



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Siebte Kammer)

16. Mai 2024*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie (EU) 2019/1158 – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern – Familie mit alleinerziehendem Elternteil – Gleichbehandlung mit Familien mit zwei Elternteilen – Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs – Art. 5 – Elternurlaub – Unzulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens“

In der Rechtssache C-673/22

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 1 de Sevilla (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 1 Sevilla, Spanien) mit Entscheidung vom 28. September 2022, beim Gerichtshof eingegangen am 27. Oktober 2022, in dem Verfahren

CCC

gegen

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Siebte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten F. Biltgen, der Präsidentin der Zweiten Kammer A. Prechal (Berichterstatte(r)in) in Wahrnehmung der Aufgaben einer Richt(er)in der Siebten Kammer und der Richt(er)in M. L. Arastey Sahún,

Generalanwältin: L. Medina,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– der Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) und des Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), vertreten durch M. Sánchez Jiménez und A. R. Trillo García, Letrados,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

- der spanischen Regierung, vertreten durch I. Herranz Elizalde als Bevollmächtigten,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch I. Galindo Martín und E. Schmidt als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. 2019, L 188, S. 79).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen CCC einerseits und der Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (Allgemeine Sozialversicherungskasse, Spanien) und dem Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Nationales Institut für soziale Sicherheit, Spanien) andererseits wegen der Weigerung der TGSS und des INSS, den Mutterschaftsurlaub von CCC, die mit ihrem Kind eine Familie mit alleinerziehendem Elternteil bildet, um 16 Wochen zu verlängern.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 92/85/EWG

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

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

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

Richtlinie 2019/1158

4 Der 37. Erwägungsgrund der Richtlinie 2019/1158 lautet:

„Ungeachtet der Anforderung zu beurteilen, ob die für Elternurlaub geltenden Zugangsbedingungen und Modalitäten an den besonderen Bedarf von besonders benachteiligten Eltern angepasst werden sollten, sind die Mitgliedstaaten dazu angehalten zu beurteilen, ob die Zugangsbedingungen und Modalitäten für die Wahrnehmung des Rechts auf Vaterschaftsurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige und flexible Arbeitsregelungen an den besonderen Bedarf von etwa alleinerziehenden Elternteilen, Adoptiveltern, Eltern mit Behinderungen, Eltern von Kindern mit Behinderungen oder einer chronischen Erkrankung oder Eltern in einer besonderen Lage wie etwa nach einer Mehrlingsgeburt oder einer Frühgeburt angepasst werden sollten.“

5 In Art. 3 („Begriffsbestimmungen“) der Richtlinie heißt es:

„(1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) ‚Vaterschaftsurlaub‘ die Arbeitsfreistellung für Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege;

b) ‚Elternurlaub‘ die Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes;

...“

6 Art. 4 („Vaterschaftsurlaub“) der Richtlinie bestimmt:

„(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile ... Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschließlich danach genommen werden kann und ob er in flexibler Form genommen werden kann.

(2) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ist nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft.

(3) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub wird unabhängig vom im nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand des Arbeitnehmers gewährt.“

7 Art. 5 („Elternurlaub“) der Richtlinie sieht vor:

„(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch auf vier Monate Elternurlaub hat, der zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter, das maximal acht Jahre beträgt, erreicht, das im Rahmen des nationalen Rechts oder von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu bestimmen ist. Dieses Alter wird so festgelegt, dass gewährleistet ist, dass jeder Elternteil sein Recht auf Elternurlaub tatsächlich und gleichberechtigt wahrnehmen kann.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sind.

...

