SCHLUSSANTRÄGE DER GENERALANWÄLTIN ELEANOR SHARPSTON

vom 4. Dezember 2008 [1]

1. Die Richtlinie 96/34/EG [2] zielt darauf ab, sowohl Frauen als auch Männern die Entscheidungsfreiheit zu gewähren, ob sie bei der Geburt eines Kindes den Arbeitsmarkt endgültig verlassen oder ob sie die Möglichkeit haben möchten, ihre beruflichen Laufbahnen nach einer vorübergehenden Unterbrechung fortzusetzen. Die Richtlinie lässt jedoch zwangsläufig zahlreiche Fragen offen.

2. Im vorliegenden Vorabentscheidungsverfahren ersucht der Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid, Spanien, den Gerichtshof um Erläuterung des Paragrafen 2 Nrn. 6 und 8 der im Anhang der Richtlinie 96/34 enthaltenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub) und der Richtlinie 79/7 [3].

3. Der Rechtsstreit vor dem nationalen Gericht wurde von Frau Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho (im Folgenden: Frau Gómez-Limón) gegen das Instituto Nacional de la Seguridad Social (Nationales Institut für soziale Sicherheit, im Folgenden: INSS), die Tesorería General de la Seguridad Social (Allgemeine Kasse der Sozialen Sicherheit, im Folgenden: TGSS) und die Alcampo SA anhängig gemacht. Dabei geht es um die Höhe der Frau Gómez-Limón zu zahlenden Invaliditätsrente, die unter Zugrundelegung der während ihres Elternurlaubs mit verkürzter Arbeitszeit tatsächlich erhaltenen Bezüge und geleisteten Beiträge statt der einer Vollzeitbeschäftigung entsprechenden Bezüge und Beiträge berechnet wurde.

4. Verletzt diese Art und Weise der Berechnung einer Invaliditätsrente das Gemeinschaftsrecht?

1 — Originalsprache: Englisch.

2 — 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).

3 — Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit (ABl. 1979, L 6, S. 24).

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

5. Art. 4 der Richtlinie 79/7 bestimmt:

„(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet den Fortfall jeglicher unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, und zwar im Besonderen betreffend:

— den Anwendungsbereich der Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu den Systemen [der sozialen Sicherheit],

— die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge,

— die Berechnung der Leistungen, einschließlich der Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigte Personen, sowie die Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Anspruchs auf die Leistungen.

(2) …“

6. Art. 7 der Richtlinie 79/7 bestimmt:

„(1) Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, Folgendes von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen:

a) …;

b) die Vergünstigungen, die Personen, welche Kinder aufgezogen haben, auf dem Gebiet der Altersversicherung gewährt werden; den Erwerb von Ansprüchen auf Leistungen im Anschluss an Zeiträume der Beschäftigungsunterbrechung wegen Kindererziehung;

…“

7. Mit der Richtlinie 96/34 soll gemäß ihrem Art. 1 die am 14. Dezember 1995 zwischen

den europäischen Sozialpartnern (UNICE [4], CEEP [5] und EGB [6]) geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die in deren Anhang enthalten ist, durchgeführt werden.

8. Diese Rahmenvereinbarung enthält folgende Allgemeine Erwägungen:

„…

8. Männer sollten — zum Beispiel durch Sensibilisierungsprogramme — ermutigt werden, in gleichem Maße familiäre Verantwortung zu übernehmen und das Recht auf Elternurlaub in Anspruch zu nehmen;

…

11. Die Mitgliedstaaten müssten außerdem die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf unveränderte Sozialleistungen während des Mindestelternurlaubs ins Auge fassen, wenn sich dies nach den Gegebenheiten und der Haushaltslage in dem betreffenden Mitgliedstaat als angemessen erweist.

…“

9. Paragraf 2 („Elternurlaub“) bestimmt:

„1. Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen nach Maßgabe des Paragrafen 2 Nummer 2[7] 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.

…

4 — Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa). Seit dem 23. Januar 2007 trägt UNICE den Namen BUSINESSEUROPE, the Confederation of European Business (BUSINESSEUROPE, Vereinigung europäischer Unternehmen).

5 — European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft).

6 — Europäischer Gewerkschaftsbund.

7 — Danach soll das Recht auf Elternurlaub prinzipiell nicht übertragbar sein.

6. Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.

…

8. Sozialversicherungstechnische Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften geprüft und entschieden; dabei ist der Bedeutung der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen."

10. Nach Paragraf 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die im Anhang der Richtlinie 97/81/EG [8] enthalten ist (im Folgenden: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit), soll diese:

„…

a) die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten sicherstellen und die Qualität der Teilzeitarbeit verbessern;

b) …"

11. Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung") bestimmt:

„1. Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt.

8 — 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). Obwohl in den Fragen des nationalen Gerichts auf diese Richtlinie nicht speziell Bezug genommen wird, ist sie Teil des Gemeinschaftsrechts, das den Rahmen ihrer Beantwortung bildet.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

…“

Spanisches Recht

12. Art. 37 Abs. 5 des konsolidierten Arbeitnehmerstatuts (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) [9] in der Fassung, die zu dem Zeitpunkt galt, als Frau Gómez-Limón von ihrem Recht auf Herabsetzung der Arbeitszeit wegen Betreuung eines Kindes Gebrauch machte [10], sah vor, dass, wer in Ausübung des Sorgerechts ein Kind unter sechs Jahren betreut, Anspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit — mit entsprechender Verringerung der Bezüge — um mindestens ein Drittel und höchstens die Hälfte hat [11].

13. Nach Art. 139 Abs. 2 der Ley General de la Seguridad Social (Allgemeines Gesetz über die Soziale Sicherheit, im Folgenden: LGSS) [12] erhält ein Arbeitnehmer bei dauernder vollständiger Arbeitsunfähigkeit in dem von ihm gewöhnlich ausgeübten Beruf eine Rente auf Lebenszeit in Höhe von 55 % des Betrags, der sich ergibt, wenn man die „Bemessungsgrundlagen“ des Arbeitnehmers in den 96 Monaten vor Eintritt des anspruchsbegründenden Ereignisses durch 112 teilt [13].

