Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN
JULIANE KOKOTT
vom 16. April 2015[1]

Rechtssache C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
gegen
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

(Vorabentscheidungsersuchen des Symvoulio tis Epikrateias [Hellenische Republik])

„Sozialpolitik — Richtlinie 96/34/EG — Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub — Recht auf Elternurlaub für Richter — Gewährung von Elternurlaub an den erwerbstätigen Vater bei nicht erwerbstätiger Mutter — Richtlinie 2006/54/EG — Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen in Beschäftigungsfragen“

I – Einleitung

1. Dieses Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinie 96/34/EG[2], die die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub durchführt.

2. Im Ausgangsverfahren, das einen Sachverhalt aus den Jahren 2010 und 2011 zum Gegenstand hat, geht es um Ansprüche auf Elternurlaub von Richtern. Nach griechischem Recht war diesen kein Elternurlaub zu gewähren, wenn ihre Ehegattin gesundheitlich zur Kinderbetreuung in der Lage war und keiner Erwerbstätigkeit nachging.

3. Das vorlegende Gericht möchte wissen, ob diese Einschränkung des Elternurlaubs mit der Elternurlaubsrichtlinie in Einklang zu bringen und ob hierin eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne der Richtlinie 2006/54/EG[3] zu sehen ist.

1 — Originalsprache: Deutsch.

2 — Richtlinie 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. L 10, S. 24) geänderten Fassung (im Folgenden auch: Elternurlaubsrichtlinie). Die Elternurlaubsrichtlinie ist nach Art. 4 der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG mit Wirkung vom 8. März 2012 aufgehoben worden; die Richtlinie 2010/18 war nach ihrem Art. 3 bis 8. März 2012 umzusetzen. Da das Ausgangsverfahren einen Sachverhalt aus den Jahren 2010 und 2011 zum Gegenstand hat, ist die Elternurlaubsrichtlinie und nicht die Richtlinie 2010/18 heranzuziehen. Diese enthält allerdings für die mit der Vorlagefrage aufgeworfene Thematik keine gravierenden Änderungen.

3 — Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204, S. 23, im Folgenden: Gleichbehandlungsrichtlinie).

II – Rechtlicher Rahmen

A – *Unionsrecht*

4. Den unionsrechtlichen Rahmen bestimmen zum einen die Elternurlaubsrichtlinie und zum anderen die Gleichbehandlungsrichtlinie.

1. Elternurlaubsrichtlinie

5. Die Elternurlaubsrichtlinie führt die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub durch, die am 14. Dezember 1995 zwischen den europäischen Sozialpartnern – dem Europäischen Dachverband der Arbeitgeber (UNICE), dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) – geschlossen wurde und die der Richtlinie in deren Anhang beigefügt ist.

6. Die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub soll es Männern und Frauen ermöglichen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen [4].

7. Paragraf 1 der Rahmenvereinbarung („Ziel und Anwendungsbereich“) sieht vor:

„1. In dieser Vereinbarung sind Mindestanforderungen niedergelegt, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern.

2. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.“

8. Paragraf 2 der Rahmenvereinbarung („Elternurlaub“) bestimmt:

„1. 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.

2. Um Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, sind die Unterzeichnerparteien der Meinung, dass das in Paragraf 2 Nummer 1 vorgesehene Recht auf Elternurlaub prinzipiell nicht übertragbar sein soll.

