nicht des Vaters – auch nach Ablauf des Zeitraums von sechs Wochen nach der Entbindung und vorbehaltlich der Fälle einer Gefahr für die Gesundheit der Mutter – angesehen wird, so dass der Urlaub eines Arbeitnehmers davon abhängt, dass die Mutter des Kindes ebenfalls unselbständig tätig ist?

3. Steht der Grundsatz der Gleichbehandlung, der jede Diskriminierung verbietet, nationalen Rechtsvorschriften, konkret Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts, entgegen, wonach der Anspruch auf Aussetzung des Arbeitsvertrags unter Beibehaltung des Arbeitsplatzes und Zahlung einer Geldleistung durch die Sozialversicherung unselbständig tätigen Vätern im Fall der Adoption eines Kindes als originärer Anspruch zuerkannt wird, während unselbständig tätigen leiblichen Vätern eines Kindes kein solcher eigener, eigenständiger und vom Anspruch der Mutter unabhängiger Anspruch auf Aussetzung, sondern lediglich ein von dem der Mutter abgeleiteter Anspruch zuerkannt wird?

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

31 Die spanische Regierung ist der Auffassung, dass die Fragen hypothetisch seien und das Vorabentscheidungsersuchen deshalb als unzulässig zurückgewiesen werden müsse. Aus der Vorlageentscheidung gehe nämlich hervor, dass die Versagung der von Herrn Betriu Montull beantragten Leistung bei Mutterschaft auf Art. 133*bis* des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit gestützt worden sei, der voraussetze, dass der Arbeitnehmer den Urlaub gemäß Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts im Rahmen seines Arbeitsvertrags in Anspruch nehmen könne. Die Vorlageentscheidung enthalte aber keinerlei Hinweis darauf, ob Herr Betriu Montull einen solchen Urlaub in Anspruch genommen oder zumindest bei seinem Arbeitgeber beantragt habe. Im Gegenteil ergebe sich aus ihr, dass Herr Betriu Montull diesen Urlaub nicht im Rahmen seines Arbeitsvertrags erhalten habe, weil der Urlaubsanspruch ein originärer Anspruch der Mutter des Kindes sei.

32 Zudem hat das INSS in der mündlichen Verhandlung geltend gemacht, dass die Vorlagefragen unzulässig seien; eine neun Jahre nach der Entbindung gegebene Antwort sei für das vorlegende Gericht in keiner Weise sachdienlich, da die Gewährung des Urlaubs gemäß Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts und der Leistung bei Mutterschaft unmöglich geworden seien.

33 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass in einem Verfahren nach Art. 267 AEUV, das auf einer klaren Aufgabentrennung zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof beruht, nur das nationale Gericht, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit

einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof vorzulegenden Fragen zu beurteilen hat. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zur Auslegung des Unionsrechts zu befinden (vgl. u. a. Urteile vom 18. Juli 2007, Lucchini, C-119/05, Slg. 2007, I-6199, Randnr. 43, und vom 30. Mai 2013, Arslan, C-534/11, Randnr. 33).

34 Er kann die Entscheidung über eine Vorlagefrage eines nationalen Gerichts nur ablehnen, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn er nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine sachdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. u. a. Urteile Lucchini, Randnr. 44, und vom 11. April 2013, Della Rocca, C-290/12, Randnr. 29).

35 Im vorliegenden Fall geht aus dem Vorabentscheidungsersuchen eindeutig hervor, dass die Auslegung des Unionsrechts für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits erforderlich ist.

36 Art. 133*bis* des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit sieht nämlich vor, dass für die Zwecke der Leistung bei Mutterschaft die Mutterschaft, die Adoption und die Aufnahme als geschützte Fälle während der für solche Fälle in Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehenen Urlaubszeiten anzusehen sind; Letzterer bestimmt, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitsvertrag der Mutter oder des Vaters ausgesetzt werden kann. Folglich setzt, wie im Übrigen die spanische Regierung ausführt, der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung bei Mutterschaft voraus, dass er den in Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehenen Urlaub in Anspruch nehmen kann.

37 Herr Betriu Montull konnte die in Art. 133*bis* des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit vorgesehene Leistung bei Mutterschaft nicht in Anspruch nehmen, weil ihm nach Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts kein eigener Anspruch auf Mutterschaftsurlaub zustand und er, da Frau Ollé keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossen war, keinen abgeleiteten Urlaubsanspruch hatte.

38 Daher ist zu prüfen, ob das Unionsrecht es in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens gerade dem Vater des Kindes ermöglichen könnte, den Mutterschaftsurlaub gemäß Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts ganz oder teilweise zu beanspruchen; wenn ja, hätte er Anspruch auf die damit verknüpfte Leistung bei Mutterschaft.

