



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zehnte Kammer)

5. Februar 2015\*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Charta der Grundrechte der Europäischen Union — EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge — Nationale Regelung, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Probezeit von einem Jahr vorsieht — Durchführung des Unionsrechts — Fehlen — Unzuständigkeit des Gerichtshofs“

In der Rechtssache C-117/14

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanien) mit Entscheidung vom 4. März 2014, beim Gerichtshof eingegangen am 11. März 2014, in dem Verfahren

**Grima Janet Nisttahuz Poclava**

gegen

**Jose María Ariza Toledano**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zehnte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. Vajda sowie der Richter A. Rosas (Berichterstatter) und E. Juhász,

Generalanwalt: Y. Bot,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der spanischen Regierung, vertreten durch A. Rubio González als Bevollmächtigten,

— der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigten,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch J. Enegren und R. Vidal Puig als Bevollmächtigte,

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

\* Verfahrenssprache: Spanisch.

folgendes

### Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43).
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Nisttahuz Poclava und ihrem Arbeitgeber, Herrn Ariza Toledano, über die Entlassung von Frau Nisttahuz Poclava.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Unionsrecht*

- 3 In Art. 30 der Charta ist der „Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung“ wie folgt verankert:  
„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung.“
- 4 Nach Art. 1 der Richtlinie 1999/70 „[soll mit] dieser Richtlinie ... die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden“.
- 5 Der Anhang der Richtlinie 1999/70 enthält die EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (im Folgenden: Rahmenvereinbarung). Paragraf 1 der Rahmenvereinbarung lautet:  
„Diese Rahmenvereinbarung soll:
  - a) durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern;
  - b) einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert.“
- 6 Paragraf 2 („Anwendungsbereich“) der Rahmenvereinbarung sieht in Nr. 1 vor:  
„Diese Vereinbarung gilt für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.“
- 7 Paragraf 3 („Definitionen“) der Rahmenvereinbarung bestimmt:  
„Im Sinne dieser Vereinbarung ist:
  1. ‚befristet beschäftigter Arbeitnehmer‘ eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird.

...“

- 8 Paragraf 5 der Rahmenvereinbarung, der „Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch“ betrifft, lautet:
- „1. Um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen:
    - a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen;
    - b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse;
    - c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse.
  2. Die Mitgliedstaaten, nach Anhörung der Sozialpartner, und/oder die Sozialpartner legen gegebenenfalls fest, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse:
    - a) als ‚aufeinanderfolgend‘ zu betrachten sind;
    - b) als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben.“

### *Spanisches Recht*

#### Arbeitsrecht

- 9 Das Arbeitsverhältnis wird durch das Real Decreto Legislativo 1/1995 vom 24. März 1995 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654, im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) geregelt.
- 10 Zur „Probezeit“ sieht Art. 14 des Arbeitnehmerstatuts vor:

„1. Eine Probezeit kann schriftlich vereinbart werden; sie unterliegt den gegebenenfalls in Tarifverträgen der Dauer gesetzten Grenzen. Fehlt eine Tarifvereinbarung, darf die Probezeit für Fachkräfte mit anerkanntem Abschluss [técnicos titulados] sechs Monate und für die übrigen Arbeitnehmer zwei Monate nicht überschreiten. In Unternehmen mit weniger als 25 Arbeitnehmern darf die Probezeit für Arbeitnehmer, die keine Fachkräfte mit anerkanntem Abschluss sind, drei Monate nicht überschreiten.

Bei befristeten Verträgen nach Art. 15, die für eine Dauer von höchstens sechs Monaten geschlossen werden, darf die Probezeit einen Monat nicht überschreiten, es sei denn, dass tarifvertraglich etwas anderes bestimmt ist ...“

## Der unbefristete Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer

11 Durch das Gesetz 3/2012 vom 6. Juli 2012 über Dringlichkeitsmaßnahmen zur Reform des Arbeitsmarkts (BOE Nr. 162 vom 7. Juli 2012, S. 49113) wurde das Arbeitsrecht aufgrund der Wirtschaftskrise, in der sich das Königreich Spanien befand, geändert.