(8) Die Mitgliedstaaten prüfen, ob die Zugangsbedingungen und die Modalitäten für die Anwendung von Elternurlaub an die Bedürfnisse von Adoptiveltern, Eltern mit einer Behinderung und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung angepasst werden müssen.“

8 Art. 20 Abs. 1 der Richtlinie 2019/1158 bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum 2. August 2022 nachzukommen. ...“

Spanisches Recht

Arbeitnehmerstatut

9 Art. 48 Abs. 4 des Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut) in der Fassung des Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Königliches gesetzesvertretendes Dekret 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Arbeitnehmerstatuts) vom 23. Oktober 2015 (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015, S. 100224) (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) sieht vor:

„Die Geburt, die die Entbindung und die Betreuung eines Kindes unter zwölf Monaten umfasst, lässt den Arbeitsvertrag der leiblichen Mutter für 16 Wochen ruhen, von denen die ersten sechs Wochen ohne Unterbrechung unmittelbar nach der Entbindung obligatorisch sind und ganztags genommen werden müssen, um den Schutz der Gesundheit der Mutter zu gewährleisten.

Die Geburt lässt den Arbeitsvertrag des Elternteils, der nicht die leibliche Mutter ist, für 16 Wochen ruhen, von denen die ersten sechs Wochen ohne Unterbrechung unmittelbar nach der Entbindung obligatorisch sind und ganztags genommen werden müssen, um die Betreuungspflichten nach Art. 68 des Zivilgesetzbuchs zu erfüllen.

...

Nach Ablauf der ersten sechs Wochen unmittelbar nach der Entbindung kann das Ruhen des Vertrags jedes Elternteils zur Betreuung des Kindes nach Belieben der Eltern wochenweise aufgeteilt und entweder am Stück oder mit Unterbrechungen ab dem Ende der zwingenden Freistellung nach der Entbindung und bis zur Vollendung des zwölften Lebensmonats des Kindes in Anspruch genommen werden. Die leibliche Mutter kann von diesem Recht jedoch bereits bis zu vier Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin Gebrauch machen. ...

...“

Allgemeines Gesetz über die soziale Sicherheit

- 10 Art. 177 („Geschützte Situationen“) Abs. 1 des Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Neufassung des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit), der durch das Real Decreto Legislativo 8/2015 (Königliches gesetzesvertretendes Dekret 8/2015) vom 30. Oktober 2015 (BOE Nr. 261 vom 31. Oktober 2015, S. 103291) gebilligt wurde, sieht in seiner auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens anwendbaren Fassung (im Folgenden: Allgemeines Gesetz über die soziale Sicherheit) vor:

„Für die Zwecke der in diesem Abschnitt vorgesehenen Leistung, die anlässlich der Geburt des Kindes für dessen Betreuung gewährt wird, gelten die Geburt, die Adoption, die Betreuung zum Zweck der Adoption und die Unterbringung in Pflegefamilien gemäß dem Zivilgesetzbuch oder den Zivilgesetzen der Autonomen Gemeinschaften, die diese Unterbringung regeln (sofern die Dauer der Unterbringung in letzterem Fall nicht weniger als ein Jahr beträgt) als geschützte Situationen während der Urlaubszeiten, die für diese Situationen nach Art. 48 Abs. 4, 5 und 6 des [Arbeitnehmerstatuts] und Art. 49 Buchst. a, b und c des [Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Neufassung des Gesetzes über das Grundstatut der öffentlichen Bediensteten)] gewährt werden.“

- 11 Art. 178 („Berechtigte“) des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit bestimmt:

„1. Personen, die diesem Allgemeinen System angehören und die im vorangegangenen Artikel genannten Urlaube in Anspruch nehmen, haben unabhängig von ihrem Geschlecht Anspruch auf die Leistung, die anlässlich der Geburt des Kindes für dessen Betreuung gewährt wird, sofern sie die allgemeinen Voraussetzungen nach Art. 165 Abs. 1 und die anderweitig durch Vorschriften festgelegten Voraussetzungen erfüllen sowie folgende Mindestbeitragszeiten nachweisen:

