Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

16. Juni 2016*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Richtlinie 2010/18/EU — Überarbeitete Rahmenvereinbarung, die von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB über den Elternurlaub geschlossen wurde — Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben — Rückkehr eines erwerbstätigen Genossenschaftsmitglieds aus dem Mutterschaftsurlaub — Antrag auf Arbeitszeitreduzierung und Änderung der Arbeitszeiten — Sachverhalt, der nicht in den Anwendungsbereich von Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung fällt — Unzulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens“

In der Rechtssache C-351/14

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 33 von Barcelona, Spanien) mit Entscheidung vom 15. Juli 2014, beim Gerichtshof eingegangen am 22. Juli 2014, in dem Verfahren

Estrella Rodríguez Sánchez

gegen

Consum Sociedad Cooperativa Valenciana

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

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

Generalanwalt: M. Szpunar,

Kanzler: L. Carrasco Marco, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 18. November 2015,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Consum Sociedad Cooperativa Valenciana, vertreten durch C. Durá Valero und C. Villarino Moreno, abogados,

— der spanischen Regierung, vertreten durch A. Gavela Llopis als Bevollmächtigte,

— der französischen Regierung, vertreten durch G. de Bergues, D. Colas und R. Coesme als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

— der ungarischen Regierung, vertreten durch M. Fehér, G. Koós und A. Pálfy als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch S. Pardo Quintillán und D. Roussanov als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 3. März 2016

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Paragraf 1 Nr. 2, von Paragraf 6 Nr. 1 und von Paragraf 8 Nr. 2 der am 18. Juni 2009 geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (im Folgenden: überarbeitete Rahmenvereinbarung), die im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. 2010, L 68, S. 13) wiedergegeben ist.

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Estrella Rodríguez Sánchez und der Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (im Folgenden: Consum SCV) wegen deren Ablehnung eines Antrags von Frau Rodríguez Sánchez auf Anpassung ihrer Arbeitszeiten.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Richtlinie 2010/18 hob mit Wirkung vom 8. März 2012 die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. 1996, L 145, S. 4) auf.

4 In Art. 1 der Richtlinie 2010/18 heißt es:

„Mit dieser Richtlinie wird die … überarbeitete Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub … in Kraft gesetzt."

5 Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie bestimmt:

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

…"

6 In der Präambel der überarbeiteten Rahmenvereinbarung wird ausgeführt:

„Diese Rahmenvereinbarung … ist eine überarbeitete Fassung der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die Mindestvorschriften für den Elternurlaub als wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung der Chancengleichheit und die Gleichbehandlung von Männern und Frauen festlegt.

…

I. Allgemeine Erwägungen …

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

…

15. Bei dieser Vereinbarung handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, welche Mindestvorschriften und Regelungen für einen vom Mutterschaftsurlaub zu unterscheidenden Elternurlaub und für Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt festlegt und es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern überlässt, die Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme dieses Rechts zu regeln, damit die Lage in jedem einzelnen Mitgliedstaat berücksichtigt werden kann;

…“

7 Paragraf 1 Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung sieht vor:

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

8 Paragraf 2 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung lautet:

„Nach dieser Vereinbarung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes ein individuelles Recht auf Elternurlaub zur Betreuung des Kindes bis zu einem von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegenden Alter des Kindes von bis zu acht Jahren.“

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

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

…“

10 Paragraf 6 („Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit“) der überarbeiteten Rahmenvereinbarung sieht in Nr. 1 vor:

„Mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit [von Berufs- und Familienleben] treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer bei der Rückkehr nach dem Elternurlaub Änderungen ihrer Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsarrangements für eine bestimmte Dauer beantragen können. Die Arbeitgeber prüfen und beantworten solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Die entsprechenden Modalitäten zu diesem Absatz werden nach den nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten festgelegt.“

11 In Paragraf 8 („Schlussbestimmungen“) der überarbeiteten Rahmenvereinbarung heißt es:

„…

2. Die Umsetzung dieser Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich. Dies berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, bei neuen Entwicklungen (einschließlich der Einführung der Nichtübertragbarkeit) unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen auszuarbeiten, vorausgesetzt, die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Mindestvorschriften werden eingehalten.

…

4. Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dem Ratsbeschluss spätestens zwei Jahre nach seinem Erlass nachzukommen, oder sie gewährleisten, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen vor Ende dieser Frist festlegen. …

…“

Spanisches Recht

12 Das vorlegende Gericht weist darauf hin, dass für die Umsetzung der Richtlinie 2010/18 in die spanische Rechtsordnung keine speziellen Regelungen erlassen worden seien. In ihren Erklärungen führt die Kommission aus, es sei ihr vom Königreich Spanien mitgeteilt worden, dass die Umsetzung dieser Richtlinie bereits durch die Bestimmungen 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, im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) gewährleistet sei.

Arbeitnehmerstatut

13 Art. 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerstatuts lautet:

„Dieses Gesetz findet Anwendung auf Arbeitnehmer, die freiwillig eine unselbständige entgeltliche Beschäftigung im Organisations- und Weisungsbereich einer anderen, natürlichen oder juristischen Person, die als Arbeitgeber oder Unternehmer bezeichnet wird, ausüben. …“

14 Mit der Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Gesetz 39/1999 zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben der Arbeitnehmer) vom 5. November 1999 (BOE Nr. 266 vom 6. November 1999, S. 38934) wurden am Arbeitnehmerstatut verschiedene Änderungen vorgenommen.