39 Unter diesen Umständen ist das Vorabentscheidungsersuchen als zulässig anzusehen.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten und zur zweiten Frage

Vorbemerkungen

40 Im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof ist es Aufgabe des Gerichtshofs, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei diesem anhängigen Verfahrens sachdienliche Antwort zu geben. Hierzu hat er die ihm vorgelegten Fragen gegebenenfalls umzuformulieren. Es ist Aufgabe des Gerichtshofs, alle Bestimmungen des Unionsrechts auszulegen, die die nationalen Gerichte benötigen, um die bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden, auch wenn diese Bestimmungen in den dem Gerichtshof von diesen Gerichten vorgelegten Fragen nicht ausdrücklich genannt sind (vgl. u. a. Urteile vom 14. Oktober 2010, Fuß, C-243/09, Slg. 2010, I-9849, Randnr. 39, und vom 30. Mai 2013, Worten, C-342/12, Randnr. 30).

41 Auch wenn das vorlegende Gericht seine Fragen formal auf die Auslegung von Vorschriften der Richtlinien 76/207 und 96/34 beschränkt hat, hindert dies demnach den Gerichtshof nicht daran, dem Gericht alle Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts zu geben, die für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Verfahrens von Nutzen sein können, und zwar unabhängig davon, ob es bei seiner Fragestellung darauf Bezug genommen hat. Der Gerichtshof hat insoweit aus dem gesamten vom einzelstaatlichen Gericht vorgelegten Material, insbesondere aus der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Gegenstands des Rechtsstreits einer Auslegung bedürfen (vgl. Urteile Fuß, Randnr. 40, und Worten, Randnr. 31).

42 Im vorliegenden Fall geht es dem vorlegenden Gericht um die Klärung der Frage, ob Herr Betriu Montull infolge der Geburt seines Sohnes Anspruch auf eine Leistung bei Mutterschaft hat. Nach den Ausführungen in Randnr. 38 des vorliegenden Urteils setzt diese Frage aber die Prüfung voraus, ob Herr Betriu Montull Anspruch auf den in Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehenen Urlaub hat.

43 Hierzu ist festzustellen, dass diese Vorschrift zum einen die Aussetzung des Arbeitsvertrags der Mutter für einen Zeitraum von 16 aufeinanderfolgenden Wochen vorsieht, wobei dieser Zeitraum mit der Maßgabe, dass sechs Wochen unmittelbar nach der Entbindung genommen werden müssen, nach Wahl der Betroffenen aufgeteilt wird. Zum anderen kann sich die Mutter nach Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts, wenn beide Elternteile arbeiten, dafür entscheiden, dass der Vater bis zu zehn der 16 Wochen des Mutterschaftsurlaubs ganz oder zum Teil in Anspruch nimmt, es sei denn, dass die Beschäftigung der Mutter zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit eine Gefahr für ihre Gesundheit darstellt.

44 Unter diesen Umständen ist für eine sachdienliche Antwort an das vorlegende Gericht, wie auch die spanische Regierung geltend macht, die Richtlinie 92/85 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen, auch wenn in der Vorlageentscheidung auf diese Richtlinie nicht ausdrücklich Bezug genommen wird.

45 Der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Urlaub ist nämlich bei der Geburt des Kindes zu nehmen. Die Richtlinie 92/85 gewährleistet aber in ihrem Art. 8 gerade einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung, der einen obligatorischen Zeitraum von mindestens zwei Wochen umfasst, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen. Auch dass nach einer Rechtsnorm den Frauen ein Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen zusteht, hindert nicht daran, ihn als Mutterschaftsurlaub im Sinne des Art. 8 der Richtlinie 92/85 einzustufen (vgl. Urteil vom 18. November 2004, Sass, C-284/02, Slg. 2004, I-11143, Randnr. 44).

46 Obwohl das vorlegende Gericht der Auffassung zu sein scheint, dass der Urlaubszeitraum nach den sechs für die Mutter im Anschluss an die Entbindung obligatorischen Wochen als Elternurlaub im Sinne der Richtlinie 96/34 anzusehen sei, enthält die Vorlageentscheidung zudem keine Angaben zum Inhalt der innerstaatlichen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Elternurlaubs, die eine Beantwortung der zu dieser Richtlinie gestellten Fragen ermöglichen würden. Wie das INSS und die spanische Regierung ausführen, betrifft Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts, der allein Gegenstand der drei vom vorlegenden Gericht gestellten Fragen ist, nicht den Elternurlaub im Sinne der Richtlinie 96/34.