- a) Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Geburt, zum Zeitpunkt der behördlichen Entscheidung über die Unterbringung in einer Pflegefamilie oder über die Betreuung zum Zweck der Adoption oder zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung, mit der die Adoption festgestellt wird, unter 21 Jahre alt, wird keine Mindestbeitragsdauer verlangt.
- b) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Geburt, zum Zeitpunkt der behördlichen Entscheidung über die Unterbringung in einer Pflegefamilie oder über die Betreuung zum Zweck der Adoption oder zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung, mit der die Adoption festgestellt wird, das 21. Lebensjahr vollendet und ist unter 26 Jahre alt, beträgt die erforderliche Mindestbeitragsdauer 90 Tage innerhalb der sieben Jahre unmittelbar vor Beginn des Urlaubs. Diese Voraussetzung gilt als erfüllt, wenn die betreffende Person hilfsweise 180 Beitragstage während ihres Erwerbslebens vor diesem Zeitpunkt nachweist.
- c) Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der Geburt, zum Zeitpunkt der behördlichen Entscheidung über die Unterbringung in einer Pflegefamilie oder über die Betreuung zum Zweck der Adoption oder zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung, mit der die Adoption festgestellt wird, das 26. Lebensjahr vollendet, beträgt die erforderliche Mindestbeitragsdauer 180 Tage innerhalb der sieben Jahre unmittelbar vor Beginn des Urlaubs. Diese Voraussetzung gilt als erfüllt, wenn die betreffende Person hilfsweise 360 Beitragstage während ihres Erwerbslebens vor diesem Zeitpunkt nachweist.

2. Im Fall einer Geburt ist das im vorstehenden Absatz genannte Alter das Alter, das die betreffende Person zum Zeitpunkt des Beginns des Urlaubs erreicht hat, wobei das Datum der Entbindung als Bezugspunkt für die Überprüfung des Nachweises der gegebenenfalls erforderlichen Mindestbeitragszeit herangezogen wird.

...“

- 12 Art. 179 des Gesetzes enthält Regeln zur Bestimmung der zu zahlenden finanziellen Leistung.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 13 Am 5. November 2021 brachte die Klägerin des Ausgangsverfahrens ein Kind zur Welt. Sie bildet mit ihrem Kind eine Familie mit alleinerziehendem Elternteil. Als Arbeitnehmerin, die dem Allgemeinen spanischen Sozialversicherungssystem angehört, beantragte sie beim INSS die Gewährung der Mutterschaftsleistung.
- 14 Mit Entscheidungen vom 10. und 14. Dezember 2021 gewährte ihr das INSS die in diesem System vorgesehene Leistung für die Dauer ihres Mutterschaftsurlaubs vom 5. November 2021 bis zum 24. Februar 2022.
- 15 Am 22. Februar 2022 beantragte die Klägerin des Ausgangsverfahrens beim INSS in Ansehung ihrer familiären Situation als alleinerziehender Elternteil eine Verlängerung dieses Urlaubs um 16 Wochen. Zur Begründung dieses Antrags machte sie geltend, dass die spanische Regelung über den Elternurlaub eine Diskriminierung von Kindern, die in Familien mit alleinerziehendem Elternteil geboren seien, gegenüber Kindern, die in Familien mit zwei Elternteilen geboren seien, bewirke, da Erstere nicht wie Letztere in den Genuss des Zeitraums von 16 Wochen kämen, in dem in Familien mit zwei Elternteilen derjenige Elternteil, der nicht die leibliche Mutter sei, die Kinder betreue.
- 16 Das INSS und die TGSS lehnten diesen Antrag mit der Begründung ab, dass Art. 177 des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit die Eltern, die Elternurlaub erhielten, individuell und im Hinblick auf die Erfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung der in Rede stehenden Leistungen bestimme. So erfolge die Anerkennung des Anspruchs auf Elternurlaub in Familien mit zwei Elternteilen nicht automatisch, da jeder Elternteil individuell die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anerkennung dieser Leistungen erfüllen müsse. Daher würde die automatische Gewährung der Gesamtdauer eines Elternurlaubs, die Eltern in einer Familie mit zwei Elternteilen in Anspruch nehmen könnten, zugunsten der leiblichen Mutter eines in einer Familie mit alleinerziehendem Elternteil geborenen Kindes (d. h. 16 Wochen ihres eigenen Urlaubs zuzüglich der 16 Wochen, die dem Elternteil, der nicht die leibliche Mutter ist, zuerkannt würden) eine Diskriminierung gegenüber Familien mit zwei Elternteilen darstellen, bei denen nicht jedem Elternteil automatisch ein Anspruch auf 16 Wochen Elternurlaub zuerkannt wird.
- 17 Infolge der Ablehnung ihres Antrags erhob die Klägerin des Ausgangsverfahrens beim Juzgado de lo Social nº 1 de Sevilla (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 1 Sevilla, Spanien), dem vorliegenden Gericht, Klage gegen das INSS und die TGSS, um die Verlängerung ihres bezahlten Mutterschaftsurlaubs auf einen Zeitraum von 32 Wochen zu erreichen.