15 Die Erwägungsgründe dieses Gesetzes enthalten u. a. die folgenden Erläuterungen:

„… auf Gemeinschaftsebene sind Mutterschaft und Vaterschaft im weitesten Sinne in den 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) (ABl. 1992, L 348, S. 1) und 96/34] geregelt. Die erstgenannte Richtlinie bezieht sich auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz. Nach der zweitgenannten Richtlinie, die die von UNICE, CEEP und EGB geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub betrifft, sind der Elternurlaub und das Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt als wichtige Mittel anzusehen, um das Berufs- und Familienleben zu vereinbaren und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern.

Durch das vorliegende Gesetz wird die Umsetzung der sich aus völkerrechtlichen und gemeinschaftsrechtlichen Regelungen ergebenden Leitlinien in das spanische Recht vervollständigt, wobei das von diesen Leitlinien vorgesehene Mindestschutzniveau überschritten wird …“

16 Nach seiner Änderung durch das Gesetz 39/1999 bestimmt das Arbeitnehmerstatut in Art. 37 Abs. 5 und 6:

„(5) Wer aufgrund des gesetzlichen Sorgerechts die unmittelbare Sorge für ein Kind bis zu sechs Jahren ausübt, … hat Anspruch auf eine Verkürzung seiner Tagesarbeitszeit unter entsprechender Verringerung des Arbeitsentgelts um mindestens ein Drittel und höchstens die Hälfte. …

(6) Die konkrete Anpassung der Arbeitszeiten und die Bestimmung des Zeitraums, … in dem die [in Abs. 5] des vorliegenden Artikels vorgesehene Arbeitszeitverkürzung in Anspruch genommen wird, obliegen dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner gewöhnlichen Arbeitszeit. …“

17 Das Gesetz 39/1999 enthält folgende Erste Zusatzbestimmung (Disposición Adicional Primera):

„Die sich aus diesem Gesetz ergebenden Rechtsvorteile können von als Arbeitnehmern oder anderweitig beschäftigten Genossenschaftsmitgliedern von Genossenschaften sowie von Arbeitnehmern von Arbeitnehmergesellschaften für Urlaube wegen Mutterschaft, Schwangerschaftsrisiken, Adoption und Aufnahme eines Kindes unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einem System der sozialen Sicherheit geltend gemacht werden, wobei die Besonderheiten des jeweiligen gesellschaftsrechtlichen Verhältnisses zu beachten sind.“

18 Die Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007 zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern) vom 22. März 2007 (BOE Nr. 71 vom 23. März 2007, S. 12611) nahm wiederum mehrere Änderungen am Arbeitnehmerstatut vor.

19 Infolge dieser Änderungen bestimmt Art. 34 Abs. 8 des Arbeitnehmerstatuts:

„Um seinem Recht auf Vereinbarkeit des Privat-, Familien- und Berufslebens Wirksamkeit zu verschaffen, ist der Arbeitnehmer berechtigt, die Dauer und die Aufteilung seiner Arbeitszeit nach Maßgabe der näheren Regelungen im Tarifvertrag oder, unter Beachtung des Tarifvertrags, seiner eigenen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber anzupassen.“

20 Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts lautet:

„Im Fall der Entbindung wird der Vertrag für einen Zeitraum von 16 aufeinanderfolgenden Wochen ausgesetzt … Der Zeitraum der Aussetzung wird nach Wahl der Betroffenen aufgeteilt, wobei mindestens sechs Wochen unmittelbar der Entbindung folgen. …“

Regelung für Genossenschaften

– Die Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (Genossenschaftsgesetz 8/2003 der Autonomen Gemeinschaft Valencia)

21 Art. 89 des Genossenschaftsgesetzes 8/2003 der Autonomen Gemeinschaft Valencia vom 24. März 2003 (BOE Nr. 87 vom 11. April 2003, S. 14308) lautet:

„(1) Arbeitsgenossenschaften sind Genossenschaften, in denen sich natürliche Personen zusammenschließen, die in Teil- oder Vollzeitmitarbeit eine wirtschaftliche oder berufliche Tätigkeit der Herstellung von Waren oder der Erbringung von Dienstleistungen für Dritte ausüben. Erwerbstätiges Genossenschaftsmitglied kann sein, wer rechtlich befähigt ist, Verträge über die Erbringung seiner Arbeitsleistung abzuschließen …

…

(3) Das Rechtsverhältnis zwischen den erwerbstätigen Genossenschaftsmitgliedern und der Genossenschaft ist ein gesellschaftsrechtliches, weshalb die Satzung, die Geschäftsordnung oder die Generalversammlung die berufliche Stellung des Gesellschafters festzulegen haben, in deren Rahmen wenigstens die folgenden Bereiche zu regeln sind:

a) die Art der Arbeitsorganisation;

b) die funktionelle und/oder geografische Mobilität;

c) die berufliche Einordnung;

d) die Regelung der Feiertage, der Betriebsferien und der Urlaube;

e) die Länge der Tagesarbeitszeit, die Regelung der Schichten und die wöchentliche Ruhezeit;

f) die Gründe für das Aussetzen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

g) die Vorschüsse für Genossenschaftsmitglieder: …

h) die weiteren Rechte und Pflichten der Genossenschaftsmitglieder, deren Regelung die Genossenschaft im Bereich der Arbeitsleistung für sachgerecht erachtet.