14. Nach Art. 109 Abs. 1 LGSS besteht die „Bemessungsgrundlage“ für alle vom Schutz des allgemeinen Systems erfassten Risiken und Situationen, wie z. B. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, aus dem gesamten Entgelt, unabhängig von seiner Form oder Bezeichnung, auf das der Arbeitnehmer monatlich Anspruch hat, oder aus dem Entgelt, das er als Lohn- und Gehaltsempfänger monatlich tatsächlich erhält, wenn dieser Betrag höher ist.

15. Zur Bestimmung der Bemessungsgrundlage im Falle verkürzter Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die in Ausübung eines gesetzlichen Sorgerechts ein Kind unter sechs Jahren betreuen, verweist das Königliche Dekret 2064/1995 über die Beiträge und die Erhebung sonstiger Abgaben der sozialen Sicherheit (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social) [14] auf die Beitragsregelung für Teilzeitverträge. Nach Art. 65 dieses Königlichen Dekrets in der auf den vorliegenden Fall anwendbaren Fassung wird die

9 — Erlassen gemäß dem Real Decreto Legislativo Nr. 1/1995 vom 24. März 1995 (*Boletín Oficial del Estado* [BOE] vom 29. März 1995).

10 — Die gemäß dem Gesetz 39/1999 zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben der Arbeitnehmer (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE vom 6. November 1999) erlassene Fassung.

11 — Art. 37 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts wurde durch das Gesetz zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern vom 22. März 2007 (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE vom 23. März 2007) geändert. Die Änderung erweitert nur den Raum für die Herabsetzung der Arbeitszeit, die nun zwischen mindestens einem Achtel und höchstens der Hälfte ihrer bisherigen Dauer betragen kann.

12 — In der durch das Real Decreto Legislativo l/1994 vom 20. Juni 1994 konsolidierten Fassung (BOE vom 29. Juni 1994).

13 — Art. 140 Abs. 1 des LGSS.

14 — Real Decreto vom 22. Dezember 1995 (BOE vom 25. Januar 1996).

Bemessungsgrundlage für Lohn- und Gehaltsempfänger, die Teilzeit- und Ablösungsverträge geschlossen haben [15], auf der Grundlage des für die gearbeiteten Stunden erhaltenen Entgelts bestimmt.

16. Nach Art. 14 der Verordnung vom 18. Juli 1991 des Ministeriums für Arbeit über die Sondervereinbarung im System der sozialen Sicherheit [16], der auf Personen Anwendung findet, die das Sorgerecht für einen Minderjährigen ausüben, können Arbeitnehmer, die gemäß Art. 37 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts wegen der Betreuung eines Kindes unter sechs Jahren ihre Arbeitszeit — mit einer entsprechenden Verringerung des Entgelts — herabsetzen, eine Sondervereinbarung abschließen, um die gleiche Bemessungsgrundlage wie vor ihrer Arbeitszeitverkürzung zu behalten. Die monatliche Bemessungsgrundlage [17] entspricht der Differenz zwischen der Bemessungsgrundlage, die sich aus der Herabsetzung der Arbeitszeit ergibt, und einer vom Betroffenen zu wählenden Bemessungsgrundlage, die auch die einer Vollzeitbeschäftigung entsprechende Bemessungsgrundlage sein kann. Die nach dieser Sondervereinbarung geschuldeten Beiträge betreffen den Ruhestand, dauernde Invalidität und Tod sowie die Verwitwung nach nicht berufsbedingter Krankheit oder einem Unfall, der kein Arbeitsunfall ist.

Das Ausgangsverfahren und die Vorabentscheidungsfragen

17. Frau Gómez-Limón war seit dem 17. Dezember 1986 bei der Alcampo SA vollzeitbeschäftigt. Mit Wirkung vom 6. Dezember 2001 vereinbarte sie mit ihrem Arbeitgeber, gemäß dem Arbeitnehmerstatut ihre Arbeitszeit herabzusetzen, um ein Kind unter sechs Jahren zu betreuen. Danach arbeitete sie zwei Drittel der normalen Arbeitszeit. Ihre Bezüge und die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an das INSS wurden entsprechend gekürzt. Sie hat offenbar keine Sondervereinbarung gemäß Art. 14 der Verordnung vom 18. Juli 1991 abgeschlossen.

15 — „Contrato de relevo (Ablösungsvertrag)“. Auf der Website des spanischen Ministerio de Trabajo e Inmigración (Ministerium für Arbeit und Einwanderung) zur sozialen Sicherheit wird dieser Begriff mit „relief contract“ ins Englische übersetzt und definiert als „… the contract drawn up simultaneously with the part-time contract with a partially retired person, with an unemployed worker or one who has [entered] into a contract with the company for a specific duration, in order to cover [time not being worked] by the partially retired employee. The relief contract is required to replace workers who have partially retired prior to the age of 65 and is authorised if they have already reached that age. The contract must also meet certain legal [requirements] (Vertrag, der gleichzeitig mit dem Teilzeitvertrag einer in den Teilruhestand versetzten Person zwischen einem Arbeitslosen oder einem Arbeitnehmer, der mit dem Unternehmen einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, geschlossen wird, um die durch den in den Teilruhestand versetzten Arbeitnehmer freigewordene Arbeitszeit abzudecken. Der Ablösungsvertrag ist obligatorisch, um Arbeitnehmer zu ersetzen, die vor dem Erreichen des 65. Lebensjahrs in den Teilruhestand versetzt worden sind, und zulässig, wenn sie dieses Alter bereits erreicht haben. Der Vertrag muss darüber hinaus bestimmten rechtlichen Bedingungen entsprechen)“. http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=R.