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

   a) entscheiden, ob der Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis … gewährt wird;

   b) das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Beschäftigungsdauer und/oder Betriebszugehörigkeit (höchstens ein Jahr) abhängig machen;

4 — Vgl. Nr. 4 der „Allgemeinen Erwägungen“ der Rahmenvereinbarung.

c) …

d) Fristen vorschreiben, innerhalb derer der Arbeitnehmer, der sein Recht auf Elternurlaub ausübt, den Arbeitgeber unterrichten muss; dabei hat er Beginn und das Ende des Elternurlaubs anzugeben;

e) die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitgeber … aus berechtigten betrieblichen Gründen die Gewährung des Elternurlaubs verschieben darf …

f) …“

2. Gleichbehandlungsrichtlinie

9. Die Gleichbehandlungsrichtlinie sieht in ihrem elften Erwägungsgrund vor:

„Die Mitgliedstaaten sollten weiterhin … der nach wie vor ausgeprägten Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt beispielsweise durch flexible Arbeitszeitregelungen entgegenwirken, die es sowohl Männern als auch Frauen ermöglichen, Familie und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen. Dies könnte auch angemessene Regelungen für den Elternurlaub, die von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden könnten, … einschließen.“

10. Art. 1 der Richtlinie lautet:

„Ziel der vorliegenden Richtlinie ist es, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Zu diesem Zweck enthält sie Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in Bezug auf …

b) Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts …“

11. Art. 2 der Richtlinie sieht vor:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) ‚unmittelbare Diskriminierung‘ eine Situation, in der eine Person aufgrund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde; …“

12. Art. 3 der Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben Maßnahmen im Sinne von Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags beibehalten oder beschließen.“

13. Art. 14 der Richtlinie lautet:

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

…

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen sowie das Arbeitsentgelt …“

14. Art. 28 der Richtlinie bestimmt:

„(1) Diese Richtlinie steht Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, nicht entgegen.

(2) Diese Richtlinie berührt nicht die Bestimmungen der Richtlinien 96/34/EG und 92/85/EWG.“

B – *Nationales Recht*

15. Nach dem griechischen Recht – in seiner zum Zeitpunkt des Sachverhalts des Ausgangsverfahrens maßgeblichen Fassung – hat eine schwangere Richterin Anspruch auf Urlaub vor und nach der Entbindung gemäß den für die Beamten der Zivilverwaltung des Staates geltenden Bestimmungen. Ihr wird außerdem auf Antrag neun Monate bezahlter Urlaub zur Kindesbetreuung gewährt.

16. Ein entsprechender Anspruch auf Elternurlaub sollte nach der nationalen Rechtsprechung – über den auf Frauen zugeschnittenen Gesetzeswortlaut hinaus – grundsätzlich auch Richtern zustehen, wenn sie Vater geworden sind.

17. Art. 53 Abs. 3 Unterabs. 3 des Beamtengesetzes [5], der zum maßgeblichen Zeitpunkt mangels spezifischer Regelungen für Richter [6] entsprechend anwendbar war [7], enthielt jedoch folgende Einschränkung:

„Ist die Ehegattin des Beamten nicht erwerbstätig oder übt sie keinerlei Berufstätigkeit aus, hat der Ehegatte keinen Anspruch auf die Erleichterungen des Abs. 2 [zu denen die Gewährung von bezahltem Elternurlaub zur Betreuung eines Kindes gehört], es sei denn, die Ehegattin kann … wegen einer schweren Erkrankung oder Verletzung den Erfordernissen der Kinderbetreuung nicht nachkommen.“

III – Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

18. Der Kläger des Ausgangsverfahrens ist griechischer Richter. Er beantragte im Dezember 2010 bezahlten Urlaub zur Betreuung seines am 24. Oktober 2010 geborenen Kindes.

19. Diesen Antrag lehnte die zuständige Behörde im Jahr 2011 unter Hinweis auf Art. 53 Abs. 3 Unterabs. 3 des Beamtengesetzes ab, weil die Ehegattin des Klägers arbeitslos sei und dem Kläger deshalb kein Kinderbetreuungsurlaub zustehe.

20. Diese ablehnende Entscheidung focht der Kläger vor dem Symvoulio tis Epikrateias (Staatsrat) an. Der Staatsrat ist der Ansicht, dass dem Kläger der von ihm begehrte Urlaub nur dann gewährt werden könne, wenn Art. 53 Abs. 3 Unterabs. 3 des Beamtengesetzes mit den Richtlinien 96/34 und 2006/54 nicht vereinbar sei.

