

Quelle: <http://curia.europa.eu/>

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Achte Kammer)

25. Februar 2021(\*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 2010/18/EU – Überarbeitete Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub – Nationale Regelung, nach der das Recht auf Elternurlaub von der Voraussetzung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes abhängt“

In der Rechtssache C-129/20

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg (Kassationsgerichtshof des Großherzogtums Luxemburg, Luxemburg) mit Entscheidung vom 27. Februar 2020, beim Gerichtshof eingegangen am 9. März 2020, in dem Verfahren

**XI**

gegen

**Caisse pour l’avenir des enfants**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Achte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten N. Wahl, der Präsidentin der Dritten Kammer A. Prechal (Berichterstatlerin) und des Richters F. Biltgen,

Generalanwalt: G. Pitruzzella,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von XI, vertreten durch Y. Kasel, avocat,
- der Caisse pour l’avenir des enfants, vertreten durch A. Rodesch und R. Jazbinsek, avocats,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch A. Szmytkowska und C. Valero als Bevollmächtigte,

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

folgendes

**Urteil**

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie des Paragraphen 2.3 Buchst. b der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die im Anhang der 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) in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 (ABl. 1998, L 10, S. 24) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 96/34) wiedergegeben ist.

2 Es ergeht in einem Rechtsstreit zwischen XI und der Caisse pour l'avenir des enfants (Zukunftskasse, Luxemburg) wegen deren Weigerung, XI zur Betreuung ihrer Zwillinge das Recht auf Elternurlaub zuzugestehen, weil diese am Tag der Geburt der Zwillinge keiner entgeltlichen Beschäftigung nachgegangen sei.

### **Rechtlicher Rahmen**

#### ***Unionsrecht***

#### *Richtlinie 96/34*

3 Mit der Richtlinie 96/34 sollte die von der Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), dem Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub durchgeführt werden.

4 Paragraph 1 („Ziel und Anwendungsbereich“) dieser Rahmenvereinbarung sah vor:  
„1. In dieser Vereinbarung sind Mindestanforderungen niedergelegt, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern.

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

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

...

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

...

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

...“

*Richtlinie 2010/18/EU*

- 6 Der erste Erwägungsgrund 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 (ABl. 2010, L 68, S. 13) lautet:  
„Nach Artikel 153 des [AEU-]Vertrags unterstützt und ergänzt die [Europäische] Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unter anderem auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.“
- 7 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. ...“
- 8 Art. 4 der Richtlinie sieht vor:  
„Die Richtlinie 96/34/EG wird mit Wirkung vom 8. März 2012 aufgehoben. ...“
- 9 In der Allgemeinen Erwägung I.8 der (überarbeiteten) Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vom 18. Juni 2009, die im Anhang der Richtlinie 2010/18 wiedergegeben ist (im Folgenden: überarbeitete Rahmenvereinbarung), heißt es:  
„Familienorientierte Maßnahmen sollten zur ... Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen und im Kontext des demografischen Wandels, der Auswirkungen der Bevölkerungsalterung, der Überwindung der Kluft zwischen den Generationen, der Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Aufteilung von Fürsorgepflichten zwischen Frauen und Männern gesehen werden“.
- 10 Paragraf 1 („Ziel und Anwendungsbereich“) der überarbeiteten Rahmenvereinbarung sieht vor:  
„1. Unter Berücksichtigung der zunehmenden Vielfalt der Familienstrukturen und unter Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträge und/oder Gepflogenheiten werden in dieser Vereinbarung Mindestvorschriften festgelegt, damit erwerbstätige Eltern ihre beruflichen und elterlichen Pflichten besser miteinander in Einklang bringen können.  
2. 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.“
- 11 Paragraf 2 („Elternurlaub“) dieser überarbeiteten Rahmenvereinbarung bestimmt:  
„1. 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.  
2. Der Elternurlaub wird für eine Dauer von mindestens vier Monaten gewährt und sollte zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen grundsätzlich nicht übertragbar sein. Um eine ausgewogenere Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch beide Elternteile zu fördern[,] ist mindestens einer der vier Monate nicht übertragbar. ...“

- 12 Paragraf 3 („Modalitäten“) der überarbeiteten Rahmenvereinbarung lautet:  
„1. 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. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können insbesondere

...