16 — Orden Ministerial de 18 de julio de 1991, por que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE vom 30. Juli 1991). Diese Verordnung wurde aufgehoben und ersetzt durch die Verordnung TAS/2865/2003 vom 13. Oktober 2003 (Orden de 13 octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social [Verordnung vom 13. Oktober 2003 über die Sondervereinbarung im System der sozialen Sicherheit], BOE vom 18. Oktober 2003). Auf der Website des spanischen Ministerio de Trabajo e Inmigración zur sozialen Sicherheit wird dieser Begriff mit „special agreement“ ins Englische übersetzt und definiert als „Agreement reached with the Social Security for [employees whose contracts have been terminated], or for those affiliated in other specific situations, in order to [preserve rights being accrued], without losing the [benefit] of the contributions [already made] (Vereinbarung mit den Behörden der sozialen Sicherheit für gekündigte Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer in anderen besonderen Fällen, um im Entstehen begriffene Rechte zu erhalten und den Verlust des Vorteils aus zuvor entrichteten Beiträgen zu vermeiden)“. http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=S.

17 — D. h. nach der Sondervereinbarung; mit anderen Worten, die zusätzliche Bemessungsgrundlage, die der normalen Bemessungsgrundlage für Teilzeitarbeit hinzuzufügen ist.

18. Infolge einer nicht berufsbedingten Krankheit strengte Frau Gómez-Limón ein Verwaltungsverfahren an, das zu der Entscheidung des INSS vom 30. Juni 2004 führte. Mit dieser Entscheidung wurde der Klägerin wegen starker Kurzsichtigkeit eine Rente wegen dauernder vollständiger Berufsunfähigkeit in Höhe von 55 % einer Bemessungsgrundlage von 920,33 Euro pro Monat zuerkannt, wobei der Gesamtbetrag der vom 1. November 1998 bis 30. April 2004 tatsächlich geleisteten Arbeitgeberbeiträge berücksichtigt wurde. Diese Beträge umfassten sowohl die vom Unternehmen direkt abzuführenden Prozentsätze als auch die für den Arbeitnehmer vorzunehmenden Abzüge, die an die TGSS, die Beitragserhebungsstelle des INSS, gezahlt werden [18].

19. Frau Gómez-Limón hat beim Juzgado de lo Social eine Klage erhoben, mit der sie geltend macht, dass dies zwar die tatsächlich gezahlten Beiträge seien, der Betrag sei jedoch aufgrund der Verringerung ihrer Arbeitszeit und ihrer Bezüge in der Zeit, als sie wegen der Betreuung ihres Kindes teilzeitbeschäftigt gewesen sei, herabgesetzt gewesen. Ihre Invaliditätsrente müsse daher auf der Grundlage eines einer Vollzeittätigkeit entsprechenden Betrags berechnet werden. Einer Maßnahme, mit der die Gleichheit vor dem Gesetz gefördert und eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts verhindert werden solle, wäre sonst die praktische Wirksamkeit genommen.

20. Der Juzgado de lo Social hat dem Gerichtshof die folgenden Vorabentscheidungsfragen vorgelegt:

1. Kann unter Berücksichtigung des mit der Gewährung von Elternurlaub in der Art und dem Umfang, die jeder Staat im Rahmen der in der Richtlinie 96/34 festgelegten Mindestgrenzen frei festgelegt hat, verbundenen Charakters einer Maßnahme zur Förderung der Gleichbehandlung, die Inanspruchnahme dieses Elternurlaubs in dem Fall, dass die Arbeitszeit und die Bezüge wegen der Erziehung eines Kindes herabgesetzt sind, die Rechte, die der im Elternurlaub befindliche Arbeitnehmer oder die im Elternurlaub befindliche Arbeitnehmerin dabei ist zu erwerben, beeinträchtigen, und können sich Einzelpersonen gegenüber den öffentlichen Einrichtungen eines Staates auf den Grundsatz berufen, dass erworbene Rechte oder Rechte, die sie dabei sind zu erwerben, unberührt bleiben?

2. Betrifft die Wendung „Rechte, die der Arbeitnehmer erworben hatte oder dabei war zu erwerben“ (im Anhang Abschnitt II Paragraf 2 Nr. 6 der Richtlinie 96/34) ausschließlich Rechte im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen und bezieht sie sich nur auf das mit dem Unternehmer bestehende arbeitsrechtliche Vertragsverhältnis, oder betrifft sie vielmehr auch die Erhaltung der Rechte der sozialen Sicherheit, die der Arbeit-

18 — Art. 180 LGSS wurde durch die 18. Zusatzvorschrift Abs. 12 der Ley Orgánica Nr. 3/2007 vom 22. März 2007 (BOE vom 23. März 2007) neu gefasst, so dass Art. 180 Abs. 3 LGSS nunmehr bestimmt, dass bei Leistungen nach Art. 180 Abs. 1 — darunter fallen u. a. Leistungen wegen dauernder vollständiger Berufsunfähigkeit, wie sie im vorliegenden Fall verlangt werden — die Beiträge, die in den ersten beiden Jahren der aus Gründen der Kinderbetreuung gemäß Art. 37 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts herabgesetzten Arbeitszeit gezahlt wurden, bis zur Erreichung von 100 % des Betrags, der zu zahlen gewesen wäre, wenn die Arbeitszeit nicht herabgesetzt worden wäre, höher angerechnet werden. Die neue Ley Orgánica (7. Übergangsvorschrift Nr. 3) sieht jedoch ausdrücklich vor, dass dies nicht für Leistungen gilt, für die der Anspruch vor Inkrafttreten der Ley Orgánica am 24. März 2007 (dem Tag nach ihrer Veröffentlichung im spanischen Amtsblatt) entstanden ist.

nehmer erworben hat oder dabei ist zu erwerben, und erfüllt die hier in Rede stehende, von den spanischen Behörden angewandte Formulierung das Erfordernis der „Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme“ (im Anhang Abschnitt II Paragraf 2 Nr. 8 der Richtlinie 96/34), so dass, wenn dies der Fall ist, dieses Recht auf Kontinuität der Ansprüche auf soziale Leistungen als ein hinreichend genaues und konkretes Recht geltend gemacht werden kann?