12 Als Teil der Maßnahmen zur „Förderung unbefristeter Arbeitsverhältnisse und anderer Unterstützungsmaßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen“ sieht Art. 4 des Gesetzes 3/2012 den „unbefristeten Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer“ vor. Art. 4 Abs. 1 bis 3 bestimmt:

„1. Um die Festanstellung zu erleichtern und zugleich die Unternehmerinitiative zu fördern, können Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern den in diesem Artikel geregelten Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer schließen.

2. Der Vertrag wird unbefristet als Vollzeitvertrag und nach dem festgelegten Muster schriftlich geschlossen.

3. Die rechtliche Regelung des Vertrags und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten unterliegen insgesamt dem neu gefassten Gesetz über das Arbeitnehmerstatut, das durch das Real Decreto Legislativo 1/1995 vom 24. März gebilligt wurde, und den Tarifvereinbarungen für unbefristete Verträge; ausgenommen ist allein die Dauer der Probezeit gemäß Art. 14 des Arbeitnehmerstatuts, die in jedem Fall ein Jahr beträgt. Eine Probezeit darf nicht festgelegt werden, wenn der Arbeitnehmer unabhängig von der Art der Anstellung bereits früher dieselben Aufgaben im Unternehmen wahrgenommen hat.“

13 Art. 4 Abs. 4 und 5 des Gesetzes 3/2012 sieht vor, dass der Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer mit Steuervergünstigungen sowie Vorteilen im Bereich der sozialen Sicherheit verbunden ist und dass solche Verträge, wenn sie mit Arbeitslosen geschlossen werden, die beim Arbeitsamt gemeldet sind, zu diversen Vergünstigungen berechtigen.

14 Art. 4 Abs. 6 bis 8 des Gesetzes 3/2012 bestimmt:

„6. Unternehmen, die in den sechs Monaten vor Vertragsschluss rechtswidrige Kündigungen ausgesprochen haben, dürfen keinen unbefristeten Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer gemäß diesem Artikel schließen ...

7. Für die Anwendung der mit dem unbefristeten Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer verbundenen Vergünstigungen muss das Unternehmen den angestellten Arbeitnehmer ab Beginn des Arbeitsverhältnisses mindestens drei Jahre lang beschäftigen. Außerdem muss es das durch den unbefristeten Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer erreichte Beschäftigungsniveau im Unternehmen ab Vertragsschluss mindestens ein Jahr lang halten. Bei Nichterfüllung dieser Verpflichtungen muss es die Vergünstigungen zurückerstatten.

...

8. Für die Zwecke dieses Artikels wird auf die Anzahl der zum Einstellungszeitpunkt im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt.“

15 Die Geltungsdauer dieser Beschäftigungsart wird in Abs. 2 der neunten Übergangsbestimmung des Gesetzes 3/2012 wie folgt festgelegt:

„Neunte Übergangsbestimmung. Abschluss von Berufsausbildungs- und Lehrverträgen sowie von unbefristeten Arbeitsverträgen zur Unterstützung der Unternehmer im Zusammenhang mit der Arbeitslosenquote.

...

2. Unbefristete Arbeitsverträge zur Unterstützung der Unternehmer gemäß Art. 4 dieses Gesetzes können solange geschlossen werden, bis die Arbeitslosenquote in unserem Land unter 15 % liegt.“