Die Regelung der Länge der Tagesarbeitszeit, der wöchentlichen Ruhezeit, der Feiertage, der Betriebsferien, der Urlaube und der Gründe für die Aussetzung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Satzung muss in jedem Fall den in den nationalen Rechtsvorschriften über die Genossenschaften vorgesehenen Mindestanforderungen genügen.

…

In allen Fragen, die sich auf Arbeitsgenossenschaften beziehen und die nicht ausdrücklich in diesem Gesetz geregelt sind, unterliegt das genossenschaftliche Rechtsverhältnis subsidiär den nationalen Rechtsvorschriften über die Genossenschaften.“

– Die Ley 27/1999 de Cooperativas (Gesetz 27/1999 über die Genossenschaften)

22 In Art. 80 des Gesetzes 27/1999 über die Genossenschaften vom 16. Juli 1999 (BOE Nr. 170 vom 17. Juli 1999, S. 27027) heißt es:

„(1) Arbeitsgenossenschaften sind Genossenschaften, deren Zweck es ist, ihren Genossenschaftsmitgliedern Arbeitsplätze zu verschaffen, auf denen diese persönlich und unmittelbar in Teil- oder Vollzeit durch gemeinsame Organisation der Herstellung von Waren oder der Erbringung von Dienstleistungen für Dritte tätig sind. …

Das Rechtsverhältnis zwischen den erwerbstätigen Genossenschaftsmitgliedern und der Genossenschaft ist ein gesellschaftsrechtliches.

…

(4) Die erwerbstätigen Genossenschaftsmitglieder haben wiederkehrend in Zeiträumen von nicht mehr als einem Monat Anspruch auf Vorschüsse für Genossenschaftsmitglieder, die aus den Überschüssen der Genossenschaft ausgezahlt werden, keine Gehälter sind und sich nach ihrer Beteiligung an der Tätigkeit der Genossenschaft richten.

(5) Die Arbeitsorte und die Genossenschaftsmitglieder unterliegen den Vorschriften über den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und die Verhütung von Gefahren am Arbeitsplatz, die unter Berücksichtigung der Eigenheiten des gesellschaftsrechtlichen und selbstverwalteten Rechtsverhältnisses zur Anwendung kommen, das zwischen den erwerbstätigen Genossenschaftsmitgliedern und ihrer Genossenschaft besteht.

…“

Die Geschäftsordnung der Consum SCV

23 Artikel 14.7 der Geschäftsordnung der Consum SCV lautet:

„Das erwerbstätige Genossenschaftsmitglied hat Anspruch auf Änderung der Dauer und der Aufteilung seiner Tagesarbeitszeit, um sein Recht auf Vereinbarkeit des Privat-, Familien- und Berufslebens unter Bedingungen, die es im Einvernehmen mit dem Verantwortlichen der entsprechenden Produktionseinheit festlegt, wirksam werden zu lassen, wobei im Fall fehlenden Einvernehmens der Sozialausschuss nach Anhörung beider Seiten entscheidet, wobei er sich bemüht, alternative Lösungen zu finden, die diesem Recht praktische Wirksamkeit verleihen.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

24 Die Consum SCV ist eine dem Gesetz 8/2003 unterliegende Genossenschaft. Sie betreibt eine Supermarktkette und verfolgt insbesondere den Gesellschaftszweck, ihren erwerbstätigen Genossenschaftsmitgliedern sichere Arbeitsplätze zu verschaffen.

25 Frau Rodríguez Sánchez ist ein erwerbstätiges Genossenschaftsmitglied der Consum SCV, die im Bereich „Kasse/Auffüllung des Warenbestands“ eines Einkaufszentrums arbeitet. Sie unterzeichnete am 25. Juni 2012 mit der Consum SCV einen der Satzung der Gesellschaft und insbesondere deren Geschäftsordnung unterliegenden Vertrag über die Genossenschaftsmitgliedschaft. Ihr Arbeitsarrangement und ihre Arbeitszeiten wechselten wöchentlich zwischen einer Morgenschicht von Montag bis Samstag (8.00 bis 15.00 Uhr) und einer Nachmittagsschicht von Montag bis Samstag (15.00 bis 22.00 Uhr) und umfassten zudem zwei Sonntage im Monat (8.30 bis 15.00 Uhr).

26 Frau Rodríguez Sánchez gebar am 19. August 2013 ein Kind. Zu Ende ihres Mutterschaftsurlaubs stellte sie am 27. Dezember 2013 einen Antrag, mit dem sie unter Berufung auf das gesetzliche Sorgerecht für ihr Kind und auf Art. 37 Abs. 5 und 6 des Arbeitnehmerstatuts eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden sowie ihre Beschäftigung in der Morgenschicht jede Woche von Montag bis Freitag in der Zeit von 9.00 bis 15.00 Uhr beantragte.

27 Am 24. Januar 2014 gab die Consum SCV dem Antrag hinsichtlich der Reduzierung der Arbeitszeit statt, lehnte ihn aber im Übrigen mit der Begründung ab, dass es sonst zu einem Personalüberschuss in der Morgenschicht käme.

28 Im Februar 2014 erhob Frau Rodríguez Sánchez gegen diese Ablehnung Klage beim Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 33 von Barcelona, Spanien).