3. Sind die gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften mit einer nationalen Regelung vereinbar, nach der sich die zu gewährende Rente wegen Berufsunfähigkeit während des Zeitraums der wegen Elternurlaub herabgesetzten Arbeitszeit gegenüber dem verringert, was vor Gewährung des Elternurlaubs gegolten hätte, und nach der sich das Entstehen und die Konsolidierung künftiger Leistungsansprüche in dem Verhältnis verringern, in dem sich die Arbeitszeit und die Bezüge verringern?

4. Wenn die nationalen Gerichte verpflichtet sind, das nationale Recht unter Berücksichtigung der in der Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen auszulegen, um nach Möglichkeit die durch die Gemeinschaftsregelung vorgegebenen Ziele zu verwirklichen, gilt dieses Erfordernis auch für die Kontinuität von Sozialversicherungsansprüchen während des Elternurlaubs und insbesondere im Fall der Inanspruchnahme einer Form der teilweisen Freistellung oder der verringerten Arbeitszeit, wie sie hier vorliegt?

5. Ist unter den konkreten Bedingungen des vorliegenden Rechtsstreits die Verringerung der zuerkannten und entstehenden Ansprüche von Leistungen der sozialen Sicherheit während des Elternurlaubs insofern als eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung anzusehen, die der Richtlinie 79/7 sowie dem nach den allgemeinen Traditionen der Mitgliedstaaten bestehenden Erfordernis der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung von Männern und Frauen zuwiderläuft, als dieser Grundsatz nicht nur für Beschäftigungsbedingungen, sondern auch für öffentliche Maßnahmen zum sozialen Schutz der Arbeitnehmer gilt?

21. Das INSS, die spanische Regierung, die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission haben schriftliche Erklärungen abgegeben.

22. Eine mündliche Verhandlung ist nicht beantragt worden und hat nicht stattgefunden.

Würdigung

Zulässigkeit

23. Das INSS und die spanische Regierung haben Zweifel an der Zulässigkeit der ersten Frage des vorlegenden Gerichts geäußert, die ihrer Auffassung nach rein hypothetischer Natur und für den Ausgangsrechtsstreit unerheblich ist.

24. Während die erste Frage (ob Elternurlaub Auswirkungen auf Rechte haben kann, die der im Elternurlaub befindliche Arbeitnehmer dabei ist zu erwerben) eine allgemeine ist, ist die zweite (ob Paragraf 2 Nr. 6 auf Rechte der sozialen Sicherheit anwendbar ist) spezieller.

25. Bei Verneinung der zweiten Frage wird die erste Frage irrelevant und bedarf (unabhängig von ihrer Zulässigkeit) keiner Antwort mehr.

26. Es erscheint daher zweckmäßig, zunächst die zweite Frage zu prüfen, die der ersten Frage logisch vorausgeht.

Zur zweiten Frage

27. Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht drei Teilfragen geklärt wissen. Erstens: Betrifft der Ausdruck „Rechte, die der Arbeitnehmer erworben hatte oder dabei war zu erwerben" in Paragraf 2 Nr. 6 der im Anhang der Richtlinie 96/34 enthaltenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ausschließlich Rechte im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen und bezieht er sich nur auf das mit dem Unternehmer bestehende Vertragsverhältnis, oder betrifft er auch die soziale Sicherheit? Zweitens: Erfüllt die spanische Regelung das Erfordernis der „Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme" in Paragraf 2 Nr. 8 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub? Drittens: Ist Paragraf 2 Nr. 8, sofern er anwendbar ist, so hinreichend bestimmt und genau, dass er öffentlichen Behörden gegenüber geltend gemacht werden kann?

28. Die Antwort auf den ersten Teil der Frage ist ziemlich einfach. Es ist richtig, dass weder Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub noch irgendeine andere Bestimmung der Richtlinie 96/34 oder der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub eine Definition der „Rechte, die der Arbeitnehmer erworben hatte oder dabei war zu erwerben" enthält. Es ist dessen ungeachtet klar, dass sich dieser Ausdruck nicht auf Rechte der sozialen Sicherheit wie

die Invaliditätsrente von Frau Gómez-Limón bezieht [19], da diese Gegenstand von Paragraf 2 Nr. 8 sind. Diese Vorschrift bestimmt: „Sozialversicherungstechnische Fragen im Zusammenhang mit [der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub] werden von den Mitgliedstaaten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften geprüft und entschieden; dabei ist der Bedeutung der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen."

29. Der Ausdruck „Rechte, die der Arbeitnehmer erworben hatte oder dabei war zu erwerben" in Paragraf 2 Nr. 6 kann daher nicht Rechte der sozialen Sicherheit betreffen. Wie das INSS in seinen Erklärungen ausführt, soll mit der Richtlinie 96/34 gemäß deren Art. 1 die zwischen den europäischen Sozialpartnern, also zwischen Organisationen, die die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer vertreten, geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub durchgeführt werden [20]. Die Rahmenvereinbarung soll beiden Parteien eines Arbeitsvertrags ermöglichen, die Arbeitszeit so zu organisieren, dass Arbeitnehmer Elternurlaub nehmen können, nicht jedoch Angelegenheiten der sozialen Sicherheit regeln.

