Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
GIOVANNI PITRUZZELLA
vom 30. März 2023[1]

Rechtssache C-715/20

K. L.
gegen
X sp. z o.o.

(Vorabentscheidungsersuchen des Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie [Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau, Polen])

„Vorlage zur Vorabentscheidung – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraf 4 – Grundsatz der Nichtdiskriminierung – Unterschiedliche Behandlung im Fall einer Kündigung – Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses – Fehlen von Gründen in der Kündigungserklärung“

1. Kann eine nationale Vorschrift, die die Angabe von Kündigungsgründen nur bei der Kündigung eines unbefristeten Vertrags, nicht aber bei der Kündigung eines befristeten Vertrags vorschreibt, mit dem Unionsrecht vereinbar sein, insbesondere mit dem in Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 1999/70 verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung? Kann die etwaige Feststellung der Unvereinbarkeit einer solchen Regelung mit dem Unionsrecht dazu führen, dass die Bestimmungen der Richtlinie 1999/70 auch in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen unmittelbar anwendbar sind?

I. Rechtlicher Rahmen

A. Unionsrecht

Richtlinie 1999/70/EG[2]

2. Art. 1 der Richtlinie 1999/70 sieht vor:

„Mit dieser Richtlinie soll 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.“

[1] Originalsprache: Italienisch.

[2] 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 bis 48), im Folgenden: Richtlinie 1999/70.

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge[3]

3. Paragraf 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) sieht vor:

„1. Befristet beschäftige Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

…

3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder von den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.

…“

B. Polnisches Recht

4. Die Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Ustawa Kodeks pracy (Gesetz vom 26. Juni 1974 über das Arbeitsgesetzbuch) (konsolidierte Fassung: Dziennik Ustaw 2020, Pos. 1320, mit Änderungen, im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) sieht in Art. 18^{3a} vor:

„§ 1. Die Arbeitnehmer sind bei der Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses, in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen, die Beförderung oder den Zugang zur Weiterbildung zwecks Verbesserung der beruflichen Qualifikationen gleich zu behandeln, insbesondere ungeachtet des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Rasse, der Religion, der Nationalität, der politischen Überzeugung, einer Gewerkschaftszugehörigkeit, der ethnischen Herkunft, der Konfession, der sexuellen Ausrichtung wie auch ungeachtet der befristeten oder unbefristeten Beschäftigung oder der Beschäftigung in Voll- oder in Teilzeit.

§ 2. Unter Gleichbehandlung in der Beschäftigung ist zu verstehen, dass aus den in § 1 genannten Gründen in keiner Weise, direkt oder indirekt, diskriminiert wird …“.

5. Art. 30 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„§ 1. Der Arbeitsvertrag wird aufgelöst:

1) in beiderseitigem Einvernehmen;

2) durch Erklärung einer der Parteien unter Einhaltung der Kündigungsfrist (Auflösung des Arbeitsvertrags durch ordentliche Kündigung);

3) durch Erklärung einer der Parteien ohne Einhaltung der Kündigungsfrist (Auflösung des Arbeitsvertrags durch außerordentliche Kündigung);

[3] Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang 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. 45 bis 48).

4) mit Ablauf der Zeit, für die der Vertrag geschlossen wurde. …

§ 2. …

§ 3. Die Erklärung jeder der Parteien über die ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags hat schriftlich zu erfolgen.

§ 4. In der Erklärung des Arbeitgebers über die ordentliche Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags oder über die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsvertrags ist der Rechtfertigungsgrund für die Kündigung anzugeben. …“

6. Art. 44 des Arbeitsgesetzbuchs sieht vor:

„Der Arbeitnehmer kann gegen eine ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrags Klage bei einem Arbeitsgericht im Sinne des Zwölften Teils erheben.“

II. Sachverhalt, Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

7. Der Kläger und die Beklagte des Ausgangsverfahrens schlossen am 1. November 2019 einen bis zum 31. Juli 2022 befristeten Teilzeitarbeitsvertrag.