5 — Gesetz 3528/2007 über das Statut der Beamten der Zivilverwaltung und der Beamten juristischer Personen des öffentlichen Rechts.

6 — Vgl. Rn. 7 des Vorabentscheidungsersuchens.

7 — Im Jahr 2012 wurde speziell für Richter eine Art. 53 Abs. 3 Unterabs. 3 inhaltlich entsprechende Regelung erlassen, die auch weiterhin gilt. Für Beamte hingegen wurde Art. 53 Abs. 3 Unterabs. 3 des Beamtengesetzes – nach Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen die Hellenische Republik – mit Gesetz vom 21. November 2013 (Nr. 4210/2013) aufgehoben (so Rn. 6 bis 9 der schriftlichen Stellungnahme der Hellenischen Republik).

21. Vor diesem Hintergrund hat er das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof die folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Sind die einschlägigen Bestimmungen der Richtlinien 96/34 und 2006/54 dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die – wie die streitige Bestimmung des Art. 53 Abs. 3 Unterabs. 3 des Beamtengesetzes – vorsieht, dass der Beamte keinen Anspruch auf Elternurlaub hat, wenn seine Ehegattin nicht erwerbstätig ist oder keinerlei Berufstätigkeit ausübt, es sei denn, sie kann wegen einer schweren Erkrankung oder Verletzung den Erfordernissen der Kinderbetreuung nicht nachkommen?

22. Im Verfahren vor dem Gerichtshof haben die Regierung der Hellenischen Republik, die Europäische Kommission und der Kläger des Ausgangsverfahrens schriftliche Stellungnahmen abgegeben.

IV – Würdigung

23. Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Elternurlaubsrichtlinie und die Gleichbehandlungsrichtlinie so auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der ein Richter keinen Anspruch auf Elternurlaub hat, wenn seine Ehegattin nicht erwerbstätig ist[8], es sei denn, sie kann aus Gesundheitsgründen der Kinderbetreuung nicht nachkommen.

A – *Auslegung und Zulässigkeit der Vorlagefrage*

24. Zwar ist in der Vorlagefrage von *Richtern* nicht die Rede und wird vielmehr auf *Beamte* Bezug genommen. Da der Kläger des Ausgangsverfahrens aber Richter und kein Beamter ist, ist die Vorlagefrage, um dem vorlegenden Gericht eine sachdienliche Antwort zu geben, so auszulegen, dass sie sich auf Richter bezieht.

25. Das Vorabentscheidungsersuchen ist zulässig. Insbesondere vermag der Einwand[9] des Klägers des Ausgangsverfahrens, Art. 53 des Beamtengesetzes sei in seinem Fall überhaupt nicht anwendbar, nicht die Unzulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens zu begründen.

26. Für dessen Zulässigkeit ist es nach Art. 267 AEUV zwar erforderlich, dass die vorgelegte Frage entscheidungserheblich ist. Hinsichtlich der Beurteilung der Entscheidungserheblichkeit besteht jedoch eine Einschätzungsprärogative des vorlegenden Gerichts, die grundsätzlich, bis auf evidente Fehler[10], vom Gerichtshof nicht überprüft wird.

27. In den Ausführungen des vorlegenden Gerichts sind derartige Fehler nicht erkennbar, zumal es ausführlich begründet, weshalb es von der Anwendbarkeit der fraglichen beamtenrechtlichen Vorschrift auch auf Richter ausgeht. Daher ist die Vorlagefrage nicht hypothetisch, sondern es besteht ein Zusammenhang mit dem Streitstoff des Ausgangsverfahrens.

8 — Nach deutscher Terminologie ist die zweite Alternative der Vorlagefrage, nämlich dass die Ehegattin „keinerlei Berufstätigkeit ausübt“, von der ersten Alternative der fehlenden Erwerbstätigkeit inhaltlich mit umfasst.