29 Im März 2014 wurde das Verfahren auf Anregung des Gerichts ausgesetzt, um ein Verfahren nach Art. 34 Abs. 8 des Arbeitnehmerstatuts einleiten zu können. Frau Rodríguez Sánchez stellte demgemäß einen neuen Antrag bei der Consum SCV, der sich auf diese Vorschrift und ihren Anspruch auf Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben stützte. Zur Begründung trug sie vor, dass sie ihre Arbeitszeiten den Öffnungszeiten der Kindertagesstätte ihres Kindes anpassen müsse.

30 Die Consum SCV gab ihr Einverständnis zur Reduzierung der Arbeitszeit, reagierte aber nicht auf den Antrag auf Änderung der Arbeitszeiten und leitete ihn auch nicht dem in Art. 14.7 ihrer Geschäftsordnung genannten Sozialausschuss zu.

31 Der Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 33 von Barcelona) weist darauf hin, dass sich der Streit zwischen den Parteien nunmehr auf die Frage der etwaigen Anpassung der Arbeitszeiten und des Arbeitsarrangements gemäß Art. 34 Abs. 8 des Arbeitnehmerstatuts beschränke, da die Reduzierung der Arbeitszeit nach Art. 37 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts bereits erreicht worden sei.

32 In diesem Zusammenhang stellt sich das vorlegende Gericht die Frage, ob Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung auf die Entscheidung des Rechtsstreits, mit dem es befasst sei, Einfluss haben könne.

33 Insoweit sei erstens zu klären, ob das Rechtsverhältnis eines erwerbstätigen Genossenschaftsmitglieds zu einer Genossenschaft in den Anwendungsbereich der überarbeiteten Rahmenvereinbarung falle, wie ihn deren Paragraf 1 Nr. 2 definiere.

34 Zweitens wirft das vorlegende Gericht für den Fall, dass das betreffende Rechtsverhältnis nicht als ein Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis im Sinne dieses Paragraf 1 Nr. 2 zu werten sei, die Frage auf, welche Tragweite Paragraf 8 Nr. 2 dieser Rahmenvereinbarung habe. Da nämlich der Ersten Zusatzbestimmung zum Gesetz 39/1999 zu entnehmen sei, dass der spanische Gesetzgeber die Vergünstigungen aus der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34 auf die erwerbstätigen Genossenschaftsmitglieder habe ausweiten wollen, sei darüber zu befinden, ob die Rücknahme dieser Ausweitung im Zusammenhang mit der Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung unter Verstoß gegen deren Paragraf 8 Nr. 2 eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer bewirke.

35 Für den Fall, dass Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung auf einen Fall wie den des Ausgangsverfahrens anwendbar sei, stellt sich das vorlegende Gericht drittens die Frage, ob dieser Paragraf in Anbetracht von Art. 34 Abs. 8 des Arbeitnehmerstatuts und Art. 14 Abs. 7 der Geschäftsordnung der Consum SCV ordnungsgemäß in das innerstaatliche Recht umgesetzt worden sei.

36 Falls, viertens, die letztgenannte Frage dahin zu beantworten sei, dass Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung nicht ordnungsgemäß umgesetzt worden sei, sei schließlich zu fragen, ob diesem Paragrafen eine unmittelbare horizontale Wirkung zukommen könne, wenn man zum einen den Umstand berücksichtige, dass er klare Verpflichtungen aufstelle, und zum anderen, dass die überarbeitete Rahmenvereinbarung ein Instrument zur Durchsetzung des in den Art. 23 und 33 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannten allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung darstelle.

37 Unter diesen Umständen hat das Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 33 von Barcelona) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Fällt das Rechtsverhältnis eines erwerbstätigen Genossenschaftsmitglieds einer Cooperativa de trabajo asociado (Arbeitsgenossenschaft) im Sinne von Art. 80 des Gesetzes 27/1999 über die Genossenschaften und von Art. 89 des Gesetzes 8/2003 über die Genossenschaften der Autonomen Gemeinschaft Valencia, das, auch wenn es nach nationalem Recht und der nationalen Rechtsprechung als gesellschaftsrechtlich eingestuft wird, im Bereich des Unionsrechts als „Arbeitsvertrag“ beurteilt werden könnte, in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2010/18 betreffend die überarbeitete Rahmenvereinbarung, der in Paragraf 1 Nr. 2 dieser Rahmenvereinbarung definiert ist?

Falls diese erste Frage verneint wird, wird, hilfsweise im Verhältnis zur vorangehenden, eine zweite Frage gestellt.

2. Ist Paragraf 8 Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung und insbesondere die Regelung, wonach „die Umsetzung dieser Vereinbarung … nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich [rechtfertigt]“, dahin auszulegen, dass dann, wenn keine ausdrückliche Umsetzung der Richtlinie 2010/18 durch den Mitgliedstaat erfolgt ist, der Schutzbereich, den dieser Mitgliedstaat bei der Umsetzung der früheren Richtlinie 96/34 definiert hat, nicht eingeschränkt werden kann?

Nur für den Fall, dass eine dieser zwei Fragen bejaht werden sollte, weil eine Anwendbarkeit der Richtlinie 2010/18 auf ein gesellschaftsrechtliches Arbeitsverhältnis wie das der Klägerin angenommen wird, wäre es – aus noch darzustellenden Gründen – gerechtfertigt, die folgenden weiteren Fragen zu stellen.