8. Am 15. Juli 2020 händigte der Arbeitgeber dem Kläger eine schriftliche Kündigung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertrags unter Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist, die am 31. August 2020 abgelaufen ist, aus, in der allerdings keine Kündigungsgründe angegeben waren.

9. Daraufhin erhob der Arbeitnehmer beim Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau, Polen) Klage auf Schadensersatz wegen ungerechtfertigter Kündigung (gestützt auf Art. 50 § 3 des Arbeitsgesetzbuchs).

10. Im Ausgangsverfahren machte der Kläger zum einen geltend, dass die Erklärung des Arbeitgebers vom 15. Juli 2020 Formmängel aufweise und diese Mangelhaftigkeit zu einem Recht auf Zuerkennung von Schadensersatz führe, und zum anderen, dass die Kündigung gegen das im Unionsrecht enthaltene Verbot der Diskriminierung wegen der Art des Arbeitsverhältnisses sowie gegen die Vorschriften des polnischen Rechts verstoße [4].

11. Die Beklagte des Ausgangsverfahrens machte dagegen geltend, dass sie weder gegen nationales Recht noch gegen das Unionsrecht verstoßen habe, da sie die Vorschriften des nationalen Rechts beachtet habe [5].

12. Der mit der Schadensersatzklage des Arbeitnehmers befasste Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie (Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau) ist nicht sicher, wie Art. 1 der Richtlinie 1999/70 und die Paragrafen 1 und 4 der genannten Rahmenvereinbarung auszulegen sind und ob sich Privatpersonen vor dem nationalen Gericht unmittelbar auf die Bestimmungen der Richtlinie und der Rahmenvereinbarung berufen können.

[4] Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs schreibt eine Begründung der Kündigung nur im Fall der Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags oder im Fall einer außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsvertrags vor.

[5] Da die Bestimmungen des polnischen Arbeitsgesetzbuchs bei der Pflicht zur Begründung der Kündigung zwischen Arbeitnehmern mit befristetem und solchen mit unbefristetem Arbeitsvertrag unterschieden, könne das Fehlen einer Begründung in der angefochtenen Kündigung nicht als diskriminierend angesehen werden.

13. Er hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof die folgenden Vorlagefragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Sind Art. 1 der Richtlinie 1999/70 und die Paragrafen 1 und 4 der Rahmenvereinbarung dahin auszulegen, dass sie einer Regelung des nationalen Rechts entgegenstehen, die eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur schriftlichen Begründung einer Kündigung nur bei unbefristeten Arbeitsverträgen vorsieht und damit die Rechtmäßigkeit des Kündigungsgrundes bei unbefristeten Verträgen der gerichtlichen Kontrolle unterwirft, zugleich aber bei befristeten Arbeitsverträgen eine solche Verpflichtung des Arbeitgebers (d. h. zur Angabe des Kündigungsgrundes) nicht vorsieht (so dass nur die Frage, ob die Kündigung mit den Vorschriften über die Kündigung von Verträgen vereinbar ist, der gerichtlichen Kontrolle unterliegt)?

2. Können sich die Parteien in Gerichtsverfahren, in denen auf beiden Seiten des Rechtsstreits private Parteien auftreten, auf Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung und den allgemeinen unionsrechtlichen Grundsatz der Nichtdiskriminierung (Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) berufen, und haben die genannten Bestimmungen somit horizontale Wirkung?

III. Rechtliche Würdigung

A. Erste Vorlagefrage

1. Vorbemerkungen

14. Gegenstand des Ausgangsverfahrens ist eine Schadensersatzklage eines Arbeitnehmers gegen einen (privaten) Arbeitgeber, der einen Arbeitsvertrag schriftlich und fristgerecht gekündigt hat, ohne dabei aber die Kündigungsgründe anzugeben. Der Arbeitgeber ist der Ansicht, dass er richtig gehandelt habe, da er nach polnischem Recht nur dann verpflichtet sei, gleichzeitig mit der Kündigung eine Begründung anzugeben, wenn es sich bei dem aufzulösenden Vertrag um einen unbefristeten Vertrag handele.