- 18 Das vorliegende Gericht wirft die Frage auf, ob die spanische Regelung im Bereich des Elternurlaubs insofern mit der Richtlinie 2019/1158 vereinbar sei, als diese Regelung die besondere Situation von Eltern in Familien mit alleinerziehendem Elternteil nicht berücksichtige, die in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die für die Betreuung des Kindes aufgewendete Zeit gegenüber Eltern in Familien mit zwei Elternteilen benachteiligt seien.
- 19 Insbesondere fragt es sich, ob diese Regelung mit der Richtlinie vereinbar sei, obwohl sie jede Möglichkeit ausschließe, den Zeitraum des Elternurlaubs für eine Mutter, die mit ihrem Kind eine Familie mit alleinerziehendem Elternteil bilde, zu verlängern, und damit zu einer Ungleichbehandlung zwischen ihr und Familien mit zwei Elternteilen führe, die zumindest die Möglichkeit hätten, einen Elternurlaub von bis zu 32 Wochen in Anspruch zu nehmen, von denen zehn Wochen ausschließlich dazu bestimmt seien, die Verpflichtung beider Elternteile, das Kind zu betreuen, zu erfüllen. Das Fehlen von Bestimmungen im spanischen Recht, die Lockerungsmaßnahmen oder -voraussetzungen für Familien mit alleinerziehendem Elternteil vorsähen, führe für diese Familien zu einer Verringerung der für die Betreuung des Kindes aufgewendeten Zeit gegenüber der Zeit, die Eltern in Familien mit zwei Elternteilen ihrem Kind widmen könnten, wenn sie die hierfür erforderlichen Voraussetzungen erfüllten.
- 20 Folglich wirft das vorliegende Gericht die Frage auf, ob Familien mit alleinerziehendem Elternteil unter Art. 5 Abs. 8 der Richtlinie 2019/1158 in Verbindung mit dem 37. Erwägungsgrund dieser Richtlinie fallen können, der es ermögliche, die Zugangsbedingungen und die Modalitäten für die Anwendung von Elternurlaub an die Bedürfnisse von Adoptiveltern, Eltern mit einer Behinderung und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung anzupassen. Es fragt sich auch, ob die für die Mitgliedstaaten geltenden Mindestvorschriften der Union die Verpflichtung umfassen, einen Rechtsrahmen zu schaffen, der an die besonderen Bedürfnisse von Familien mit alleinerziehendem Elternteil in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben angepasst ist.
- 21 Vor diesem Hintergrund hat der Juzgado de lo Social n° 1 de Sevilla (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 1 Sevilla) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist der Umstand, dass der spanische Gesetzgeber in Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts und in den Art. 177, 178 und 179 des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit keine Regelung vorgesehen hat, mit der die besonderen Bedürfnisse der Familie mit alleinerziehendem Elternteil im Bereich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben berücksichtigt würden, was sich im Vergleich zu Kindern in Familien mit zwei Elternteilen, bei denen beiden Elternteilen bezahlter Elternurlaub gewährt werden kann, wenn sie beide die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme dieser Leistung der sozialen Sicherheit erfüllen, auf die Dauer der für die Betreuung des Neugeborenen verfügbaren Zeit auswirkt, mit der Richtlinie vereinbar, die vorschreibt, dass bei der Festlegung der Bedingungen für den Zugang zum Elternurlaub und der Modalitäten für dessen Anwendung u. a. die Geburt eines Kindes in einer Familie mit alleinerziehendem Elternteil besonders zu berücksichtigen ist?
 2. Sind angesichts des Fehlens einer ausdrücklichen Regelung durch den spanischen Gesetzgeber die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Freistellung von der Arbeit wegen der Geburt eines Kindes, die Voraussetzungen für die Gewährung der Geldleistung der sozialen Sicherheit und die Vorschriften betreffend die Inanspruchnahme des Elternurlaubs und insbesondere die etwaige Verlängerung seiner Dauer, wenn es neben der leiblichen Mutter keinen zweiten Elternteil gibt, der das Kind betreut, nach dem Unionsrecht flexibel auszulegen?