3. Ist Paragraf 6 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung als Teil der Richtlinie 2010/18 dahin auszulegen, dass er verlangt, dass die interne nationale Rechtsvorschrift oder Vereinbarung zur Umsetzung die Verpflichtungen der Unternehmer, die Anträge ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf „Änderungen ihrer Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsarrangements“ bei der Rückkehr nach dem Elternurlaub unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu „prüfen“ und zu „beantworten“, aufnimmt und erläutert, ohne dass der Umsetzungsauftrag als durch eine innerstaatliche Rechtsvorschrift oder Vereinbarung erfüllt angesehen werden könnte, die die Wirksamkeit dieses Rechts ausschließlich von dem Ermessen des Unternehmers, diesen Anträgen nachzukommen oder dies nicht zu tun, abhängig macht?

4. Ist Paragraf 6 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung – im Licht von Art. 3 der Richtlinie 2010/18 und der in Paragraf 8 dieser Rahmenvereinbarung enthaltenen „Schlussbestimmungen“ – dahin zu verstehen, dass ihm, wenn eine Umsetzung nicht erfolgt ist, eine „unmittelbare horizontale“ Wirkung zukommt, um eine unionsrechtliche Mindestregelung zu gewährleisten?

Zur Zulässigkeit der Vorlagefragen

38 Wie den Vorlagefragen und ihrer Erläuterung im Vorlagebeschluss, wie sie in den Rn. 31 bis 36 des vorliegenden Urteils zusammengefasst worden sind, zu entnehmen ist, möchte das Gericht wissen, ob Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, der Gegenstand der dritten und der vierten Frage ist, dahin auszulegen ist, dass er auf die Entscheidung des Rechtsstreits, mit dem das vorlegende Gericht befasst ist, einen Einfluss ausüben kann. Mit der ersten und der zweiten Frage wiederum soll vor der Prüfung dieses Paragrafen 6 geprüft werden, ob ein Rechtsverhältnis wie das zwischen der Klägerin des Ausgangsverfahrens und der Consum SCV, der die Klägerin als ein erwerbstätiges Genossenschaftsmitglied angehört, in den Anwendungsbereich der überarbeiteten Rahmenvereinbarung fällt, und zwar entweder im Sinne der ersten Frage, weil ein solches Rechtsverhältnis als ein Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Paragrafen 1 Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung einzustufen ist, oder ohne diese Einstufung im Sinne der zweiten Frage, weil es im vorliegenden Fall eine nach Paragraf 8 Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung verbotene Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer darstellen würde, einem solchen erwerbstätigen Genossenschaftsmitglied die Vergünstigungen aus den Bestimmungen der überarbeiteten Rahmenvereinbarung zu versagen.

39 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, wie bereits aus seinem Wortlaut hervorgeht, Fälle betrifft, in denen ein Arbeitnehmer „bei der Rückkehr nach dem Elternurlaub“ eine Änderung seiner Arbeitszeiten und/oder seines Arbeitsarrangements in Anspruch nehmen möchte.

40 Im vorliegenden Fall ist dem Vorlagebeschluss zu entnehmen, dass in dem Fall, der dem Ausgangsverfahren zugrunde liegt, der Antrag von Frau Rodríguez Sánchez sowohl auf Reduzierung als auch auf Änderung ihrer Arbeitszeit bei ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub gestellt wurde.

41 Angesichts dieses Umstands hat sich der Gerichtshof nach Art. 101 seiner Verfahrensordnung am 10. Juni 2015 an das vorlegende Gericht gewandt, um in Erfahrung zu bringen, inwieweit eine Beantwortung der Vorlagefragen hier tatsächlich für die Entscheidung des Rechtsstreits des Ausgangsverfahrens erheblich sein könnte.

42 Mit Beschluss vom 13. Juli 2015, der als Antwort auf diese Anfrage erlassen worden ist, hat das vorlegende Gericht insbesondere ausgeführt, dass Frau Rodríguez Sánchez den Urlaub, zu dessen Ende sie den oben erwähnten Antrag gestellt habe, gemäß Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts genommen habe. Nach Angaben des vorlegenden Gerichts ist ein auf dieser Grundlage genommener Mutterschaftsurlaub in Spanien ebenfalls als Elternurlaub im Sinne des Paragrafen 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung zu verstehen.

43 Insoweit ist jedoch darauf hinzuweisen, dass das Unionsrecht zwischen dem Begriff des „Mutterschaftsurlaubs“, wie er insbesondere in der Richtlinie 92/85 enthalten ist, und dem Begriff des „Elternurlaubs“, wie er in der überarbeiteten Rahmenvereinbarung verwendet wird, unterscheidet. Im Übrigen findet in der 15. allgemeinen Erwägung dieser Rahmenvereinbarung ausdrücklich Erwähnung, dass die Rahmenvereinbarung Mindestvorschriften und Regelungen für einen „vom Mutterschaftsurlaub zu unterscheidenden“ Elternurlaub festlegt.