47 Unter diesen Umständen sind die erste und die zweite Frage so zu verstehen, dass mit ihnen geklärt werden soll, ob die Richtlinien 92/85 und 76/207 dahin auszulegen sind, dass sie einer innerstaatlichen Maßnahme entgegenstehen, die wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung vorsieht, dass der die Arbeitnehmereigenschaft besitzende Vater eines Kindes mit Zustimmung der ebenfalls die Arbeitnehmereigenschaft besitzenden Mutter nach dem Zeitraum des für die Mutter im Anschluss an die Entbindung obligatorischen sechswöchigen Urlaubs einen

Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen kann, es sei denn, dass eine Gefahr für die Gesundheit der Mutter besteht, während der die Arbeitnehmereigenschaft besitzende Vater eines Kindes einen solchen Urlaub nicht in Anspruch nehmen kann, wenn die Mutter des Kindes nicht die Arbeitnehmereigenschaft besitzt und keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossen ist.

Zur Beantwortung der Fragen

48 Nach der Rechtsprechung ist der Anspruch schwangerer Arbeitnehmerinnen auf Mutterschaftsurlaub als ein sozialrechtliches Schutzinstrument von besonderer Bedeutung anzusehen. Der Unionsgesetzgeber ist daher zu der Ansicht gelangt, dass wesentliche Änderungen in den Lebensbedingungen der Frauen während des begrenzten Zeitraums von mindestens 14 teils vor und teils nach der Entbindung liegenden Wochen ein triftiger Grund dafür sind, die Ausübung ihrer Berufstätigkeit auszusetzen, ohne dass die Triftigkeit dieses Grundes von den Behörden oder den Arbeitgebern in irgendeiner Weise in Frage gestellt werden kann (vgl. Urteil vom 20. September 2007, Kiiski, C-116/06, Slg. 2007, I-7643, Randnr. 49).

49 Bei der schwangeren Arbeitnehmerin, der Wöchnerin oder der stillenden Arbeitnehmerin besteht nämlich eine besondere Situation der Verletzlichkeit, die einen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub erforderlich macht, aber, speziell während dieses Urlaubs, nicht der Lage eines Mannes oder einer Frau im Krankheitsurlaub gleichgesetzt werden kann (Urteil vom 27. Oktober 1998, Boyle u. a., C-411/96, Slg. 1998, I-6401, Randnr. 40).

50 Dieser Mutterschaftsurlaub der Arbeitnehmerin soll zum einen den Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft und zum anderen den Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der an Schwangerschaft und Entbindung anschließenden Zeit gewährleisten, damit diese Beziehung nicht durch die Doppelbelastung infolge der gleichzeitigen Ausübung eines Berufs gestört wird (vgl. u. a. Urteile vom 12. Juli 1984, Hofmann, 184/83, Slg. 1984, 3047, Randnr. 25, und Kiiski, Randnr. 46).

51 Zu prüfen ist, ob die Richtlinie 92/85 dem entgegensteht, dass eine die Arbeitnehmereigenschaft besitzende Mutter beschließt, den ebenfalls die Arbeitnehmereigenschaft besitzenden Vater für die Zeit nach dem im Anschluss an die Entbindung obligatorischen sechswöchigen Urlaub der Mutter ganz oder teilweise in den Genuss des Mutterschaftsurlaubs kommen zu lassen.

52 Hierzu ist festzustellen, dass nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, um sicherzustellen, dass den schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen ein Mutterschaftsurlaub von „mindestens“ 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.

53 Im vorliegenden Fall geht Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts, der einen Mutterschaftsurlaub von 16 aufeinanderfolgenden Wochen vorsieht, über die Mindestanforderungen von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 92/85 hinaus.

54 Zudem muss gemäß Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 92/85 der Mutterschaftsurlaub einen obligatorischen Mutterschaftsurlaub von „mindestens“ zwei Wochen umfassen, die sich entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.

55 Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts, der für die Mutter unmittelbar nach der Entbindung einen obligatorischen Urlaub von sechs Wochen vorsieht, geht ebenfalls über diese Mindestanforderungen hinaus.

56 Hinzuzufügen ist, dass nach der in Randnr. 48 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung von den Behörden oder den Arbeitgebern in keiner Weise in Frage gestellt werden kann, dass es für die Frauen einen triftigen Grund gibt, die Ausübung ihrer Berufstätigkeit während des begrenzten Zeitraums von mindestens 14 teils vor und teils nach der Entbindung liegenden Wochen auszusetzen. Demnach kann der in Art. 8 der Richtlinie 92/85 vorgesehene Mutterschaftsurlaub der Mutter nicht gegen ihren Willen entzogen werden, um ihn ganz oder teilweise dem Vater des Kindes zukommen zu lassen.