- b) das Recht auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- und/oder Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu einer Grenze von höchstens einem Jahr abhängig machen; die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, stellen sicher, dass bei der Berechnung der Wartezeit im Fall aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG des Rates [vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung] über befristete Arbeitsverträge [(ABl. 1999, L 175, S. 43)] mit demselben Arbeitgeber die Gesamtvertragsdauer berücksichtigt wird;

...“

- 13 Paragraf 8.4 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung sieht vor:  
„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. ...“

### ***Luxemburgisches Recht***

- 14 Die Richtlinie 96/34 wurde durch die Loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d’action national en faveur de l’emploi (Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung) (*Mémorial A 1999*, S. 190) in luxemburgisches Recht umgesetzt. Mit diesem Gesetz wurde u. a. in die Loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’État (geändertes Gesetz vom 16. April 1979 zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Staatsbeamten) (*Mémorial A 1979*, S. 622, im Folgenden: geändertes Gesetz vom 16. April 1979) ein Art. 29bis über den Elternurlaub eingefügt. Dieser Artikel sieht in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung vor:

„Es wird ein Sonderurlaub unter der Bezeichnung ‚Elternurlaub‘ eingeführt, der aufgrund der Geburt oder der Adoption eines Kindes oder mehrerer Kinder gewährt wird, für die Kindergeld gezahlt wird und die hinsichtlich der Person, die den Elternurlaub beantragt, die Voraussetzungen nach Art. 2 Abs. 2 und 3 der Loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales [geändertes Gesetz vom 19. Juni 1985 über das Kindergeld und über die Gründung der Nationalen Familienkasse] [(*Mémorial A 1985*, S. 680)] erfüllen, solange diese Kinder das fünfte Lebensjahr nicht vollendet haben.

Anspruch auf Elternurlaub hat jede Person (im Folgenden: Elternteil), die

...

- zum Zeitpunkt der Geburt oder der Aufnahme des Adoptionskindes oder der Adoptionskinder ohne Unterbrechung mindestens zwölf aufeinanderfolgende Monate unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs bei derselben öffentlichen Verwaltung

oder derselben öffentlichen Einrichtung für eine monatliche Arbeitszeit, die mindestens die Hälfte der gesetzlich geltenden Normalarbeitszeit beträgt, rechtmäßig an einem im Hoheitsgebiet des Großherzogtums Luxemburg befindlichen Arbeitsplatz beschäftigt ist und deren solcher Vertrag für die gesamte Dauer des Elternurlaubs besteht;

- aus einem der Gründe nach Art. 1 Abs. 1 Nrn. 1, 2 und 10 des Code de la sécurité sociale (Sozialversicherungsgesetzbuch) dauerhaft pflichtversichert ist;

...“

- 15 Art. 29ter des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 sieht vor:  
„Jeder Elternteil, der die Voraussetzungen von Art. 29 bis erfüllt, hat auf sein Verlangen Recht auf Elternurlaub von sechs Monaten je Kind. ...“