9 — Eine ausdrückliche Unzulässigkeitseinrede wird von ihm nicht erhoben.

10 — Vgl. hierzu etwa die Urteile Križan u. a. (C-416/10, EU:C:2013:8, Rn. 54) und Quelle (C-404/06, EU:C:2008:231, Rn. 19 ff.) und meine Schlussanträge in den verbundenen Rechtssachen Airport Shuttle Express (C-162/12 und C-163/12, EU:C:2013:617, Nrn. 18 ff.).

B – *Zur Elternurlaubsrichtlinie*

28. Das vorlegende Gericht möchte zunächst wissen, ob die Elternurlaubsrichtlinie es gestattet, dass Elternurlaub einem Richter vorenthalten wird, dessen Ehefrau nicht erwerbstätig und gesundheitlich zur Kinderbetreuung in der Lage ist.

1. Anwendung der Elternurlaubsrichtlinie auf griechische Richter

29. Der Anwendungsbereich der Elternurlaubsrichtlinie ist nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse beschränkt. Die Richtlinie findet vielmehr auch auf den Öffentlichen Dienst Anwendung. Dies hat der Gerichtshof unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz, der dieser Richtlinie zugrunde liegt, in Bezug auf den Arbeitnehmerbegriff von Paragraf 1 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung für Beamte ausdrücklich klargestellt [11].

30. Entsprechendes muss auch für Richter gelten. Es findet sich in der Elternurlaubsrichtlinie ebenso wenig wie für Beamte ein Anhaltspunkt, aus dem sich ableiten ließe, dass Richter vom Anwendungsbereich der Elternurlaubsrichtlinie generell ausgeschlossen wären. Wenn für griechische Beamte, wie im Urteil Chatzi ausdrücklich anerkannt [12], der Anwendungsbereich der Elternurlaubsrichtlinie eröffnet ist, muss dies auch für griechische Richter gelten, für deren Ansprüche auf Elternurlaub beamtenrechtliche Vorschriften in entsprechender Anwendung herangezogen werden.

31. Auch die besondere Rechtsnatur des richterlichen Berufsbilds, das sich durch die Ernennung des Richters auf Lebenszeit und die richterliche Unabhängigkeit bei der Berufsausübung kennzeichnet, steht einer Einbeziehung der Richter in die Elternurlaubsrichtlinie nicht entgegen. Denn es ist nicht ersichtlich, inwieweit sich aus diesem spezifischen Berufsbild in Bezug auf die Problematik des Elternurlaubs Besonderheiten ergeben könnten, die es rechtfertigen würden, Richter anders zu behandeln als Beamte und sonstige Arbeitnehmer.

32. Selbst wenn man für Richter, wie der Gerichtshof im Zusammenhang mit der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Urteil O'Brien entschieden hat [13], dem nationalen Gesetzgeber einen weiten Spielraum bei der Beurteilung der Frage einräumen wollte [14], ob und inwieweit sie als von der Elternurlaubsrichtlinie erfasste Beschäftigte anzusehen sind, wäre dennoch für eine unionsrechtskonforme Richtlinienumsetzung zu gewährleisten, dass Richter „nicht … willkürlich von dem Schutz ausgeschlossen [werden], der durch die Richtlinie … und [die] Rahmenvereinbarung gewährt wird. Ein Ausschluss von diesem Schutz kann nur dann zugelassen werden, wenn das … [das richterliche Berufsbild prägende] Rechtsverhältnis seinem Wesen nach erheblich anders ist als dasjenige, das Beschäftigte, die nach dem nationalen Recht zur Kategorie der Arbeitnehmer gehören, mit ihren Arbeitgebern verbindet [15]". Solche im Wesen des richterlichen Berufsbilds wurzelnde Besonderheiten sind für griechische Richter und ihre Elternurlaubsansprüche nicht festzustellen, zumal für diese Ansprüche zum entscheidungserheblichen Zeitraum das griechische Beamtengesetz in entsprechender Anwendung heranzuziehen war und damit eine Vergleichbarkeit der Sachlagen auch aus der Sicht des nationalen Rechts offenkundig ist.