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

- 22 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es allein Sache des nationalen Gerichts ist, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, anhand der Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der Fragen zu beurteilen, die es dem Gerichtshof vorlegt. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts betreffen. Für Fragen, die das Unionsrecht betreffen, gilt eine Vermutung der Entscheidungserheblichkeit (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Oktober 2021, Sumal, C-882/19, EU:C:2021:800, Rn. 27 und 28 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 23 Wie sich jedoch bereits aus dem Wortlaut von Art. 267 AEUV ergibt, muss die beantragte Vorabentscheidung „erforderlich“ sein, um dem vorlegenden Gericht den „Erlass seines Urteils“ in der bei ihm anhängigen Rechtssache zu ermöglichen (Urteil vom 22. März 2022, Prokurator Generalny [Disziplinarkammer des Obersten Gerichts – Ernennung], C-508/19, EU:C:2022:201, Rn. 61 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 24 Daher ist es unerlässlich, dass das nationale Gericht in der Vorlageentscheidung den tatsächlichen und rechtlichen Rahmen des Ausgangsverfahrens darlegt und ein Mindestmaß an Erläuterungen zu den Gründen für die Wahl der Vorschriften des Unionsrechts, um deren Auslegung es ersucht, und zu dem Zusammenhang gibt, den es zwischen diesen Vorschriften und der auf den bei ihm anhängigen Rechtsstreit anzuwendenden nationalen Regelung herstellt. Diese kumulativen Anforderungen an den Inhalt eines Vorabentscheidungsersuchens sind ausdrücklich in Art. 94 der Verfahrensordnung angeführt (Urteil vom 4. Juni 2020, C.F. [Steuerprüfung], C-430/19, EU:C:2020:429, Rn. 23 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 25 Außerdem kann der Gerichtshof nach seiner gefestigten Rechtsprechung die Beantwortung einer Vorlagefrage eines nationalen Gerichts ablehnen, wenn die erbetene Auslegung einer Vorschrift des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 6. Oktober 2021, Sumal, C-882/19, EU:C:2021:800, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 26 Im vorliegenden Fall ersucht das vorlegende Gericht den Gerichtshof um Auslegung der in der Richtlinie 2019/1158 vorgesehenen unionsrechtlichen Vorschriften über den Elternurlaub, insbesondere ihres Art. 5 Abs. 8 in Verbindung mit ihrem 37. Erwägungsgrund.
- 27 Was als Erstes die sachliche Anwendbarkeit von Art. 5 der Richtlinie 2019/1158 anbelangt, der den Elternurlaub betrifft, ist jedoch festzustellen, dass es im Ausgangsrechtsstreit um einen Antrag auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs um 16 Wochen wegen des Status der Klägerin des Ausgangsverfahrens als alleinerziehender Elternteil geht. Außerdem scheinen Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts und die Art. 177 bis 179 des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit, deren Vereinbarkeit mit diesem Art. 5 über den Anspruch auf Elternurlaub von dem vorlegenden Gericht in Frage gestellt wird, den Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub zu regeln.