### **Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreits und Vorlagefragen**

- 16 Frau Nisttahuz Poclava, eine bolivianische Staatsangehörige, war bei dem Hotelunternehmen Taberna del Marqués als Köchin beschäftigt. Ihr unbefristeter Vollzeit-Arbeitsvertrag wurde am 16. Januar 2013 geschlossen. Dieser Vertrag fiel in die Kategorie der unbefristeten Arbeitsverträge zur Unterstützung der Unternehmer.
- 17 Nach der zweiten Klausel des Vertrags beträgt die Probezeit von Frau Nisttahuz Poclava in jedem Fall ein Jahr. Nach der elften Klausel des Vertrags wird dieser möglicherweise vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziert. Hinsichtlich aller nicht im Arbeitsvertrag geregelten Fragen gilt der Tarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe.
- 18 Frau Nisttahuz Poclava wurde mit Schreiben vom 31. Mai 2013 mitgeteilt, ihr Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen werde mit Wirkung zum selben Tag beendet, da sie die Probezeit nicht bestanden habe.
- 19 Am 2. Juli 2013 erhob Frau Nisttahuz Poclava gegen ihren Arbeitgeber beim Juzgado de lo Social n° 23 de Madrid eine Klage, mit der sie beantragte, festzustellen, dass ihre Kündigung rechtswidrig ist, und ihren Arbeitgeber zu verurteilen, sie entweder zu denselben Bedingungen wieder einzustellen, die vor der Beendigung des Arbeitsvertrags galten, oder ihr eine Entschädigung zu zahlen, die dem Lohn für 33 Tage pro Dienstjahr entspricht.
- 20 Das vorlegende Gericht stellt fest, dass die Dauer der Probezeit gemäß Art. 4 Abs. 3 des Gesetzes 3/2012 nicht der üblicherweise im spanischen Recht vorgesehenen Dauer entspreche und nicht im Zusammenhang mit den beruflichen Fähigkeiten des Angestellten stehe. Durch diese Bestimmung werde ein atypischer, auf die Dauer eines Jahres befristeter Vertrag eingeführt, der nach Ablauf der Probezeit zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag werden könne. Darüber hinaus habe der Arbeitnehmer während dieser Probezeit keinen Rechtsschutz gegen eine etwaige Kündigung insbesondere in Bezug auf deren Form, die Gründe, aus denen sie ausgesprochen werde, und die gerichtliche Kontrolle, der sie unterliegen könne.
- 21 Das vorlegende Gericht führt außerdem aus, dass das Gesetz 3/2012 die Beschäftigung erleichtern solle und zu den Reformen des Arbeitsrechts gehöre, die aufgrund der Beschlüsse und Empfehlungen der Europäischen Union zur Beschäftigungspolitik verabschiedet worden seien.
- 22 Bezüglich der Beschlüsse und Empfehlungen der Union nennt das vorlegende Gericht in diesem Zusammenhang Art. 148 AEUV, der beschäftigungspolitische Leitlinien vorsieht, und Art. 151 AEUV, die Entscheidung 2008/618/EG des Rates vom 15. Juli 2008 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (ABl. L 198, S. 47), die Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 18. April 2012 mit dem Titel „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ (COM[2012] 173 final), den Beschluss 2010/707/EU des Rates vom 21. Oktober 2010 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (ABl. L 308, S. 46), die Empfehlung des Rates vom 12. Juli 2011 zum nationalen Reformprogramm Spaniens 2011 und zur Stellungnahme des Rates zum aktualisierten Stabilitätsprogramm Spaniens für 2011-2014 (ABl. C 212, S. 1) sowie die Empfehlung des Rates vom 10. Juli 2012 zum nationalen Reformprogramm Spaniens 2012 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Spaniens für die Jahre 2012 bis 2015 (ABl. C 219, S. 81).