57 Dagegen müssen die Mitgliedstaaten zwar nach Art. 8 dieser Richtlinie die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmerinnen ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen gewährt wird, doch handelt es sich dabei für sie nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs, abgesehen von den in Art. 8 Abs. 2 vorgesehenen zwei Wochen obligatorischen Mutterschaftsurlaubs, um ein Recht, auf das sie verzichten können (vgl. Urteil Boyle u. a., Randnr. 58).

58 Folglich steht die Richtlinie 92/85 dem nicht entgegen, dass die die Arbeitnehmereigenschaft besitzende Mutter des Kindes beschließt, den ebenfalls die Arbeitnehmereigenschaft besitzenden Vater des Kindes nach Ablauf ihres obligatorischen Urlaubszeitraums ganz oder teilweise in den Genuss des Mutterschaftsurlaubs kommen zu lassen.

59 Die Richtlinie 92/85 steht auch dem nicht entgegen, dass der Vater keinen Anspruch auf einen solchen Urlaub hat, wenn die selbständig tätige Mutter des Kindes keine Arbeitnehmerin ist und keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossen ist, das ihr Anspruch auf einen solchen Urlaub gibt. Diese Sachlage fällt nämlich nicht unter die Richtlinie, denn sie gilt nur für schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, die ihre Berufstätigkeit nach Weisung eines Arbeitgebers ausüben.

60 Zur Richtlinie 76/207 ist festzustellen, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Maßnahme eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie zwischen Müttern mit Arbeitnehmereigenschaft und diese Eigenschaft besitzenden Vätern schafft. Eine solche Maßnahme behält nämlich den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Anspruch auf Mutterschaftsurlaub den die Arbeitnehmereigenschaft besitzenden Kindesmüttern vor, so dass der Vater eines Kindes ihn nur dann beanspruchen kann, wenn er ebenfalls die Arbeitnehmereigenschaft besitzt und die Mutter ihm den verfügbaren Urlaub ganz oder teilweise zukommen lässt, vorausgesetzt, die Wiederaufnahme der Arbeit durch sie stellt keine Gefahr für ihre Gesundheit dar.

61 Zur Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung bestimmt Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 76/207, dass sie nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegensteht (vgl. Urteil vom 30. September 2010, Roca Álvarez, C-104/09, Slg. 2010, I-8661, Randnr. 26).

62 Hierzu hat der Gerichtshof wiederholt entschieden, dass Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 76/207, indem er den Mitgliedstaaten das Recht vorbehält, Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes bei Schwangerschaft und Mutterschaft beizubehalten oder einzuführen, anerkennt, dass es im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter gerechtfertigt ist, zum einen die körperliche Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft und zum anderen die besondere Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der Zeit nach der Entbindung zu schützen (vgl. u. a. Urteile Hofmann, Randnr. 2, und Roca Álvarez, Randnr. 27).

63 Eine Maßnahme wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende dient aber ohne jeden Zweifel dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft.

64 Außerdem verfügt bei einem Sachverhalt wie dem des Ausgangsverfahrens die Mutter des Kindes als Selbständige, die keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossen ist, nicht über einen originären Anspruch auf Mutterschaftsurlaub. Sie verfügt folglich über keinen Urlaubsanspruch, den sie dem Vater des Kindes zukommen lassen könnte.

65 Somit steht die Richtlinie 76/207 einer Maßnahme wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht entgegen.

66 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage in ihrer umformulierten Fassung zu antworten, dass die Richtlinien 92/85 und 76/207 dahin auszulegen sind, dass sie einer innerstaatlichen Maßnahme nicht entgegenstehen, die wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung vorsieht, dass der die Arbeitnehmereigenschaft besitzende Vater eines Kindes mit Zustimmung der ebenfalls die Arbeitnehmereigenschaft besitzenden Mutter nach dem Zeitraum des für die Mutter im Anschluss an die Entbindung obligatorischen sechswöchigen Urlaubs einen Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen kann, es sei denn, dass eine Gefahr für die Gesundheit der Mutter besteht, während der die Arbeitnehmereigenschaft besitzende Vater eines Kindes einen solchen Urlaub nicht in Anspruch nehmen kann, wenn die Mutter des Kindes nicht die Arbeitnehmereigenschaft besitzt und keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossen ist.