11 — Vgl. Urteil Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, Rn. 27 bis 30) sowie meine Stellungnahme in dieser Rechtssache (EU:C:2010:407, Nrn. 20 und 21 und die dort zitierte Rechtsprechung).

12 — Vgl. Fn. 11.

13 — Urteil O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, Rn. 41 ff.), in dem es um die Auslegung der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9) in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7. April 1998 (ABl. L 131, S. 10) geänderten Fassung ging.

14 — In meinen Schlussanträgen in der Rechtssache O'Brien habe ich darauf hingewiesen, dass der Arbeitnehmerbegriff in der Elternurlaubsrichtlinie im Hinblick auf das besondere Gewicht des Gleichbehandlungsgrundsatzes autonom unionsrechtlich zu bestimmen ist, während bei der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dem nationalen Gesetzgeber ein Gestaltungsspielraum verbleibt (Schlussanträge in der Rechtssache O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, Nrn. 25 ff.).

15 — Urteil O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, Rn. 51).

2. Elternurlaubsanspruch nach der Rahmenvereinbarung der Elternurlaubsrichtlinie

33. Die Regierung der Hellenischen Republik möchte aus dem Wortlaut des Paragrafen 1Nr. 1, der das Berufs- und Familienleben „erwerbstätiger Eltern“ erleichtern möchte, schlussfolgern, dass nach dem Leitbild der Elternurlaubsrichtlinie beide Elternteile erwerbstätig sein müssten, damit überhaupt ein Anspruch auf Elternurlaub bestehe. Für den Fall, dass nur ein Elternteil erwerbstätig ist, zieht diese Regierung in Zweifel, dass sich die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stelle und das Ziel der Elternurlaubsrichtlinie tangiert sei.

34. Der Wortlaut der Richtlinie muss aber nicht zwingend so verstanden werden.

35. Zwar spricht die Richtlinie in Paragraf 1Nr. 1 der Rahmenvereinbarung von „Eltern“ im Plural und nicht von einem erwerbstätigen Elter*nteil*. Jedoch bezieht sie sich in Paragraf 2Nr. 1 der Rahmenvereinbarung auf „erwerbstätige Frauen und Männer“, was auf eine isolierte Betrachtung jedes Elternteils hinausläuft und keine Aussage dazu trifft, ob die betreffenden Personen miteinander verheiratet sind oder nicht.

36. Im Übrigen begegnet der Ansatz der hellenischen Regierung auch teleologischen und systematischen Bedenken, zumal eine Lesart, wie sie in Art. 53 des griechischen Beamtengesetzes anklingt, sogar darauf hinausliefe, den Anspruch auf Elternurlaub des einen *Ehegatten* von der beruflichen Stellung des jeweils anderen abhängig zu machen, ohne dass es dabei auf dessen *Elternschaft* ankäme.

37. Dies steht zum einen im Widerspruch zum Paragrafen 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, wonach jedem Elternteil „ein individuelles Recht auf Elternurlaub“ zukommt [16]. Dieses Recht ist nach Paragraf 2 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung zudem prinzipiell nicht übertragbar, was seinen im Ansatz höchstpersönlichen [17] Charakter unterstreicht, dem es zuwiderliefe, wenn der Bestand des Rechtes von der beruflichen Situation des Ehepartners oder des anderen Elternteils abhängig wäre.