44 Denn wie der Gerichtshof bereits zur 9. allgemeinen Erwägung der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34, deren Wortlaut der 15. allgemeinen Erwägung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung entspricht, ausgeführt hat, wird der Elternurlaub den Eltern gewährt, damit sie sich um ihr Kind kümmern können, und kann bis zu einem bestimmten Alter dieses Kindes, das bis zum Alter von acht Jahren reichen kann, genommen werden. Der Mutterschaftsurlaub dient einem anderen Zweck. Er soll den Schutz der körperlichen Verfassung der Frau und den Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der Zeit gewährleisten, die

sich an die Schwangerschaft und Entbindung anschließt, damit diese Beziehung nicht durch die Doppelbelastung aufgrund der gleichzeitigen Ausübung eines Berufs gestört wird (vgl. Urteil vom 14. April 2005, Kommission/Luxemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, Rn. 32).

45 Im Übrigen hatte der Gerichtshof bereits in seinem Urteil vom 19. September 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571) Gelegenheit, zur unionsrechtlichen Einordnung eines von einer Mutter im Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes auf der Grundlage von Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts genommenen Urlaubs Stellung zu nehmen.

46 In Bezug auf einen solchen Urlaub hat der Gerichtshof ausgeführt, dass die Richtlinie 92/85 in ihrem Art. 8 gerade einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährleistet, 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. In diesem Zusammenhang hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass der Umstand, dass Frauen nach einer Rechtsnorm ein Mutterschaftsurlaub von mehr als 14 Wochen zusteht, kein Hinderungsgrund ist, diesen trotzdem als Mutterschaftsurlaub im Sinne des Art. 8 der Richtlinie 92/85 einzustufen. Der Gerichtshof hat dabei klargestellt, dass ein Urlaub wie der in Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts nicht den „Elternurlaub“ im Sinne der Richtlinie 96/34 betrifft (Urteil vom 19. September 2013, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, Rn. 45 und 46).

47 Die Erwägungen, die der Gerichtshof damit im Urteil vom 19. September 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), zu der Richtlinie 96/34 und der im Anhang dieser Richtlinie wiedergegebenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub angestellt hat, gelten auch in Bezug auf die Richtlinie 2010/18 und die überarbeitete Rahmenvereinbarung, die in dieser Hinsicht ausweislich des Wortlauts der 15. allgemeinen Erwägung und des Paragrafen 2 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung keine Neuerungen eingeführt haben.

48 Aus alledem folgt, dass Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, der die Fälle der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach einem „Elternurlaub“ betrifft, nicht dahin ausgelegt werden kann, dass er auch einen Fall der Rückkehr aus dem „Mutterschaftsurlaub“ im Sinne der Richtlinie 92/85 umfasst, wie hier die Urlaubsrückkehr der Klägerin des Ausgangsverfahrens, nach der sie den in Rn. 40 des vorliegenden Urteils genannten Antrag stellte.

49 Mit Beschluss vom 16. März 2016, der beim Gerichtshof am 17. März 2016 eingegangen ist, hat das vorlegende Gericht im Übrigen dem Gerichtshof eine Stellungnahme zu den Schlussanträgen des Generalanwalts vom 3. März 2016 übermittelt. In diesem Beschluss führt das vorlegende Gericht die Gründe aus, aus denen seines Erachtens der Gerichtshof die dritte Frage nicht in dem vom Generalanwalt in seinen Schlussanträgen vorgeschlagenen Sinne umformulieren, sondern sie in ihrer vom vorlegenden Gericht formulierten ursprünglichen Fassung beantworten solle. Es hat daher den Gerichtshof ersucht, den Generalanwalt aufzufordern, seine Schlussanträge zu ergänzen, oder, hilfsweise, die Stellungnahme des Gerichts als eine Klarstellung im Sinne von Art. 101 der Verfahrensordnung zuzulassen.

50 Insoweit ist zunächst darauf hinzuweisen, dass die Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union und seine Verfahrensordnung für die Parteien oder für das vorlegende Gericht nicht die Möglichkeit vorsehen, zu den Schlussanträgen des Generalanwalts Stellung zu nehmen. Zudem ist nach Art. 101 der Verfahrensordnung allein der Gerichtshof berechtigt, das vorlegende Gericht um Klarstellungen zu ersuchen (vgl. Urteil vom 13. Mai 2015, Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318, Rn. 32).

51 Da indessen angenommen werden kann, dass das vorlegende Gericht durch seinen Beschluss vom 16. März 2016 ergänzende Erläuterungen zu den Ausführungen geben wollte, die es bereits im Beschluss vom 13. Juli 2015 als Antwort auf das erwähnte Ersuchen des Gerichtshofs um Klarstellungen gemacht hatte, ist Folgendes festzustellen.

52 In dem Beschluss vom 16. März 2016 gibt das vorlegende Gericht offenbar der Überlegung Ausdruck, dass dem von Frau Rodríguez Sánchez bei ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub gestellten ursprünglichen Antrag auf Änderung ihrer Arbeitszeiten während des Verfahrens vor dem vorlegenden Gericht, wie bereits in Rn. 29 des vorliegenden Urteils angesprochen, ein erneuter Antrag auf einer anderen nationalen Rechtsgrundlage nachgefolgt sei und dass im Hinblick auf die zwischen diesen beiden Anträgen verstrichene Zeit nicht mehr angenommen werden könne, dass auch dieser zweite Antrag bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub gestellt worden sei.