### **Ausgangsverfahren und Vorlagefrage**

- 16 Am 15. September 2011 schloss XI mit dem Großherzogtum Luxemburg einen befristeten Arbeitsvertrag als Lehrbeauftragte an weiterführenden Schulen, der am 26. Januar 2012 ablief.
- 17 XI wurde am 26. Januar 2012 mit Ablauf dieses befristeten Arbeitsvertrags bei den Sozialversicherungsträgern abgemeldet und von ihrem Partner in dessen Eigenschaft als Staatsbeamter mitversichert.
- 18 Am 4. März 2012, zu einem Zeitpunkt, zu dem sie arbeitslos war, brachte XI Zwillinge zur Welt.
- 19 Am 14. Juni 2012 wurde XI Arbeitslosengeld zuerkannt und sie daher wieder bei den Sozialversicherungsträgern angemeldet.
- 20 Nachdem XI am 15. September 2012 und 1. August 2013 mit dem Großherzogtum Luxemburg zwei befristete Verträge als Lehrbeauftragte an weiterführenden Schulen geschlossen hatte, unterzeichnete sie am 15. September 2014 mit diesem Mitgliedstaat einen unbefristeten Vertrag über dieselbe Tätigkeit.
- 21 Am 11. März 2015 beantragte XI Elternurlaub ab dem 15. September 2015.
- 22 Ihr Antrag wurde vom Präsidenten der Caisse nationale des prestations familiales (Familienkasse, Luxemburg), nunmehr Caisse pour l'avenir des enfants (Zukunftskasse), mit Bescheid vom 20. März 2015 gemäß Art. 29bis des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 abgelehnt. Diese Vorschrift macht die Gewährung eines Elternurlaubs von der Voraussetzung abhängig, dass der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes rechtmäßig und sozialversichert an einem Arbeitsplatz beschäftigt ist, die bei XI nicht erfüllt war.
- 23 XI focht diesen Bescheid beim Vorstand der Familienkasse an und führte zur Begründung aus, dass Art. 29bis des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 nicht mit der im Anhang der Richtlinie 96/34 wiedergegebenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub vereinbar sei.

- 24 Mit Entscheidung vom 19. Mai 2015 bestätigte der Vorstand der Familienkasse die Entscheidung vom 20. März 2015. Er begründete dies im Wesentlichen damit, dass XI keinen Anspruch auf Elternurlaub habe, weil sie zum Zeitpunkt der Geburt ihrer Kinder nicht rechtmäßig und sozialversichert an einem Arbeitsplatz beschäftigt gewesen sei.
- 25 XI erhob gegen die Entscheidung vom 19. Mai 2015 Klage beim Conseil arbitral de la sécurité sociale (Schiedsgericht der Sozialversicherung, Luxemburg), der dieser Klage mit Entscheidung vom 27. Oktober 2017 stattgab. Er führte u. a. aus, dass die Rahmenvereinbarung, die im Anhang der Richtlinie 96/34 wiedergegeben sei, das Recht auf Elternurlaub von der Arbeitnehmereigenschaft und der Geburt eines Kindes abhängig mache, ohne jedoch eine Beschäftigung und eine damit zusammenhängende Pflichtmitgliedschaft im betreffenden System der sozialen Sicherheit zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes vorauszusetzen, und dass das zusätzliche Erfordernis einer Zugehörigkeit zu diesem System der sozialen Sicherheit zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes insbesondere mit dem Erfordernis einer Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu einer Grenze von höchstens einem Jahr und dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unvereinbar sei. Die Zukunftskasse legte gegen die Entscheidung vom 27. Oktober 2017 beim Conseil supérieur de la sécurité sociale (Oberstes Schiedsgericht der Sozialversicherung, Luxemburg) Berufung ein.
- 26 Mit Urteil vom 17. Dezember 2018 hob der Conseil supérieur de la sécurité sociale (Oberstes Schiedsgericht der Sozialversicherung) die Entscheidung vom 27. Oktober 2017 auf. Er führte u. a. aus, soweit Paragraph 2.1 der Rahmenvereinbarung, die im Anhang der Richtlinie 96/34 wiedergegeben sei, ein individuelles Recht auf Elternurlaub für die Geburt oder Adoption eines Kindes einführe, sei dieser Urlaub Arbeitnehmern vorbehalten, die diese Eigenschaft zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption des Kindes, für das der Elternurlaub beantragt worden sei, nachweisen könnten.
- 27 XI legte gegen das Urteil vom 17. Dezember 2018 Kassationsbeschwerde beim vorliegenden Gericht ein, nach dessen Auffassung der Ausgang des bei ihm anhängigen Rechtsstreits vor dem Hintergrund der von den Parteien des Ausgangsverfahrens geltend gemachten Gründe davon abhängt, ob die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung, die im Anhang der Richtlinie 96/34 wiedergegeben ist, der Anwendung von Art. 29bis des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 entgegenstehen.
- 28 Unter diesen Umständen hat die Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg (Kassationsgerichtshof des Großherzogtums Luxemburg) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen: Sind die Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraph 2.3 Buchst. b der am 14. Dezember 1995 zwischen den europäischen Sozialpartnern UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die durch die Richtlinie 96/34 durchgeführt wurde, dahin auszulegen, dass sie der Anwendung einer innerstaatlichen Rechtsvorschrift wie Art. 29bis des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 zur Festlegung des allgemeinen Statuts der Beamten in der Fassung des Gesetzes vom 22. Dezember 2006 (*Mémorial* A 2006, Nr. 242, S. 4838) entgegenstehen, die das Recht auf Elternurlaub von zwei Voraussetzungen abhängig macht, nämlich davon, dass der Arbeitnehmer nicht nur unmittelbar vor dem Beginn des Elternurlaubs mindestens zwölf Monate ununterbrochen rechtmäßig und sozialversichert an einem Arbeitsplatz beschäftigt war, sondern auch zum Zeitpunkt der Geburt oder der Aufnahme des oder der zu adoptierenden Kinder, und zwar auch dann, wenn die Geburt oder die Aufnahme mehr als zwölf Monate vor dem Beginn des Elternurlaubs liegt?