- 23 Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts verletzt der unbefristete Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer Art. 30 der Charta, Art. 2.2 Buchst. b und Art. 4 des von der Internationalen Arbeitsorganisation am 22. Juni 1982 in Genf angenommenen Übereinkommens Nr. 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, die am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichnete Europäische Sozialcharta – diese Verletzung ergebe sich aus einem Beschluss des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte vom 23. Mai 2012 zu einem ähnlichen griechischen Vertrag – sowie die Richtlinie 1999/70.
- 24 Konkret zu dieser Richtlinie führt das vorlegende Gericht aus, dass das Gesetz 3/2012 deren Zielen zuwiderlaufe, nämlich der Nichtdiskriminierung der im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags eingestellten Arbeitnehmer und der Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse. Das Gesetz führe dazu, dass Arbeitnehmer, die solche Arbeitsverträge oder -verhältnisse geschlossen hätten, gegenüber Arbeitnehmern mit einem normalen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag während des ersten Jahres der Durchführung der Arbeitsverträge oder -verhältnisse diskriminiert würden, da für Erstere bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Entschädigung vorgesehen sei. Darüber hinaus werde mit diesem Gesetz unter Verstoß gegen die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung ein neuer, faktisch befristeter Arbeitsvertrag eingeführt, der für die Arbeitnehmer, mit denen er geschlossen werde, ungünstigere Arbeitsbedingungen vorsehe.
- 25 Das vorlegende Gericht fragt sich, ob eine nationale Regelung, durch die ein Arbeitsvertrag mit einer Probezeit von einem Jahr eingeführt und geregelt wird und die überdies eine tarifvertragliche Regelung der Probezeit dieses Vertragstyps ausschließt, gegen das Unionsrecht verstößt. Es fragt sich ferner, ob diese Probezeit, während deren der Arbeitsvertrag frei auflösbar ist, mit dem durch Art. 30 der Charta gewährleisteten Grundrecht vereinbar ist.
- 26 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Widerspricht eine nationale Regelung, die für den unbefristeten Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer eine einjährige Probezeit vorsieht, während der er frei auflösbar ist, dem Unionsrecht, und ist sie mit dem durch Art. 30 der Charta gewährleisteten Grundrecht vereinbar?
  2. Verletzt die Probezeit von einem Jahr, der der unbefristete Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer unterliegt, die Ziele und die Regelung der Richtlinie 1999/70 und damit die Paragraphen 1 und 3 der Rahmenvereinbarung?

### **Zur Zuständigkeit des Gerichtshofs**

- 27 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht vom Gerichtshof wissen, ob Art. 30 der Charta und die Richtlinie 1999/70, konkret die Paragraphen 1 und 3 der Rahmenvereinbarung, dahin auszulegen sind, dass diese Bestimmungen einer nationalen Regelung wie der spanischen Regelung entgegenstehen, durch die der unbefristete Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer eingeführt und geregelt sowie eine Probezeit von einem Jahr vorgesehen wird.
- 28 Der Anwendungsbereich der Charta ist hinsichtlich des Handelns der Mitgliedstaaten in Art. 51 Abs. 1 der Charta definiert. Danach gilt diese für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union.

- 29 Aus der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich im Wesentlichen, dass die in der Unionsrechtsordnung garantierten Grundrechte in allen unionsrechtlich geregelten Fallgestaltungen und nicht außerhalb derselben Anwendung finden (Urteil Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, Rn. 19 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 30 Deshalb ist zu prüfen, ob die spanische Regelung, durch die der unbefristete Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer eingeführt und geregelt wird, eine Durchführung des Unionsrechts darstellt.
- 31 Wie die spanische Regierung und die Europäische Kommission ausgeführt haben, sind die Richtlinie 1999/70 und die Rahmenvereinbarung auf alle Arbeitnehmer anwendbar, die entgeltliche Arbeitsleistungen im Rahmen eines mit ihrem Arbeitgeber bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses erbringen (Urteile Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, Rn. 28, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, Rn. 40, sowie Valenza u. a., C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646, Rn. 33).
- 32 Gemäß ihrem Paragraphen 2 Nr. 1 gilt die Rahmenvereinbarung für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition.
- 33 Ein „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ ist nach der Definition in Paragraph 3 der Rahmenvereinbarung „eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird“.
- 34 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass nach Art. 4 Abs. 2 des Gesetzes 3/2012 „der Vertrag unbefristet ... geschlossen [wird]“. Gemäß Art. 4 Abs. 3 des Gesetzes 3/2012 unterliegt der Vertrag dem Arbeitnehmerstatut und den für unbefristete Verträge geltenden Tarifvereinbarungen; ausgenommen ist allein die Dauer der Probezeit.
- 35 Sowohl aus der Definition des befristet beschäftigten Arbeitnehmers in Paragraph 3 der Rahmenvereinbarung als auch aus der im Ausgangsverfahren anwendbaren nationalen Regelung ergibt sich, dass ein Arbeitsvertrag wie der von Frau Nisttahuz Poclava nicht als befristeter Vertrag qualifiziert werden kann.
- 36 Die Probezeit dient nämlich im Wesentlichen der Überprüfung der Eignung und der Fähigkeiten des Arbeitnehmers, während der befristete Arbeitsvertrag verwendet wird, wenn das Ende des Arbeitsvertrags oder -verhältnisses durch objektive Bedingungen bestimmt wird.
- 37 Die Dauer einer Probezeit, wie sie im Gesetz 3/2012 vorgesehen ist, wird jedenfalls nicht durch die Richtlinie 1999/70 geregelt.
- 38 Daher ist festzustellen, dass ein Vertrag wie der „unbefristete Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer“ im spanischen Recht kein befristeter Vertrag ist, der in den Anwendungsbereich der Richtlinie 1999/70 fällt.
- 39 In der Begründung seiner Entscheidung hat das vorlegende Gericht weitere unionsrechtliche Vorschriften angeführt, aufgrund deren seiner Auffassung nach der in Rede stehende rechtliche Sachverhalt in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt.