53 Hierzu ist jedoch festzustellen, dass selbst dann, wenn aufgrund der zwischen den beiden Anträgen verstrichenen Zeit der zweite Antrag nicht mehr als nach dem Mutterschaftsurlaub gestellt angesehen werden kann, gleichwohl der zweite Antrag nicht als ein Antrag auf Änderung der Arbeitszeiten oder des Arbeitsarrangements gelten kann, der bei „Rückkehr nach dem Elternurlaub“ im Sinne des Paragrafen 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung gestellt wurde, da sich die Klägerin des Ausgangsverfahrens keineswegs in einer Situation der „Rückkehr“ aus einem solchen Urlaub befand.

54 Nach ständiger Rechtsprechung ist es zwar im Rahmen der durch Art. 267 AEUV geschaffenen Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts, in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung zum Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn sie die Auslegung des Unionsrechts betreffen (vgl. u. a. Urteil vom 24. April 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).

55 Allerdings hat der Gerichtshof ebenfalls nach ständiger Rechtsprechung zur Prüfung seiner eigenen Zuständigkeit die Umstände zu untersuchen, unter denen er von dem innerstaatlichen Gericht angerufen wird. Denn der Geist der Zusammenarbeit, in dem das Vorabentscheidungsverfahren durchzuführen ist, verlangt auch, dass das nationale Gericht seinerseits auf die dem Gerichtshof übertragene Aufgabe Rücksicht nimmt, zur Rechtspflege in den Mitgliedstaaten beizutragen, nicht aber Gutachten zu allgemeinen oder hypothetischen Fragen abzugeben (vgl. u. a. Urteil vom 24. April 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

56 Die Vorlage einer Frage zur Vorabentscheidung rechtfertigt sich nämlich nicht durch solche Gutachten, sondern dadurch, dass die Frage für die tatsächliche Entscheidung eines Rechtsstreits erforderlich ist (vgl. u. a. Urteil vom 8. September 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung).

57 Dabei ist die Zurückweisung des Vorabentscheidungsersuchens eines nationalen Gerichts nur möglich, wenn offensichtlich ist, dass die erbetene Auslegung des Unionsrechts in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. Urteil vom 24. April 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).

58 Wie oben ausgeführt, soll mit der dritten Frage geklärt werden, unter welchen Voraussetzungen nationale Vorschriften oder Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern eine ordnungsgemäße Umsetzung von Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung gewährleisten und ob Vorschriften wie Art. 34 Abs. 8 des Arbeitnehmerstatuts oder Art. 14.7 der Geschäftsordnung der Consum SCV diesen Voraussetzungen genügen.

59 Es ist jedoch bereits in den Rn. 48 und 53 des vorliegenden Urteils dargelegt worden, dass ein Fall wie der der Klägerin des Ausgangsverfahrens offensichtlich nicht in den Anwendungsbereich des Paragrafen 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung fällt, um dessen Auslegung das vorlegende Gericht ersucht, womit nicht ersichtlich ist, wie eine Antwort des Gerichtshofs auf diese dritte Frage irgendeinen Einfluss auf den Ausgang des Ausgangsverfahrens haben könnte.

60 Zwar ließe sich insoweit darauf verweisen, dass der Gerichtshof wiederholt seine Zuständigkeit für die Beantwortung von Vorabentscheidungsersuchen bejaht hat, die Vorschriften des Unionsrechts in Fällen betrafen, in denen der Sachverhalt des Ausgangsverfahrens nicht in den Geltungsbereich des Unionsrechts fiel, aber die genannten Vorschriften durch das nationale Recht aufgrund eines darin enthaltenen Verweises auf ihren Inhalt für anwendbar erklärt worden waren (vgl. u. a. Urteil vom 18. Oktober 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, Rn. 45 und die dort angeführte Rechtsprechung).

61 Der Gerichtshof hat nämlich entschieden, dass dann, wenn sich nationale Rechtsvorschriften zur Regelung von Sachverhalten, die nicht in den Geltungsbereich des betreffenden Unionsrechtsakts fallen, nach den in diesem Rechtsakt getroffenen Regelungen richten, ein klares Interesse der Union daran besteht, dass die aus diesem Unionsrechtsakt übernommenen Bestimmungen einheitlich ausgelegt werden, um künftige Auslegungsunterschiede zu verhindern (vgl. u. a. Urteil vom 18. Oktober 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, Rn. 46 und die dort angeführte Rechtsprechung).

62 Somit ist eine Auslegung von Vorschriften des Unionsrechts durch den Gerichtshof in Sachverhalten gerechtfertigt, die nicht in den Geltungsbereich des Unionsrechts fallen, wenn diese Vorschriften vom nationalen Recht unmittelbar und unbedingt für auf diese Sachverhalte anwendbar erklärt worden sind, um zu gewährleisten, dass diese Sachverhalte und die durch das Unionsrecht geregelten Sachverhalte gleich behandelt werden (vgl. insbesondere Urteil vom 18. Oktober 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, Rn. 47 und die dort angeführte Rechtsprechung).

63 Doch ist hier weder den Ausführungen im Vorlagebeschluss noch der Antwort des vorlegenden Gerichts auf das in Rn. 41 des vorliegenden Urteils erwähnte Ersuchen des Gerichtshofs um Klarstellungen in irgendeiner Hinsicht zu entnehmen, dass es sich im spanischen Recht in Bezug auf Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung im Hinblick auf eine Situation wie die der Klägerin des Ausgangsverfahrens so verhielte.