38. Zum anderen verfolgt die Rahmenvereinbarung das Ziel, die Gleichberechtigung der Elternteile bei der Übernahme von familiärer Verantwortung zu erreichen und namentlich Männer zu ermutigen, das Recht auf Elternurlaub wahrzunehmen [18]. Beide Elternteile, aber gerade auch Männer sollen demnach die Möglichkeit haben, an der Erziehung ihrer Kinder mitzuwirken, ohne berufliche Nachteile zu erleiden oder sich gar gezwungen zu sehen, ihre Berufstätigkeit aufzugeben.

39. Diese Auslegung der Elternurlaubsrichtlinie kann sich auf das Urteil Chatzi stützen. Der Gerichtshof führt dort aus, dass es sich bei dem Anspruch auf Elternurlaub nicht um ein Recht des Kindes handele, sondern um ein Recht der Eltern [19]. Die Elternurlaubsrichtlinie ist folglich in erster Linie aus dem Blickwinkel des jeweiligen Elternteils zu betrachten und nicht aus dem des Kindes. Es stellt sich somit nicht maßgebend die Frage, ob auch ohne Elternurlaub die Betreuung des Kindes gesichert ist. Vielmehr will die Richtlinie jedem Elternteil die Möglichkeit eröffnen, selbst zu entscheiden, ob er oder sie sich – unabhängig von seiner oder ihrer beruflichen Stellung – an der familiären Verantwortung durch die Betreuung des Kindes beteiligen will [20]. Gerade im Hinblick auf die Väter soll damit die herkömmliche Rollenverteilung bei der Kindererziehung aufgebrochen

16 — Urteil Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, Rn. 33).

17 — In der Nachfolgerichtlinie 2010/18 wird in Paragraf 2 Nr. 2 der überarbeiteten Fassung der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub klargestellt, mindestens ein Monat des Elternurlaubs müsse als unübertragbar ausgestaltet sein.

18 — Vgl. Nr. 8 der „Allgemeinen Erwägungen“ der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub.

19 — Urteil Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, Rn. 34).

20 — Vgl. Nr. 5 der „Allgemeinen Erwägungen“ der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub .

werden. Soweit dem Vater das Recht auf Elternurlaub versagt wird, wenn seine Ehefrau nicht erwerbstätig ist, droht aber gerade eine Verfestigung der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau [21], was auch dem Ziel zuwiderliefe, die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben zu fördern [22] und die „Rückkehr ins Berufsleben“ [23] zu erleichtern.

40. Dass dem Unionsgesetzgeber das Leitbild eines individuellen, jedem Elternteil zustehenden Anspruchs vor Augen stand, verdeutlicht außerdem die Entstehungsgeschichte der Norm.

41. Bereits zu Beginn der 1980er Jahre beabsichtigte die Kommission, einen ersten Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen vorzulegen [24], der jedoch nicht angenommen wurde. Auch der überarbeitete Entwurf aus dem Jahr 1984 [25] fand keine hinreichende Zustimmung. Rechtshistorisch und teleologisch sind diese letztlich nicht verabschiedeten Vorschläge gleichwohl von Interesse. So sah der Vorschlag vom 24. November 1983 in seinem Art. 4 ausdrücklich vor, dass Elternurlaub gewährt werde, damit ein Elternteil zu Hause bleiben könne, um „allein oder größtenteils“ die Betreuung des Kindes zu übernehmen. Der geänderte Vorschlag von 1984 sah in Art. 4 Abs. 2 zusätzlich vor, dass Elternurlaub „nicht gleichzeitig beiden Elternteilen“ gewährt werden könne. Derartige Einschränkungen sind in der hier in Rede stehenden Rahmenvereinbarung nicht enthalten. Diese untersagt den Mitgliedstaaten aber auch nicht ausdrücklich, die Elternurlaubsansprüche zweier erwerbstätiger Eltern so zu regeln, dass sie ihren Gesamtelternurlaub nicht zeitgleich verbringen können. Ob die Elternurlaubsrichtlinie einer dahin gehenden innerstaatlichen Vorschrift entgegenstünde, kann offenbleiben, weil es in Art. 53 Abs. 3 Unterabs. 3 des griechischen Beamtengesetzes nicht um die zeitliche Aufteilung zweier Ansprüche zweier erwerbstätiger Elternteile geht, sondern darum, dass dem einzigen erwerbstätigen Elternteil sein Elternurlaub unter Hinweis auf die fehlende Erwerbstätigkeit seines Ehegatten generell versagt wird. Eine solche Vorschrift läuft den vom Unionsgesetzgeber verfolgten und in der Rahmenvereinbarung zum Ausdruck kommenden Zielen, Eltern einen individuellen Elternurlaubsanspruch zu gewähren, zuwider.