Zur dritten Frage

67 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der im Unionsrecht verankerte Grundsatz der Gleichbehandlung dahin auszulegen ist, dass er einer innerstaatlichen Maßnahme entgegensteht, die wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung vorsieht, dass ein Arbeitnehmer, der ein Kind adoptiert, auch dann Anspruch auf Mutterschaftsurlaub hat, wenn die Adoptivmutter nicht die Arbeitnehmereigenschaft besitzt, während ein Arbeitnehmer, der biologischer Vater eines Kindes ist, einen solchen Urlaub nur in Anspruch nehmen kann, wenn die Mutter dieses Kindes ebenfalls die Arbeitnehmereigenschaft besitzt.

68 Es ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV das Unionsrecht nur in den Grenzen der der Union übertragenen Zuständigkeiten prüfen kann (vgl. Urteil vom 5. Oktober 2010, McB., C-400/10 PPU, Slg. 2010, I-8965, Randnr. 51, und Beschluss vom 6. Juli 2012, Hermes Hitel és Faktor, C-16/12, Randnr. 13).

69 Nach ständiger Rechtsprechung hat der Gerichtshof im Vorabentscheidungsverfahren, wenn eine nationale Regelung in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt, dem vorlegenden Gericht alle Auslegungshinweise zu geben, die es benötigt, um die Vereinbarkeit dieser Regelung mit dem Unionsrecht, dessen Wahrung der Gerichtshof sichert, beurteilen zu können. Dagegen besitzt der Gerichtshof eine solche Zuständigkeit nicht, wenn der Gegenstand des Ausgangsverfahrens keinen Bezug zum Unionsrecht aufweist und die Regelung, deren Auslegung begehrt wird, nicht in den Bereich des Unionsrechts fällt (vgl. Urteil vom 29. Mai 1997, Kremzow, C-299/95, Slg. 1997, I-2629, Randnr. 15, und Beschluss Hermes Hitel és Faktor, Randnr. 14).

70 Die Erfordernisse, die sich aus den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts und dem Schutz der Grundrechte ergeben, binden die Mitgliedstaaten nach ständiger Rechtsprechung in allen Fällen, in denen sie das Unionsrecht anzuwenden haben (vgl. Urteil vom 19. Januar 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Slg. 2010, I-365, Randnr. 23, und Beschluss Hermes Hitel és Faktor, Randnr. 15).

71 Im vorliegenden Fall bezieht sich die dritte Frage auf die Anwendung des im Unionsrecht verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung auf biologische Väter und Adoptivväter im Fall eines Mutterschaftsurlaubs, wie er in Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehen ist.

72 Die im Ausgangsrechtsstreit anwendbare Regelung betrifft aber eine Situation, die nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt.

73 Wie nämlich der Generalanwalt in Nr. 82 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, verbot zu der für den Ausgangsrechtsstreit maßgebenden Zeit weder der EG-Vertrag noch eine Richtlinie der Union oder eine andere Vorschrift des Unionsrechts Ungleichbehandlungen von Adoptivvätern und biologischen Vätern in Bezug auf den Mutterschaftsurlaub.

74 Im Übrigen haben zwar nach Paragraf 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub erwerbstätige Männer und Frauen ein individuelles Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes; aus Randnr. 46 des vorliegenden Urteils geht jedoch hervor, dass die Vorlageentscheidung keine Angaben zum Inhalt der innerstaatlichen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Elternurlaubs enthält, die eine Beantwortung der zur Richtlinie 96/34 gestellten Fragen ermöglichen würden, und dass Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts nicht den Elternurlaub im Sinne dieser Richtlinie betrifft.

75 Unter diesen Umständen ist der Gerichtshof für die Beantwortung der dritten Frage nicht zuständig.

Kosten

76 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem 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 (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

Die Richtlinien 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) und 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen sind dahin auszulegen, dass sie einer innerstaatlichen Maßnahme nicht entgegenstehen, die wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung vorsieht, dass der die Arbeitnehmereigenschaft besitzende Vater eines Kindes mit Zustimmung der ebenfalls die Arbeitnehmereigenschaft besitzenden Mutter nach dem Zeitraum des für die Mutter im Anschluss an die Entbindung obligatorischen sechswöchigen Urlaubs einen Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen kann, es sei denn, dass eine Gefahr für die Gesundheit der Mutter besteht, während der die Arbeitnehmereigenschaft besitzende Vater eines Kindes einen solchen Urlaub nicht in Anspruch nehmen kann, wenn die Mutter des Kindes nicht die Arbeitnehmereigenschaft besitzt und keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossen ist.

Unterschriften