## Zur Vorlagefrage

- 29 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraph 2.3 Buchst. b der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die im Anhang der Richtlinie 96/34 wiedergegeben ist, dahin auszulegen sind, dass sie dem entgegenstehen, dass die Gewährung eines Elternurlaubs von zwei Voraussetzungen abhängig gemacht wird, dass nämlich der Arbeitnehmer erstens ununterbrochen über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor Beginn dieses Elternurlaubs und zweitens zum Zeitpunkt der Geburt oder der Aufnahme des zu adoptierenden Kindes oder der zu adoptierenden Kinder rechtmäßig und sozialversichert an einem Arbeitsplatz beschäftigt war.
- 30 Nach ständiger Rechtsprechung ist es im Rahmen des durch Art. 267 AEUV eingeführten Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof dessen Aufgabe, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei diesem anhängigen Rechtsstreits sachdienliche Antwort zu geben (Urteil vom 21. Oktober 2020, Eco TLC, C-556/19, EU:C:2020:844, Rn. 20 und die dort angeführte Rechtsprechung). Im vorliegenden Fall ist es Sache des Gerichtshofs, vorab festzustellen, ob der Ausgangsstreit unter die Richtlinie 96/34 oder die Richtlinie 2010/18 fällt, die diese Richtlinie aufhebt und ersetzt, und gegebenenfalls die Vorlagefrage umzuformulieren.
- 31 Es ist darauf hinzuweisen, dass eine neue Rechtsnorm ab dem Inkrafttreten des Rechtsakts anwendbar ist, mit dem sie eingeführt wird, und dass sie zwar nicht auf unter dem alten Recht entstandene und endgültig erworbene Rechtspositionen anwendbar ist, doch auf deren künftige Wirkungen sowie auf neue Rechtspositionen Anwendung findet. Etwas anderes gilt nur – und vorbehaltlich des Verbots der Rückwirkung von Rechtsakten –, wenn zusammen mit der Neuregelung besondere Vorschriften getroffen werden, die speziell die Voraussetzungen für ihre zeitliche Geltung regeln. Insbesondere ist bei Verfahrensvorschriften im Allgemeinen davon auszugehen, dass sie ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens Anwendung finden, während materiell-rechtliche Vorschriften in der Regel so ausgelegt werden, dass sie für vor ihrem Inkrafttreten entstandene Sachverhalte nur gelten, wenn aus ihrem Wortlaut, ihrer Zielsetzung oder ihrem Aufbau eindeutig hervorgeht, dass ihnen eine solche Wirkung beizumessen ist (vgl. Urteil vom 26. März 2015, Kommission/Moravia Gas Storage, C-596/13 P, EU:C:2015:203, Rn. 32 und 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 32 Es steht im vorliegenden Fall fest, dass die Voraussetzungen für die Gewährung eines Anspruchs auf Elternurlaub materiell-rechtliche Vorschriften sind, die ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Rechtsakts Anwendung finden, mit dem sie eingeführt werden. Die Richtlinie 96/34 wurde mit Wirkung vom 8. März 2012 durch Art. 4 der Richtlinie 2010/18 aufgehoben. Im Übrigen war dieser Zeitpunkt gemäß Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2010/18 und Paragraph 8.4 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung der Zeitpunkt, zu dem die Mitgliedstaaten den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18 und dieser Rahmenvereinbarung nachkommen oder sich gegebenenfalls vergewissern mussten, dass die Sozialpartner die insoweit erforderlichen Maßnahmen getroffen hatten. Da der Antrag von XI auf Gewährung von Elternurlaub ab 15. September 2015 am 11. März 2015 vorgelegt worden ist, unterliegt er daher den Vorschriften der Richtlinie 2010/18. Es ist insoweit unerheblich, dass die Zwillinge von XI am 4. März 2012 geboren wurden. Zu diesem Zeitpunkt hatte XI nämlich keinen Antrag auf Elternurlaub gemäß Paragraph 2.3 Buchst. b der Rahmenvereinbarung gestellt, die im Anhang der Richtlinie 96/34 wiedergegeben ist, wie sie