30. Im Hinblick auf die zweite und die dritte Teilfrage des vorlegenden Gerichts folgt aus der ständigen Rechtsprechung, dass sich der Einzelne in Ermangelung fristgemäß erlassener Umsetzungsmaßnahmen auf Bestimmungen einer Richtlinie, die inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sind, gegenüber allen nicht richtlinienkonformen innerstaatlichen Vorschriften berufen kann; er kann sich auf diese Bestimmungen auch berufen, soweit sie so geartet sind, dass sie Rechte festlegen, die der Einzelne dem Staat gegenüber geltend machen kann [21]. Eine Gemeinschaftsvorschrift ist unbedingt, wenn sie eine Verpflichtung normiert, die an keine Bedingung geknüpft ist und zu ihrer Durchführung oder Wirksamkeit auch keiner weiteren Maßnahmen der Gemeinschaftsorgane oder der Mitgliedstaaten bedarf. Sie ist hinreichend genau, um von einem Einzelnen in Anspruch genommen und von den Gerichten angewandt werden zu können, wenn sie in eindeutigen Worten eine Verpflichtung festlegt [22].

19 — Leistungen bei Invalidität sind ein klassischer Bereich der sozialen Sicherheit. Als solche sind sie z. B. in Art. 4 Abs. 1 Buchst. b der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und deren Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern (ABl. L 149, S. 2, vielfach geändert) erwähnt. Nach ständiger Rechtsprechung kann eine Leistung dann als eine Leistung der sozialen Sicherheit betrachtet werden, wenn sie den Begünstigten aufgrund eines gesetzlich umschriebenen Tatbestands ohne jede im Ermessen liegende individuelle Prüfung der persönlichen Bedürftigkeit gewährt wird und wenn sie sich auf eines der in Art. 4 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1408/71 ausdrücklich aufgezählten Risiken bezieht (vgl. u. a. Urteile vom 21. Februar 2006, Hosse, C-286/03, Slg. 2006, I-1771, Randnr. 37, vom 18. Dezember 2007, Habelt u. a., C-396/05, C-419/05 und C-450/05, Slg. 2007, I-11895, Randnr. 63, und vom 11. September 2008, Petersen, C-228/07, Slg. 2008, I-6989, Randnr. 19). Im vorliegenden Fall ist unstreitig, dass die im Ausgangsverfahren streitigen Leistungen bei Invalidität Leistungen der sozialen Sicherheit sind.

20 — Vgl. auch Nr. 13 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung: „Die Sozialpartner können am besten Lösungen finden, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entgegenkommen. Deshalb ist ihnen bei der Durchführung dieser Vereinbarung eine besondere Rolle einzuräumen."

21 — Vgl. z. B. Urteil des Gerichtshofs vom 28. Juni 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust und The Association of Investment Trust Companies, C-363/05, Slg. 2007, I-5517, Randnr. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung.

22 — Urteil des Gerichtshofs vom 29. Mai 1997, Klattner, C-389/95, Slg. 1997, I-2719 Randnr. 33.

31. Paragraf 2 Nr. 8 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub erfüllt diese Voraussetzungen nicht. Vielmehr werden danach sozialversicherungstechnische Fragen ausdrücklich „von den Mitgliedstaaten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften geprüft und entschieden", wobei die Mitgliedstaaten lediglich daran erinnert werden, dass dabei „der Bedeutung der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen" ist. Dies spiegelt die Rechtsprechung des Gerichtshofs wider, dass beim gegenwärtigen Stand des Gemeinschaftsrechts die Mitgliedstaaten für die Sozialpolitik zuständig sind. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, die Maßnahmen zur Unterstützung ihrer sozial- und beschäftigungspolitischen Ziele zu wählen. Bei der Ausübung dieser Zuständigkeit verfügen die Mitgliedstaaten über einen weiten Entscheidungsspielraum [23].

32. Paragraf 2 Nr. 8 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub erlegt daher den Mitgliedstaaten keine eindeutige Verpflichtung auf [24]. Daraus folgt denknotwendig, dass diese Vorschrift nicht so bestimmt, genau und unbedingt ist, dass der Einzelne sie vor den nationalen Gerichten dem Staat gegenüber geltend machen kann.

33. Darüber hinaus bedeutet, wie die Kommission vorträgt, die in dieser Vorschrift benutzte Wendung „Kontinuität der Ansprüche auf Deckung" Kontinuität im *Genuss* der Rechte der sozialen Sicherheit, sie stellt aber kein Erfordernis dahin auf, dass Mitgliedstaaten das Recht auf den Erwerb *neuer* Ansprüche während des Elternurlaubs zu gewährleisten haben. Wie aus den Akten hervorgeht, hat Spanien diesen Aspekt tatsächlich berücksichtigt, obwohl es nach Paragraf 2 Nr. 8 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub dazu rechtlich nicht verpflichtet war.

34. Darüber hinaus hätte es Art. 14 der Verordnung vom 18. Juli 1991 Frau Gómez-Limón ermöglicht, eine ebensolche Invaliditätsrente zu erhalten wie diejenige, die sie erhalten hätte, wenn sie weiter vollzeitbeschäftigt gewesen wäre [25]. Wie aus den Akten hervorgeht, hat sie von dieser Möglichkeit jedoch keinen Gebrauch gemacht [26].

35. Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass erstens Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub im Anhang zur Richtlinie 96/34 nicht auf Angelegenheiten der sozialen Sicherheit anwendbar ist und dass zweitens Paragraf 2 Nr. 8 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub vor den nationalen Gerichten dem Staat gegenüber nicht geltend gemacht werden kann.

23 — Vgl. z. B. Urteile des Gerichtshofs vom 14. Dezember 1995, Nolte, C-317/93, Slg. 1995, I-4625, Randnr. 33, und vom 26. September 2000, Kachelmann, C-322/98, Slg. 2000, I-7505, Randnr. 30 und die dort angeführte Rechtsprechung.

24 — Vgl. auch Nr. 11 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, wonach die Mitgliedstaaten die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf unveränderte Sozialleistungen während des Mindestelternurlaubs *ins Auge fassen* müssten, wenn sich dies nach den Gegebenheiten und der Haushaltslage in dem betreffenden Mitgliedstaat als angemessen erweist (Hervorhebung nur hier).