- 28 Indessen haben die Begriffe „Elternurlaub“, „Vaterschaftsurlaub“ und „Mutterschaftsurlaub“ im Unionsrecht eine genaue und unterschiedliche Bedeutung. Elternurlaub wird nämlich in Art. 5 der Richtlinie 2019/1158 in Verbindung mit deren Art. 3 Abs. 1 Buchst. b als viermonatige Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes definiert, die zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter, das maximal acht Jahre beträgt, erreicht. Vaterschaftsurlaub bezeichnet gemäß Art. 4 der Richtlinie in Verbindung mit deren Art. 3 Abs. 1 Buchst. a die Arbeitsfreistellung für zehn Arbeitstage für Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile, die anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege genommen werden muss. Schließlich ist Mutterschaftsurlaub, wie Art. 8 der Richtlinie 92/85 bestimmt, ein Urlaub für schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung, die sich auf die Zeit vor und/oder nach der Entbindung aufteilen.
- 29 Der Gerichtshof hat außerdem klargestellt, dass der Elternurlaub und der Mutterschaftsurlaub unterschiedliche Ziele verfolgen. Während der Elternurlaub den Eltern gewährt wird, damit sie sich um ihr Kind kümmern können, und bis zu einem bestimmten Alter dieses Kindes, das bis zum Alter von acht Jahren reichen kann, genommen werden kann, soll der Mutterschaftsurlaub 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. in diesem Sinne Urteil vom 16. Juni 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, Rn. 44 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 30 Somit ist in Bezug auf den Ausgangsrechtsstreit, der einen Antrag auf Verlängerung eines Mutterschaftsurlaubs betrifft, festzustellen, dass das vorlegende Gericht nicht erläutert, weshalb es um eine Auslegung von Art. 5 der Richtlinie 2019/1158 ersucht, der sich auf Elternurlaub bezieht, und welcher Zusammenhang zwischen dieser Bestimmung und den von ihm angeführten Bestimmungen des nationalen Rechts, die den Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub regeln, bestünde.
- 31 Am 4. Oktober 2023 hat der Präsident des Gerichtshofs ein Auskunftersuchen an das vorlegende Gericht gerichtet, in dem er dieses zur Klarstellung aufgefordert hat, ob der Antrag der Klägerin des Ausgangsverfahrens einen Mutterschafts-, einen Vaterschafts- oder einen Elternurlaub betreffe. Für den Fall, dass dieser Antrag einen Elternurlaub betreffe, wurde das vorlegende Gericht gebeten, die Rolle des INSS und die Art dessen Tätigwerdens bei einem solchen Antrag zu präzisieren. Für den Fall, dass sich der Antrag auf einen Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub beziehe, wurde das vorlegende Gericht zur Klarstellung aufgefordert, inwiefern die Auslegung von Art. 5 der Richtlinie 2019/1158, der den Elternurlaub betreffe, für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits erforderlich sei.
- 32 Als Antwort auf dieses Auskunftersuchen hat das vorlegende Gericht ausgeführt, dass der Elternurlaub nach Art. 5 der Richtlinie 2019/1158 und der bezahlte Mutterschaftsurlaub nach den Art. 177 ff. des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit einander ihrer Natur nach offensichtlich ähnlich seien und dass der Mutterschaftsurlaub die Mutterschaft unter einen privilegierten rechtlichen Schutz stelle. Außerdem hat es klargestellt, dass sein Vorabentscheidungsersuchen auf die Klärung dessen abziele, ob die spanische Rechtslage im Bereich der sozialen Sicherheit insofern mit der Richtlinie 2019/1158 vereinbar sei, als in ihr die besondere Situation von Familien mit alleinerziehendem Elternteil weder geregelt noch vorgesehen sei, und zwar unabhängig von der Frage einer Bezahlung für den in Rede stehenden

Urlaub. Das vorlegende Gericht macht ferner geltend, dass eine Beantwortung seiner Fragen erforderlich sei, um zu verhindern, dass der Anspruch auf die beantragte Verlängerung durch eine strikte Anwendung der spanischen Regelung systematisch verneint werde. Diese Regelung könne die Rechte von in Familien mit alleinerziehendem Elternteil geborenen Kindern gegenüber in Familien mit zwei Elternteilen geborenen Kindern beeinträchtigen: Letztere Familien hätten nach spanischem Recht die Möglichkeit, für einen Zeitraum von 32 Wochen Elternurlaub in Anspruch zu nehmen.