- 40 Was Art. 151 AEUV anbelangt, der die Ziele der Union und der Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik darlegt, sieht er keine besondere Verpflichtung in Bezug auf Probezeiten in Arbeitsverträgen vor. Das Gleiche gilt für die vom vorlegenden Gericht genannten Leitlinien und Empfehlungen im Bereich der Beschäftigungspolitik, die vom Rat gemäß Art. 148 AEUV erlassen wurden.
- 41 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof bei der Prüfung des französischen „Erstanstellungsvertrags“ entschieden hat, dass zwar der Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags ein Mittel zur Erreichung der in Art. 151 AEUV festgelegten Ziele ist und der Unionsgesetzgeber nach Maßgabe von Art. 153 Abs. 2 AEUV in diesem Bereich zuständig ist, dass aber Sachverhalte, die nicht Gegenstand von auf der Grundlage dieser Bestimmungen erlassenen Maßnahmen waren, nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallen (Beschluss Polier, C-361/07, EU:C:2008:16, Rn. 13).
- 42 Der Umstand, dass der unbefristete Arbeitsvertrag zur Unterstützung der Unternehmer möglicherweise durch Strukturfonds finanziert werden kann, genügt für sich genommen nicht, um den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Sachverhalt als Durchführung des Unionsrechts im Sinne von Art. 51 Abs. 1 der Charta anzusehen.
- 43 In der Begründung seiner Entscheidung führt das vorlegende Gericht ferner Art. 2.2 Buchst. b und Art. 4 des von der Internationalen Arbeitsorganisation am 22. Juni 1982 in Genf angenommenen Übereinkommens Nr. 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber und die am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichnete Europäische Sozialcharta an. Hierzu ist festzustellen, dass der Gerichtshof nach Art. 267 AEUV nicht befugt ist, über die Auslegung völkerrechtlicher Bestimmungen zu entscheiden, die zwischen den Mitgliedstaaten Bindungen außerhalb des unionsrechtlichen Bereichs schaffen (vgl. Urteile Vandeweghe u. a., 130/73, EU:C:1973:131, Rn. 2, TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, Rn. 61, Beschluss Corpul Național al Polițiștilor, C-134/12, EU:C:2012:288, Rn. 14, sowie Urteil Qurbani, C-481/13, EU:C:2014:2101, Rn. 22).
- 44 Nach alledem fällt der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Sachverhalt nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts. Deshalb ist der Gerichtshof für die Beantwortung der vom vorlegenden Gericht gestellten Fragen nicht zuständig.

### **Kosten**

- 45 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 (Zehnte Kammer) für Recht erkannt:

**Der Gerichtshof der Europäischen Union ist für die Beantwortung der vom Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanien) mit Entscheidung vom 4. März 2014 zur Vorabentscheidung vorgelegten Fragen nicht zuständig.**

Unterschriften