durch das geänderte Gesetz vom 16. April 1979 in luxemburgisches Recht umgesetzt worden ist.

- 33 Da die Richtlinie 2010/18 auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbar ist und die Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraph 2.3 Buchst. b der Rahmenvereinbarung, die im Anhang der Richtlinie 96/34 wiedergegeben ist, im Wesentlichen den Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraph 3.1 Buchst. b der überarbeiteten Rahmenvereinbarung entsprechen, ist die Vorlagefrage dahin umzuformulieren, dass mit ihr im Wesentlichen die Auslegung dieser Paragraphen der überarbeiteten Rahmenvereinbarung geklärt werden soll.
- 34 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs bei der Auslegung einer Bestimmung des Unionsrechts nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Zusammenhang und die Ziele zu berücksichtigen sind, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden (Urteile vom 16. Juli 2015, Maïstrellis, C-222/14, EU:C:2015:473, Rn. 30, und vom 3. Oktober 2019, Wasserleitungsverband Nördliches Burgenland u. a., C-197/18, EU:C:2019:824, Rn. 48 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).
- 35 Was erstens die Frage betrifft, ob diese Paragraphen der überarbeiteten Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung entgegenstehen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub von der ununterbrochenen Beschäftigung des Elternteils über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor Beginn dieses Elternurlaubs abhängig macht, ist festzustellen, dass nach dem Wortlaut von Paragraph 3.1 Buchst. b der überarbeiteten Rahmenvereinbarung die Mitgliedstaaten die Gewährung eines Elternurlaubs von einer vorausgegangenen Beschäftigungsdauer bis zu einer Grenze von höchstens einem Jahr abhängig machen dürfen. Angesichts der Verwendung des Begriffs „Beschäftigungsdauer“ in Satz 1 dieser Vorschrift und der Anordnung in deren Satz 2, dass bei der Berechnung dieses Zeitraums die Gesamtdauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber berücksichtigt wird, können die Mitgliedstaaten verlangen, dass es sich dabei um einen zusammenhängenden Zeitraum handelt. Da ein Antrag auf Elternurlaub darauf abzielt, eine Aussetzung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers zu erreichen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. September 2013, Hliddal und Bornand, C-216/12 und C-217/12, EU:C:2013:568, Rn. 53), können die Mitgliedstaaten zudem verlangen, dass die vorausgegangene Beschäftigungszeit unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs liegt. Daher stehen die Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraph 3.1 Buchst. b der überarbeiteten Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung nicht entgegen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub von der ununterbrochenen Beschäftigung des betreffenden Elternteils über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor Beginn dieses Elternurlaubs abhängig macht.
- 36 Was zweitens die Frage anbelangt, ob diese Paragraphen der überarbeiteten Rahmenvereinbarung einer nationalen Regelung entgegenstehen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub von der Beschäftigung des Elternteils zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Kinder oder der Aufnahme des zu adoptierenden Kindes oder der zu adoptierenden Kinder abhängig macht, ist festzustellen, dass nach Paragraph 2.1 dieser Rahmenvereinbarung das Recht auf Elternurlaub ein individuelles Recht ist, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes zu dessen Betreuung bis zu einem von den Mitgliedstaaten festzulegenden bestimmten Alter des Kindes, das aber acht Jahre nicht überschreiten darf, gewährt wird.