42. Die griechische Regelung kann sich insbesondere auch nicht auf Paragraf 2 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung stützen, der die Regelung der „Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs“ den Mitgliedstaaten anheimstellt. Denn diese Bestimmung ermächtigt die Mitgliedstaaten nicht dazu, einem Elternteil den Elternurlaub gänzlich vorzuenthalten, sondern trägt regelbeispielartig im Wesentlichen den berechtigten Belangen der betrieblichen Organisation des *Arbeitgebers* Rechnung, die mit der Gewährung von Elternurlaub in Einklang zu bringen sind. Davon, dass die Erwerbstätigkeit des Ehegatten eine Anspruchsvoraussetzung des Rechts auf Elternurlaub wäre, ist nicht die Rede.

43. Das griechische Verständnis der Richtlinie lässt sich auch nicht unter dem Blickwinkel der Vorbeugung von Rechtsmissbrauch vertreten. Dass Rechtsmissbrauch unionsrechtlich begründete Rechtspositionen entfallen lassen kann, ist zwar grundsätzlich anerkannt [26]. Auch ist es möglich, dass ein Elternteil seinen Elternurlaub nicht zur Kinderbetreuung nutzt und ihn damit zweckentfremdet. Dem Vorabentscheidungsersuchen sind aber keine Anhaltspunkte zu entnehmen, dass der Kindsvater den Elternurlaub zu anderen Zwecken nutzen möchte als den in der Rahmenvereinbarung anerkannten.

21 — Vgl. zur 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 das Urteil Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, Rn. 34).

22 — Vgl. Nrn. 4 und 7 der „Allgemeinen Erwägungen“ der Rahmenvereinbarung und Abs. 1 der Präambel der Rahmenvereinbarung.

23 — Vgl. Nr. 5 der „Allgemeinen Erwägungen“ der Rahmenvereinbarung.

24 — KOM(83) 686 endg.

25 — KOM(84) 631 endg.

26 — Vgl. etwa das Urteil Cadbury Schweppes und Cadbury Schweppes Overseas (C-196/04, EU:C:2006:544, Rn. 34 bis 38).

44. Nach alledem ist deshalb festzuhalten, dass Paragraf 2 der mit der Elternurlaubsrichtlinie durchgeführten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub einer Regelung entgegensteht, die vorsieht, dass ein Richter keinen Anspruch auf Elternurlaub hat, wenn seine Ehegattin nicht erwerbstätig ist oder keinerlei Berufstätigkeit ausübt, es sei denn, sie kann wegen einer schweren Erkrankung oder Verletzung den Erfordernissen der Kinderbetreuung nicht nachkommen.

C – *Zur Gleichbehandlungsrichtlinie*

45. Es stellt sich weiterhin die Frage, ob auch die Gleichbehandlungsrichtlinie der nationalen Regelung entgegensteht.

46. Diese Richtlinie verfolgt das Ziel, in den Mitgliedstaaten den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im beruflichen Kontext zu verwirklichen. Daher verbietet sie sowohl unmittelbare als auch mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Ihr Art. 14 Abs. 1 Buchst. c verbietet insbesondere jegliche Diskriminierung bezüglich der Arbeitsbedingungen.