- 33 Diese Antwort des vorlegenden Gerichts erläutert jedoch nicht den Zusammenhang zwischen dem Ausgangsrechtsstreit einerseits – der einen Antrag auf Verlängerung des in Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts und in den Art. 177 bis 179 des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit geregelten Mutterschaftsurlaubs betrifft – und andererseits der Auslegung von Art. 5 der Richtlinie 2019/1158, der jedem Elternteil einen eigenen Anspruch auf Elternurlaub verleiht und dessen Modalitäten festlegt. Art. 5 der Richtlinie betrifft nicht den Mutterschaftsurlaub und regelt daher nicht die Frage, ob dieser Urlaub deswegen verlängert werden kann, weil eine Mutter mit ihrem Kind eine Familie mit alleinerziehendem Elternteil bildet. Dies kann weder durch die behaupteten Ähnlichkeiten zwischen dem Elternurlaub und dem Mutterschaftsurlaub noch dadurch in Frage gestellt werden, dass die Gefahr einer strikten Anwendung der spanischen Regelung bestehe, die der besonderen Situation von Familien mit alleinerziehendem Elternteil nicht Rechnung trage.
- 34 Somit ist nicht erwiesen, dass Art. 5 der Richtlinie 2019/1158 auf den Ausgangsrechtsstreit sachlich anwendbar wäre. Die Auslegung dieser Bestimmung ist daher nicht erforderlich, um dem vorlegenden Gericht die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits zu ermöglichen.
- 35 Als Zweites ist hinsichtlich der zeitlichen Anwendbarkeit der Richtlinie 2019/1158 darauf hinzuweisen, dass die Mitgliedstaaten nach Art. 20 Abs. 1 der Richtlinie verpflichtet waren, diese bis zum 2. August 2022 in ihr innerstaatliches Recht umzusetzen. Im vorliegenden Fall beantragte die Klägerin des Ausgangsverfahrens am 22. Februar 2022 eine Verlängerung ihres Mutterschaftsurlaubs ab dem 24. Februar 2022 um eine Dauer von 16 Wochen.
- 36 Somit liegen sowohl der Zeitpunkt dieses Antrags als auch der etwaige Verlängerungszeitraum des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Mutterschaftsurlaubs vor dem Ablauf der in der Richtlinie 2019/1158 vorgesehenen Umsetzungsfrist. Zudem enthalten die dem Gerichtshof vorliegenden Akten keinen Anhaltspunkt dafür, dass Art. 48 Abs. 4 des Arbeitnehmerstatuts und die Art. 177 bis 179 des Allgemeinen Gesetzes über die soziale Sicherheit erlassen wurden, um der Pflicht zur Umsetzung der Bestimmungen dieser Richtlinie, die den Elternurlaub betreffen, vorzugreifen.
- 37 Da zu der für den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens maßgeblichen Zeit die Frist für die Umsetzung der Richtlinie 2019/1158 nicht abgelaufen und die Richtlinie nicht in innerstaatliches Recht umgesetzt worden war, bedarf es für die Zwecke des Ausgangsverfahrens folglich keiner Auslegung ihrer Vorschriften (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 15. März 2001, Mazzoleni und ISA, C-165/98, EU:C:2001:162, Rn. 17).
- 38 Somit ist festzustellen, dass die Bestimmungen des Unionsrechts, um deren Auslegung ersucht wird, weder sachlich noch zeitlich auf die Umstände des Ausgangsverfahrens anwendbar sind und dass die im Rahmen der vorliegenden Rechtssache gestellten Fragen folglich hypothetischer Natur sind.

39 Das Vorabentscheidungsersuchen ist demnach unzulässig.

Kosten

40 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; 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 (Siebte Kammer) für Recht erkannt:

Das vom Juzgado de lo Social nº 1 de Sevilla (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 1 Sevilla, Spanien) mit Entscheidung vom 28. September 2022 eingereichte Vorabentscheidungsersuchen ist unzulässig.

Unterschriften