15. Vor diesem Hintergrund möchte das vorlegende Gericht vom Gerichtshof wissen, ob die unterschiedliche Behandlung der zwei verschiedenen Vertragsarten (befristeter oder unbefristeter Vertrag) bei der Verpflichtung zur Angabe von Kündigungsgründen zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung und die Einschränkung des Rechtsschutzes, die sich daraus im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit der Kündigungsgründe ergeben soll, eine verbotene Diskriminierung im Sinne der Paragrafen 1 und 4 der Rahmenvereinbarung darstellen.

16. Zur Beantwortung der Frage muss die Rechtslage, die Gegenstand der unterschiedlichen Behandlung im nationalen Recht ist, durch die Prüfung aller einschlägigen Bestimmungen des nationalen Rechts richtig ermittelt werden, um feststellen zu können, ob die formale Unterscheidung zwischen den beiden Vertragsarten in Bezug auf die Pflicht zur Angabe von Kündigungsgründen eine tatsächliche wesentliche Diskriminierung der befristet beschäftigten Arbeitnehmer darstellt, die nach Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung verboten ist. Anhand dieser Würdigung soll festgestellt werden, ob eine mit dem Unionsrecht konforme Auslegung des nationalen Rechts möglich ist.

17. Die Würdigung wird in folgenden Schritten vorgenommen: a) zusammenfassende Beschreibung des Paragrafen 4 zum Verständnis seiner Zielsetzung und Tragweite, wobei insbesondere auf die Begriffe „Beschäftigungsbedingungen“, „vergleichbare Dauerbeschäftigte“, „schlechter behandelt“ „nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt“ eingegangen wird; b) Ermittlung der Rechtslage, die Gegenstand der beanstandeten unterschiedlichen Behandlung („schlechter behandelt“) ist, und zwar durch die Unterscheidung des materiellen Aspekts des Schutzes des Arbeitnehmers vor einer ungerechtfertigten Kündigung von dem formalen Aspekt der Angabe von Gründen in der Kündigungserklärung; c) Gesamtbeurteilung des in der polnischen Rechtsordnung zugunsten befristet beschäftigter Arbeitnehmer vorgesehenen Schutzsystems anhand der Akten, um festzustellen, ob diese Rechtsordnung ihnen einen tatsächlichen Schutz vor ungerechtfertigter Kündigung bietet, der im Wesentlichen nicht schlechter sein darf als derjenige, der den Dauerbeschäftigten garantiert wird; d) Prüfung der Frage, ob „sachliche Gründe“ für die Nichtanwendung der Bestimmung vorliegen.

18. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, unter Berücksichtigung der Hinweise in den vorliegenden Schlussanträgen und sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, ob die nationale Regelung im Einklang mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung steht.

2. Zielsetzung und Tragweite von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung

19. Paragraf 4 legt einen „Grundsatz der Nichtdiskriminierung“ fest, der nicht einer Pflicht entspricht, unbefristet und befristet beschäftigte Arbeitnehmer uneingeschränkt gleich zu behandeln. Die beiden Vertragsarten haben unterschiedliche sozioökonomische Funktionen[6]. Das Unionsrecht will allerdings verhindern, dass der nationale Gesetzgeber und letztlich der Arbeitgeber allein auf der Grundlage der Vertragsdauer eine unterschiedliche Behandlung vorsehen können, die nicht aus sachlichen Gründen „gerechtfertigt“ ist.

20. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und damit das Verbot, dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer im Vergleich zu „vergleichbaren Dauerbeschäftigten“ „schlechter behandelt werden“, gilt für die „Beschäftigungsbedingungen“.