47. Hinsichtlich der Anwendbarkeit der Richtlinie auch auf Richter kann auf die Ausführungen zum Anwendungsbereich der Elternurlaubsrichtlinie verwiesen werden [27], und es ist zu prüfen, ob die fragliche griechische Bestimmung, die mit dem Anspruch auf Elternurlaub eine Arbeitsbefreiung und mithin Arbeitsbedingungen im Sinne der Gleichbehandlungsrichtlinie betrifft, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bewirkt.

48. Art. 53 Abs. 3 Unterabs. 3 des Beamtengesetzes gewährt dem Kindsvater das Recht auf Elternurlaub nur für den Fall, dass seine Ehegattin entweder selbst erwerbstätig oder aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht zur Betreuung des Kindes in der Lage ist, während eine vergleichbare Einschränkung des Elternurlaubsanspruchs für die Kindsmutter nicht vorgesehen ist.

49. Da diese Bestimmung eine Einschränkung hinsichtlich der Gewährung des Elternurlaubs ausdrücklich nur für den Kindsvater vorsieht, liegt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie vor [28].

50. Diese Diskriminierung lässt sich nicht über Art. 28 Abs. 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie rechtfertigen, wonach die Richtlinie Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, nicht entgegensteht. Die fragliche griechische Regelung fällt nicht unter diese Norm, da sie der Frau nicht besonderen Schutz wegen Schwangerschaft und Mutterschaft vermittelt, sondern im Gegenteil ihrem Ehegatten einen Anspruch auf Elternurlaub vorenthält.

51. Auch handelt es sich bei der griechischen Regelung nicht um positive Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im Sinne von Art. 3 der Gleichbehandlungsrichtlinie. Es ist nämlich nicht erkennbar, dass die Einschränkung des Elternurlaubs zulasten des Vaters geeignet sein könnte, zugunsten von Frauen bestehende faktische Ungleichheiten zu beseitigen oder zu verringern. Vielmehr besteht sogar die Gefahr, dass sich durch eine derartige Regelung eine tradierte familiäre Rollenverteilung verfestigt und der nicht erwerbstätigen Ehefrau der Eintritt oder die Wiedereingliederung ins Berufsleben erschwert wird. Im Übrigen fordert die Gleichbehandlungsrichtlinie in ihrem elften Erwägungsgrund die Mitgliedstaaten gerade dazu auf, Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Form von Elternurlaub für *beide* Elternteile zu schaffen, wobei keinerlei Differenzierung hinsichtlich des Geschlechts vorgesehen ist.

27 — Vgl. Nrn. 30 ff. dieser Schlussanträge.

28 — Vgl. Urteil Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, Rn. 46 und 56).

52. Art. 28 Abs. 2 der Richtlinie erwähnt schließlich ausdrücklich die Elternurlaubsrichtlinie, deren Bestimmungen von der Gleichbehandlungsrichtlinie nicht berührt werden sollen. Daraus folgt, dass ein nach der Elternurlaubsrichtlinie dem Vater eingeräumter Anspruch auf Elternurlaub nicht durch die Gleichbehandlungsrichtlinie in Wegfall geraten kann und mithin keine Rechtfertigung einer solchen unmittelbaren Diskriminierung ersichtlich ist.

53. Zusammenfassend lässt sich deshalb festhalten, dass auch Art. 14 Abs. 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie einer nationalen Vorschrift wie der hier in Rede stehenden entgegensteht.

V – Ergebnis

54. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Vorlagefrage wie folgt zu beantworten:

Paragraf 2 der mit der Richtlinie 96/34 durchgeführten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und Art. 14 der Richtlinie 2006/54 sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, die vorsieht, dass ein Richter keinen Anspruch auf Elternurlaub hat, wenn seine Ehegattin nicht erwerbstätig ist oder keinerlei Berufstätigkeit ausübt, es sei denn, sie kann wegen einer schweren Erkrankung oder Verletzung den Erfordernissen der Kinderbetreuung nicht nachkommen.