- 37 Darüber hinaus enthält die überarbeitete Rahmenvereinbarung nach ihren Paragraphen 1.1 und 1.2 Mindestvorschriften zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern und gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäß den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.
- 38 Zudem dürfen die Mitgliedstaaten, wie in Rn. 35 des vorliegenden Urteils ausgeführt, nach Paragraph 3.1 Buchst. b der überarbeiteten Rahmenvereinbarung das Recht auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- und/oder einer Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu einer Grenze von höchstens einem Jahr abhängig machen.
- 39 Folglich sind nach der überarbeiteten Rahmenvereinbarung die Geburt oder Adoption eines Kindes und der Arbeitnehmerstatus seiner Eltern Voraussetzungen für ein Recht auf Elternurlaub.
- 40 Aus diesen Voraussetzungen für die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub lässt sich entgegen dem Vorbringen der Zukunftskasse jedoch nicht ableiten, dass die Eltern des Kindes, für das dieser Urlaub beantragt wird, zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption des Kindes Arbeitnehmer sein müssen.
- 41 Dieser Auslegung stehen nämlich der Zusammenhang und die Ziele der überarbeiteten Rahmenvereinbarung entgegen.
- 42 Wie im ersten Erwägungsgrund der Richtlinie 2010/18 ausgeführt, ist diese im Zusammenhang mit Art. 153 AEUV zu sehen, der es der Union ermöglicht, die Tätigkeit der Mitgliedstaaten u. a. auf dem Gebiet der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes der Arbeitnehmer zu unterstützen und zu ergänzen.
- 43 Wie sich darüber hinaus aus dem achten Erwägungsgrund der Richtlinie 2010/18, dem ersten Absatz der Präambel der überarbeiteten Rahmenvereinbarung und Nr. 3 der allgemeinen Erwägungen dieser Rahmenvereinbarung, die auf die Art. 23 und 33 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verweist, ergibt, verfolgt diese Rahmenvereinbarung das Ziel, sowohl die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz unionsweit zu fördern als auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für erwerbstätige Eltern zu verbessern. Diese Ziele werden in den Paragraphen 1.1 und 2.2 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung bekräftigt.
- 44 In Anbetracht dieses Zusammenhangs und dieser Ziele ist das in Paragraph 2.1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung verankerte individuelle Recht jedes erwerbstätigen Elternteils auf Elternurlaub wegen der Geburt oder Adoption eines Kindes als Ausdruck eines sozialen Grundrechts der Union zu verstehen, dem besondere Bedeutung zukommt und das im Übrigen in Art. 33 Abs. 2 der Charta der Grundrechte verankert ist. Dieses Recht kann deshalb nicht restriktiv ausgelegt werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 27. Februar 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 45 In diesem Sinne ist entschieden worden, dass die Geburt zwar eine Voraussetzung für das Recht auf Elternurlaub ist, dieses Recht jedoch nicht an den Zeitpunkt der Geburt des Kindes anknüpft, so dass nicht erforderlich ist, dass, damit die Eltern des Kindes ein Recht

auf Elternurlaub gemäß dieser Richtlinie in Anspruch nehmen können, dieses Kind nach dem Inkrafttreten der Richtlinie 96/34 in einem Mitgliedstaat geboren worden ist (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 14. April 2005, Kommission/Luxemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, Rn. 47, und vom 16. September 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, Rn. 50).