25 — Gemäß Art. 37 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts. Vgl. die Erläuterungen oben in Nr. 16.

26 — Vgl. oben Nr. 17.

36. Die erste Frage ist daher nicht zu beantworten.

Die dritte und die fünfte Frage

37. Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das Gemeinschaftsrecht mit einer nationalen Regelung vereinbar ist, nach der sich die zu gewährende Invaliditätsrente während des Zeitraums der wegen Elternurlaub herabgesetzten Arbeitszeit verringert, und nach der sich das Entstehen und die Konsolidierung künftiger Leistungsansprüche im Verhältnis zur Herabsetzung der Arbeitszeit und Bezüge vermindert.

38. Die Zuständigkeit des Gerichtshofs ist auf die Prüfung der Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts beschränkt, während es Aufgabe des nationalen Gerichts ist, zu beurteilen, welche Bedeutung die nationalen Bestimmungen haben und wie sie anzuwenden sind [27]. Ich gehe daher davon aus, dass das nationale Gericht fragt, ob das nationale Recht im Ausgangsverfahren mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar ist.

27 — Urteil des Gerichtshofs vom 1. Juni 2006, innoventif, C-453/04, Slg. 2006, I-4629, Randnr. 29 und die dort angeführte Rechtsprechung.

39. Mit seiner fünften Frage möchte das vorlegende Gericht erstens wissen, ob die Verringerung der zuerkannten und entstehenden Ansprüche auf Leistungen der sozialen Sicherheit während des Elternurlaubs erstens eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung darstellt, die der Richtlinie 79/7 zuwiderläuft, und zweitens, ob sie dem Grundsatz der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung von Männern und Frauen widerspricht, der nicht nur für Beschäftigungsbedingungen, sondern auch für den sozialen Schutz der Arbeitnehmer gilt.

40. Beide Fragen gehen im Wesentlichen dahin, ob eine Regelung, nach der eine Invaliditätsleistung für eine Person in Teilzeitbeschäftigung *pro rata temporis* auf Grundlage der tatsächlich am Arbeitsplatz verbrachten Zeit berechnet wird, mit dem gemeinschaftsrechtlichen Verbot der Diskriminierung von Männern und Frauen vereinbar ist, wenn die Arbeitszeit wegen eines Elternurlaubs gekürzt wurde.

41. Gewähren die fraglichen Vorschriften das Recht auf Elternurlaub sowohl Männern als auch Frauen und sind die Folgen der Ausübung dieses Rechts dieselben, kann es sich nicht um eine unmittelbare Diskriminierung handeln. Die spanischen Rechtsvorschriften, wie sie im Vorlagebeschluss beschrieben sind, insbesondere Art. 37 Abs. 5 des Arbeitnehmerstatuts, erfüllen diese Anforderungen. Die mit ihnen getroffene Regelung diskriminiert somit nicht unmittelbar aufgrund des Geschlechts.

42. Was die mittelbare Diskriminierung anbelangt, entspricht es ständiger Rechtsprechung, dass eine nationale Bestimmung dann eine mittelbare Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer enthält, wenn sie zwar neutral gefasst ist, jedoch tatsächlich prozentual erheblich mehr Frauen als Männer benachteiligt, es sei denn, dass diese unterschiedliche Behandlung durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben [28].

43. Eine nützliche Parallele kann zum Sachverhalt der Rechtssache *Grau-Hupka* gezogen werden [29]. Frau Grau-Hupka trug vor, dass die Zeit, die sie der Erziehung ihrer Kinder gewidmet habe, bei der Berechnung ihrer Rente nicht hinreichend berücksichtigt worden sei. Das vorlegende Gericht ging von der Annahme aus, dass mehr Frauen als Männer zur Kindererziehung eine gewisse Zeit zu Hause verbringen und dass folglich nach den maßgeblichen nationalen Vorschriften mehr Frauen als Männern die Rente „gemindert" wird. Es vertrat die Auffassung, dass dann, wenn eine solche „geminderte" Rente als Einkommen aus einer hauptberuflichen Tätigkeit einer Person angesehen werde, was seinem oder ihrem Arbeitgeber gestatte, für seine oder ihre Teilzeitbeschäftigung ein niedrigeres Entgelt zu zahlen, eine mittelbare Diskriminierung in Bezug auf das Entgelt vorliege [30].

44. In seinen Schlussanträgen hat Generalanwalt Jacobs diese Auffassung zurückgewiesen. Wenn das Gesamteinkommen von Frau Grau-Hupka niedriger sei, beruhe dies auf der „Minderung" ihrer Rente, nicht auf einer Ungleichheit ihres Entgelts. Zum Vorbringen, dass die Minderung ihrer Rente nicht mit den Gemeinschaftsvorschriften über die Gleichbehandlung im Einklang stehe, hat Generalanwalt Jacobs festgestellt, dass in Bezug auf ihre Rente eindeutig keine mit der Richtlinie 79/7 unvereinbare Diskriminierung vorliege [31].

45. Der Gerichtshof war ebenfalls der Auffassung, dass die Richtlinie 79/7 die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, Personen, die Kinder aufgezogen haben, Vergünstigungen auf dem Gebiet der Altersversicherung zu gewähren oder Leistungsansprüche für Zeiträume der Beschäftigungsunterbrechung wegen Kindererziehung vorzusehen. Er hat weiter ausgeführt: „Da die gemeinschaftsrechtliche Regelung über die Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit die Staaten nicht verpflichtet, Kindererziehungszeiten bei der Berechnung der gesetzlichen Altersrente zu berücksichtigen, kann es nicht als Verstoß gegen den durch Art. [141 EG] und die Richtlinie über gleiches Entgelt auf-

28 — Vgl. Urteile des Gerichtshofs vom 6. April 2000, Jørgensen, C-226/98, Slg. 2000, I-2447, Randnr. 29, Kachelmann, angeführt in Fn. 23, Randnr. 23, vom 9. September 2003, Rinke, C-25/02, Slg. 2003, I-8349, Randnr. 33, und vom 12. Oktober 2004, Wippel, C-313/02, Slg. 2004, I-9483, Randnr. 43.