21. Aus den Akten ergibt sich, dass i) der Kläger des Ausgangsverfahrens ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer war, ii) das polnische Recht in Bezug auf die Pflicht des Arbeitgebers zur Angabe von Gründen in der Kündigung eine unterschiedliche Behandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer (im Vergleich zu unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern) vorsieht.

22. Im Hinblick auf den Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ im Sinne von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung ist das entscheidende Kriterium dafür, ob eine Maßnahme unter diesen Begriff fällt, gerade die Beschäftigung, d. h. das zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnis[7].

23. Insoweit hat der Gerichtshof u. a. Regeln für die Bestimmung der Frist für die Kündigung befristeter Arbeitsverträge sowie Regeln über die Entschädigung, die dem Arbeitnehmer aufgrund der Auflösung des Arbeitsvertrags zwischen ihm und seinem Arbeitgeber zusteht,

[6] Die sozioökonomische Funktion des befristeten Arbeitsvertrags besteht in der Regel in der Bewältigung vorübergehender Situationen wie der Durchführung eines nur gelegentlichen Projekts eines Unternehmens oder der Vertretung eines anderen Arbeitnehmers wegen Krankheit oder Mutterschaftsurlaub.

[7] Vgl. Urteile vom 5. Juni 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, Rn. 41), und vom 25. Juli 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, Rn. 27).

unter diesen Begriff subsumiert [8]. Aus dieser Rechtsprechung ergibt sich ohne Weiteres, dass die Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter den Begriff der „Beschäftigungsbedingungen" fallen. Eine Auslegung von Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, wonach die Bedingungen für die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags nicht unter diesen Begriff fielen, liefe darauf hinaus, den Geltungsbereich des den befristet beschäftigten Arbeitnehmern gewährten Schutzes vor Diskriminierungen entgegen dem Ziel dieser Vorschrift einzuschränken [9].

24. Was den Begriff des „vergleichbaren Dauerbeschäftigten" betrifft, so verlangt der Grundsatz der Nichtdiskriminierung nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs [10], „dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich und unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden, sofern eine solche Behandlung nicht objektiv gerechtfertigt ist" [11].

25. Dies ist in drei Schritten zu beurteilen: i) Prüfung der Vergleichbarkeit der Sachverhalte, ii) Bewertung der Benachteiligung, iii) Feststellung, ob objektive Rechtfertigungsgründe für eine unterschiedliche Behandlung vorliegen.

26. Zunächst sind die Sachverhalte zu beurteilen, um festzustellen, ob diese ähnlich, wenn auch nicht identisch, sind [12].

27. Sobald das nationale Gericht festgestellt hat, dass die Sachverhalte vergleichbar sind, muss es prüfen, ob eine Schlechterstellung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers vorliegt („schlechter behandelt"). Ich werde diesen Punkt in den folgenden Nummern näher erläutern, um die Rechtslage, die Gegenstand der Ungleichbehandlung ist, richtig zu ermitteln.

28. Nur wenn die ersten beiden Voraussetzungen erfüllt sind, muss das nationale Gericht prüfen, ob sachliche Gründe vorliegen, die die unterschiedliche Behandlung rechtfertigen können.

3. Rechtslage, die Gegenstand der behaupteten Diskriminierung ist: „schlechter behandelt"

29. Nachdem die Grenzen des Anwendungsbereichs von Paragraf 4 geklärt wurden, muss die Rechtslage geprüft werden, die Gegenstand der behaupteten Ungleichbehandlung im Sinne von Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung ist und auf die, wie wir sehen werden, im Zusammenhang mit dem Gesamtschutz der befristet beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen ist, wenn die Möglichkeit einer konformen Auslegung geprüft wird.

8 Vgl. Urteil vom 5. Juni 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, Rn. 42, 44 und 45).

9 Vgl. Urteil vom 5. Juni 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, Rn. 43 und die dort angeführte Rechtsprechung).