- 46 Die Eltern auszuschließen, die zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption ihres Kindes nicht erwerbstätig waren, liefe auf eine Einschränkung des Rechts dieser Eltern hinaus, zu einem späteren Zeitpunkt ihres Lebens, zu dem sie wieder einer Beschäftigung nachgehen, Elternurlaub nehmen zu können, den sie benötigten, um ihre familiären und beruflichen Pflichten miteinander in Einklang zu bringen. Ein solcher Ausschluss widerspräche daher dem individuellen Recht jedes Arbeitnehmers auf Elternurlaub.
- 47 Darüber hinaus ist festzustellen, dass die beiden in den luxemburgischen Rechtsvorschriften vorgesehenen Voraussetzungen, wonach der Arbeitnehmer nicht nur unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs mindestens zwölf Monate ununterbrochen, sondern auch zum Zeitpunkt der Geburt oder Aufnahme des Kindes oder der Kinder an einem Arbeitsplatz sozialversichert beschäftigt sein muss, in Wahrheit, wenn das Kind mehr als zwölf Monate vor Beginn des Elternurlaubs geboren oder aufgenommen worden ist, eine Verlängerung der vorausgesetzten Beschäftigungs- und/oder Betriebszugehörigkeitsdauer zur Folge haben, die jedoch nach Paragraph 3.1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub ein Jahr nicht überschreiten darf.
- 48 Daher können die Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraph 3.1 Buchst. b der überarbeiteten Rahmenvereinbarung in Anbetracht des Zusammenhangs und der Ziele dieser Vereinbarung, auf die in Rn. 43 des vorliegenden Urteils hingewiesen worden ist, nicht dahin ausgelegt werden, dass ein Mitgliedstaat das Recht eines Elternteils auf Elternurlaub davon abhängig machen darf, dass dieser Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption seines Kindes erwerbstätig ist.
- 49 Diese Auslegung stellt entgegen dem Vorbringen der Zukunftskasse keine Diskriminierung zwischen arbeitslosen Eltern und Eltern dar, die zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes erwerbstätig sind, weil Erstere ihre Zeit einteilen könnten, um ihr Kind zu betreuen, während Letztere es zum Zeitpunkt der Geburt nicht betreuen könnten, ohne Elternurlaub in Anspruch zu nehmen.
- 50 Abgesehen davon, dass ein solches Vorbringen nicht berücksichtigt, dass die Mütter zum Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes Mutterschaftsurlaub haben, verfolgt die Gewährung eines Elternurlaubs nämlich nicht das Ziel, es einem Elternteil nur zu ermöglichen, sein Kind zum Zeitpunkt seiner Geburt und kurz danach zu betreuen, sondern auch, später, während dessen Kindheit, was nach Paragraph 2.1 der überarbeiteten Rahmenvereinbarung bis zum Alter von acht Jahren dauern darf. Daraus folgt, dass es für die Beurteilung, ob ein Recht auf Elternurlaub besteht, unerheblich ist, dass ein Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt seines Kindes über die Möglichkeit verfügt, seine Zeit einzuteilen, um es zu betreuen, und dass auf dieser Grundlage keine Diskriminierung geltend gemacht werden kann.
- 51 Nach alledem ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass die Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraph 3.1 Buchst. b der überarbeiteten Rahmenvereinbarung dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegenstehen, die die Gewährung eines

Rechts auf Elternurlaub von der ununterbrochenen Beschäftigung des betreffenden Elternteils über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs abhängig macht. Dagegen stehen diese Paragraphen einer nationalen Regelung entgegen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub vom Arbeitnehmerstatus des Elternteils zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption seines Kindes abhängig macht.

#### **Kosten**

- 52 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim 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 (Achte Kammer) für Recht erkannt:

**Die Paragraphen 1.1, 1.2 und 2.1 sowie Paragraph 3.1 Buchst. b der (überarbeiteten) Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub vom 18. Juni 2009, die im Anhang der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG wiedergegeben ist, sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegenstehen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub von der ununterbrochenen Beschäftigung des betreffenden Elternteils über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs abhängig macht. Dagegen stehen diese Paragraphen einer nationalen Regelung entgegen, die die Gewährung eines Rechts auf Elternurlaub vom Arbeitnehmerstatus des Elternteils zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption seines Kindes abhängig macht.**