29 — Urteil des Gerichtshofs vom 13. Dezember 1994, Grau-Hupka, C-297/93, Slg. 1994, I-5535.

30 — Vgl. Schlussanträge von Generalanwalt Jacobs, Nr. 15.

31 — Vgl. Nr. 17 seiner Schlussanträge. Generalanwalt Jacobs hat insbesondere darauf hingewiesen, dass Art. 7 Buchst. b der Richtlinie 79/7 eine fakultative und keine zwingende Vorschrift sei.

gestellten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen angesehen werden, wenn einer Person, die eine Rente bezieht und damit eine sozial gesicherte Position innehat, ein unter dem normalen Satz liegendes Entgelt gezahlt werden kann und diese Rente aufgrund von Erwerbsausfall durch Kindererziehung gemindert worden ist." [32]

46. Ich sehe keinen relevanten Unterschied zwischen Alters- und Invaliditätsrenten, der bei der Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes zur Berechnung von Invaliditätsrenten eine unterschiedliche Herangehensweise rechtfertigen würde.

47. Späterer Rechtsprechung ist nicht zu entnehmen, dass die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub diese Betrachtungsweise geändert hätte [33].

48. Vielmehr ist der Gerichtshof nicht geneigt, Folgen, die Elternurlaub für die Berechnung bestimmter Ansprüche haben kann, als Verletzung des Diskriminierungsverbots aufgrund des Geschlechts zu betrachten.

49. Der Gerichtshof hat beispielsweise entschieden, dass Art. 141 EG und die Richtlinie 75/117/EWG [34] der Berechnung der Abfindung nicht entgegenstehen, die die Dauer des Militärdienstes oder des entsprechenden Zivildienstes (die hauptsächlich von Männern geleistet werden) als Dienstzeit berücksichtigt, die Dauer des (zumeist von Frauen genommenen) Elternurlaubs dagegen nicht [35]. In seinem Urteil hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass die Ableistung eines Wehr- oder Zivildienstes eine im Gesetz vorgesehene staatsbürgerliche Pflicht erfüllt und damit kein privates Interesse des Arbeitnehmers verfolgt, Elternurlaub hingegen vom Arbeitnehmer freiwillig genommen wird, um ein Kind aufzuziehen [36].

50. Der Gerichtshof hat auch entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der Elternurlaub nimmt, sich in einer besonderen Situation befindet, die nicht mit derjenigen eines Mannes oder einer Frau, die arbeiten, gleichgesetzt werden kann, denn ein wesentliches Merkmal dieses Urlaubs besteht darin, dass der Arbeitsvertrag und somit die jeweiligen

32 — Urteil Grau-Hupka, angeführt in Fn. 29, Randnrn. 27 und 28. Vgl. auch Urteil des Gerichtshofs vom 23. Oktober 2003, Schönheit, C-4/02 und C-5/02, Slg. 2003, I-12575, Randnrn. 90 und 91, in denen der Gerichtshof festgestellt hat, dass das Gemeinschaftsrecht einer zeitanteiligen Berechnung des Ruhegehalts bei Teilzeitbeschäftigung nicht entgegensteht. Die Berücksichtigung der tatsächlich abgeleisteten Dienstzeit im Vergleich zu der einer Person, die während ihrer gesamten Laufbahn vollzeitbeschäftigt war, stellt ein objektives Kriterium ohne Bezug zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, das eine proportionale Kürzung von Ruhegehaltsansprüchen zulässt. Vgl. auch Schlussanträge von Generalanwalt Geelhoed, Nr. 102.

33 — Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 96/34 sollten die Mitgliedstaaten die Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens ab dem 3. Juni 1998 nachzukommen, oder sich spätestens zu diesem Zeitpunkt vergewissern, dass die Sozialpartner im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen hatten; dabei hatten die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

34 — Richtlinie des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. 1975, L 45, S. 19).

35 — Urteil des Gerichtshofs vom 8. Juni 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-220/02, Slg. 2004, I-5907, Randnr. 65.

36 — Urteil Österreichischer Gewerkschaftsbund, Randnrn. 60 and 61.

Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ruhen [37]. Der Gerichtshof ist daher zu dem Ergebnis gelangt, dass Art. 141 EG, Art. 11 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 92/85/EWG [38] und Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub es nicht untersagen, dass ein Arbeitgeber bei der Gewährung einer Weihnachtsgratifikation an eine Frau, die sich im Elternurlaub [39] befindet, Zeiten des Elternurlaubs anteilig leistungsmindernd berücksichtigt [40].

51. Beide Urteile betrafen das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Da der Gerichtshof der Ansicht ist, dass die Folgen, die Elternurlaub auf die Berechnung bestimmter Ansprüche im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben kann, nicht gegen das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts verstoßen, wäre es meines Erachtens widersprüchlich, im Bereich der sozialen Sicherheit anders zu entscheiden. Während das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und des Gemeinschaftsrechts im Allgemeinen fällt, verbleiben Angelegenheiten der sozialen Sicherheit im Wesentlichen im Zuständigkeitsbereich der Mitgliedstaaten. Daher fallen sie nicht in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, wie Paragraf 2 Nr. 8 dieser Vereinbarung klarstellt.

52. Darüber hinaus enthält, wie die Kommission vorträgt, weder die Richtlinie 96/34 noch irgendeine andere Richtlinie des Gemeinschaftsrechts ausdrückliche Bestimmungen zur Frage des Entgelts während des Elternurlaubs. Die Regelung dieser Frage fällt daher in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten.

53. Es ist richtig, dass in Übereinstimmung mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, Teilzeitbeschäftigte in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Jedoch bestimmt Paragraf 4 Nr. 2 dieser Rahmenvereinbarung ausdrücklich, dass, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz gilt [41].