64 Was insbesondere Art. 34 Abs. 8 des Arbeitnehmerstatuts betrifft, dessen Anwendung, wie das vorlegende Gericht betont und in Rn. 31 des vorliegenden Urteils erwähnt worden ist, im Mittelpunkt des Ausgangsverfahrens steht, so führt das vorlegende Gericht in seinem in Rn. 49 des vorliegenden Urteils erwähnten Beschluss vom 16. März 2016 aus, dass diese nationale Vorschrift, die nach Auffassung der spanischen Regierung eine Umsetzung des Paragrafen 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung in die nationale Rechtsordnung überflüssig gemacht haben soll, die Inanspruchnahme des durch sie eingeführten Rechts nicht von einer Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach Elternurlaub abhängig mache, was verständlich sei, wenn der Elternurlaub auf Teilzeitbasis genommen werde.

65 Insoweit ist zu beachten, dass diese nationale Vorschrift, die in das Arbeitnehmerstatut durch die Ley Orgánica 3/2007 zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern vom 22. März 2007, d. h. mehr als zwei Jahre vor dem Abschluss der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, aufgenommen wurde, nicht speziell Sachverhalte der Rückkehr aus Urlauben betrifft, sondern allgemein ein Recht aller Arbeitnehmer einführt, die Länge und die Aufteilung ihrer Arbeitszeit nach Maßgabe der näheren Regelungen in einem abzuschließenden Tarifvertrag oder einer mit dem Arbeitgeber zu treffenden Vereinbarung zu ändern, um ihrem Anspruch auf Vereinbarkeit des Privat-, Familien- und Berufslebens Wirksamkeit zu verschaffen.

66 Unter diesen Umständen kann die in Rn. 64 des vorliegenden Urteils erwähnte Behauptung des vorlegenden Gerichts nicht für den Nachweis genügen, dass Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung, wonach Arbeitnehmer bei ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub die Änderung ihrer Arbeitszeiten beantragen können, von einer spanischen Rechtsvorschrift, die auf diesen Paragrafen verwiese, für auf Sachverhalte der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub oder andere Sachverhalte, die nicht die Rückkehr aus dem Elternurlaub betreffen, unmittelbar und unbedingt anwendbar erklärt worden wäre und dass somit die nationalen Vorschriften für die Regelung von Sachverhalten, die nicht in den Anwendungsbereich dieser unionsrechtlichen Vorschrift fallen, die in Letzterer enthaltene Regelung übernehmen sollten, um zu gewährleisten, dass diese Sachverhalte und die durch das Unionsrecht geregelten Sachverhalte gleich behandelt werden.

67 Somit ist unter Berücksichtigung des bereits erwähnten Umstands, dass eine Situation wie die der Klägerin des Ausgangsverfahrens nicht in den Anwendungsbereich des Paragrafen 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung fällt, sowie der in den Rn. 55 bis 57 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung die dritte Frage, die Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung betrifft, für unzulässig zu erachten.

68 Hinsichtlich der vierten Vorlagefrage ist weiter festzustellen, dass ihre Beantwortung, da Paragraf 6 Nr. 1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung in einem Fall wie dem im Ausgangsverfahren offensichtlich nicht zur Anwendung gelangen kann, als eine Antwort auf die Frage, ob das Unionsrecht dahin auszulegen ist, dass dieser Paragraf mangels nationaler Umsetzungsmaßnahmen unmittelbar eine sogenannte „horizontale“ Wirkung entfalten könnte, für die Entscheidung des Rechtsstreits des Ausgangsverfahrens unerheblich wäre.

69 Denn selbst wenn dieser Bestimmung eine solche unmittelbare horizontale Wirkung zuzuerkennen wäre, könnte sich die Klägerin des Ausgangsverfahrens nicht auf eine solche Wirkung berufen, weil sie sich nicht in einer in den Anwendungsbereich dieser Vorschrift fallenden Situation befindet.

70 Daher ist unter Berücksichtigung der in den Rn. 55 bis 57 dieses Urteils angeführten Rechtsprechung die vierte Frage ebenfalls für unzulässig zu erachten.

71 Da schließlich die erste Frage und die zweite Frage, die Paragraf 1 Nr. 2 und Paragraf 8 Nr. 2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung betreffen, von dem vorlegenden Gericht, wie bereits in Rn. 38 des vorliegenden Urteils erwähnt, nur für den Fall einer etwaigen Anwendbarkeit des Paragrafen 6 Nr. 1 dieser Rahmenvereinbarung im Rahmen des Ausgangsverfahrens gestellt worden sind, sind sie gleichfalls nicht zu beantworten. Denn angesichts der Unzulässigkeit der dritten und der vierten Frage, die diesen Paragraf 6 Nr. 1 betreffen, ist nicht ersichtlich, inwiefern die Beantwortung dieser beiden ersten Fragen den Ausgang des Ausgangsrechtsstreits beeinflussen könnte und diese Fragen einen Zusammenhang zu der Realität und dem Gegenstand des Rechtsstreits aufwiesen. Nach der in den Rn. 55 bis 57 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung sind diese Fragen daher gleichfalls für unzulässig zu erachten.

72 Nach alledem ist das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen für unzulässig zu erklären.

Kosten

73 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 (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

Das Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Nr. 33 von Barcelona, Spanien) ist unzulässig.

Unterschriften