54. Es lässt sich natürlich durchaus vertreten, dass Elternurlaub dadurch unterstützt werden sollte [42], dass die Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen nicht entsprechend der tatsächlich am Arbeitsplatz verbrachten Zeit gekürzt, sondern stattdessen Personen im Elternurlaub gestattet werden sollte, weiter Ansprüche zu erwerben, als ob sie noch

37 — Urteil des Gerichtshofs vom 21. Oktober 1999, Lewen, C-333/97, Slg. 1999, I-7243, Randnr. 37.

38 — Richtlinie 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).

39 — Im Urteil Lewen, angeführt in Fn. 37, werden „Elternurlaub“ und „Erziehungsurlaub“ wahlweise verwendet (vgl. z. B. Randnr. 10).

40 — Urteil Lewen, angeführt in Fn. 37, Randnr. 50.

41 — Vgl. auch Schlussanträge von Generalanwältin Kokott in der Rechtssache Impact, C-268/06 (Urteil des Gerichtshofs vom 15. April 2008, Slg. 2008, I-2483), Nr. 101.

42 — Die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit soll nach deren Paragraf 1 Buchst. a „die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten sicherstellen und die Qualität der Teilzeitarbeit verbessern“.

vollzeitbeschäftigt wären. Damit würde die materielle Gleichheit der Geschlechter gefördert [43], indem, wie im Vorlagebeschluss festgestellt, berücksichtigt würde, dass Frauen wesentlich öfter Elternurlaub in Anspruch nehmen, um für ihre Kinder zu sorgen. Auch Männer würden ermutigt, Elternurlaub zu nehmen [44].

55. Ich kann jedoch den vorhandenen Rechtsvorschriften keine Verpflichtung der Mitgliedstaaten entnehmen, derartige Anreize für den Elternurlaub zu schaffen. Die Vorschriften sehen ausdrücklich die Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes vor und belassen den Mitgliedstaaten einen erheblichen Ermessensspielraum im Hinblick auf die von diesen als angemessen erachteten Maßnahmen. Insoweit zeigt sich, dass der spanische Gesetzgeber zum hier maßgeblichen Zeitpunkt Arbeitnehmern ermöglicht hatte, zur Erhaltung ihrer bisherigen Bemessungsgrundlage eine Sondervereinbarung zu schließen [45], und dass nunmehr ein System eingeführt worden ist [46], das Personen, die ihre Arbeitszeit herabsetzen, um für ein Kind zu sorgen, erlaubt, ihr ursprüngliches Niveau der sozialen Absicherung für die ersten zwei Jahre der Betreuung aufrechtzuerhalten.

56. Erachtet man Anreize für Elternurlaub als sozial wünschenswert — was durchaus vertretbar ist —, ist es Aufgabe der Mitgliedstaaten und/oder des Gemeinschaftsgesetzgebers, die zum Erreichen dieses Ziels erforderlichen Gesetzgebungsmaßnahmen zu treffen. Gegenwärtig enthält das Gemeinschaftsrecht jedoch keine Verpflichtung dahin, dass Ansprüche auf Leistungen der sozialen Sicherheit während des Elternurlaubs entstehen müssen, als ob die betroffene Person nicht im Elternurlaub, sondern weiter vollzeitbeschäftigt wäre.

57. Ich bin daher der Ansicht, dass Rechtsvorschriften, nach denen bei einer Teilzeitbeschäftigung Invaliditätsleistungen *pro rata temporis* auf der Grundlage der tatsächlich am Arbeitsplatz verbrachten Zeit berechnet werden, mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sind, selbst wenn Grund der Arbeitszeitverkürzung ein Elternurlaub ist.

Die vierte Frage

58. Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Verpflichtung nationaler Gerichte, das innerstaatliche Recht unter Berücksichtigung der in der Richtlinie 96/34 vorgesehenen Verpflichtungen auszulegen, auch für die Kontinuität der Sozialversicherungsansprüche während des Elternurlaubs und insbesondere bei Inanspruchnahme einer Form der teilweisen Freistellung oder der verringerten Arbeitszeit, wie sie hier vorliegt, gilt.

43 — Vgl. z. B. C. Barnard, *EC Employment Law* (3. Auflage 2006), S. 333 bis 338.

44 — Vgl. z. B. Nr. 8 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub: „Männer sollten — zum Beispiel durch Sensibilisierungsprogramme — ermutigt werden, in gleichem Maße familiäre Verantwortung zu übernehmen und das Recht auf Elternurlaub in Anspruch zu nehmen".

45 — Vgl. oben Nr. 16.

46 — Vgl. oben Fn. 18.

59. Wenn ich Recht damit habe, dass Paragraf 2 Nr. 8 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, Mitgliedstaaten, die die Zuständigkeit in Angelegenheiten der sozialen Sicherheit behalten, keine Verpflichtungen auferlegt, erübrigt sich die Beantwortung dieser Frage.

Ergebnis

60. Aus den oben genannten Gründen bin ich der Auffassung, dass die vom Juzgado de lo Social vorgelegten Fragen wie folgt beantwortet werden sollten:

— Paragraf 2 Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub ist im Bereich der sozialen Sicherheit nicht anwendbar;

— Paragraf 2 Nr. 8 dieser Rahmenvereinbarung legt den Mitgliedstaaten keine eindeutige, genaue und unbedingte Verpflichtung auf und kann daher vor den nationalen Gerichten dem Staat gegenüber nicht geltend gemacht werden;

— Rechtsvorschriften, nach denen bei einer Teilzeitbeschäftigung Invaliditätsleistungen *pro rata temporis* auf der Grundlage der tatsächlich am Arbeitsplatz verbrachten Zeit berechnet werden, sind mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar, selbst wenn Grund der Arbeitszeitverkürzung ein Elternurlaub ist.