10 Vgl. Urteile vom 17. April 1997, EARL de Kerlast (C-15/95, EU:C:1997:196, Rn. 35), vom 13. April 2000, Karlsson u. a. (C-292/97, EU:C:2000:202, Rn. 39), vom 6. März 2003, Niemann (C-14/01, EU:C:2003:128, Rn. 49), vom 30. März 2006, Spanien/Rat (C-87/03 und C-100/03, EU:C:2006:207, Rn. 48), vom 11. Juli 2006, Franz Egenberger (C-313/04, EU:C:2006:454, Rn. 33), vom 20. Dezember 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), Rn. 42), vom 5. Juni 2018, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2018:390, Rn. 46), und vom 5. Juni 2018, Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2018:393, Rn. 49).

11 Urteil vom 18. Oktober 2012, Valenza (C-302/11 bis C-305/11, EU:C:2012:646), Rn. 40.

12 Um festzustellen, ob die Betroffenen die gleiche oder eine ähnliche Arbeit im Sinne der Rahmenvereinbarung verrichten, ist nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs gemäß Paragraf 3 Nr. 2 und Paragraf 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung zu prüfen, ob sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können; vgl. Beschluss vom 18. Mai 2022, Ministero dell'istruzione (Elektronische Karte) (C-450/21, nicht veröffentlicht, EU:C:2022:411, Rn. 41).

30. Aus den Akten ergibt sich, dass Art. 30 § 4 des Arbeitsgesetzbuchs eine Verpflichtung zur „Angabe von Kündigungsgründen“ im Fall der „ordentlichen Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags“ oder der „außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsvertrags“ vorsieht.

31. Nachdem der polnische Gesetzgeber in § 3 die Schriftform für die Beendigung aller Arten von Verträgen (ordentliche oder außerordentliche Kündigung) festgelegt hat, wollte er die Verpflichtung zur formalen Angabe von Kündigungsgründen auf den Fall der außerordentlichen Kündigung (eines befristeten oder unbefristeten Vertrags) beschränken. Daraus folgt, dass diese formale Pflicht zur Angabe von Kündigungsgründen im Fall der ordentlichen Kündigung eines befristeten Vertrags nicht gilt.

32. Aus diesem Umstand lässt sich jedoch nicht ableiten, dass der polnische Gesetzgeber für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ein anderes System des Schutzes vor ungerechtfertigten Kündigungen schaffen wollte als für Dauerbeschäftigte.

33. Zu unterscheiden ist daher zwischen dem (materiellen) Aspekt des Schutzes des Arbeitnehmers vor ungerechtfertigter Kündigung, der darin besteht, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer nicht aus einem diskriminierenden oder rechtswidrigen Grund entlassen werden darf, und dem (formalen) Aspekt, der darin besteht, dass in der Kündigungserklärung die Gründe angegeben bzw. nicht angegeben werden müssen, aus denen der Arbeitgeber beschlossen hat, den Vertrag vorzeitig zu beenden.

34. Die einzige Bestimmung des Unionsrechts, die den Schutz des Arbeitnehmers vor rechtswidrigen (individuellen) Entlassungen anerkennt, findet sich in Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta).

35. Sie lautet: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung“.

36. Das vorlegende Gericht äußert in seiner Würdigung Zweifel an der Vereinbarkeit der nationalen Regelung mit Art. 30 der Charta. Diese Zweifel ergeben sich allerdings aus seiner Darlegung, wonach die nationale Regelung „grundsätzlich die Möglichkeit [ausschließt], dass ein Arbeitsgericht prüft, ob die Entlassung eines aufgrund eines [befristeten] Vertrags beschäftigten Arbeitnehmers gerechtfertigt ist“ [13]. Im folgenden Abschnitt werde ich erörtern, inwiefern sich gerade aus diesem Umstand – Möglichkeit oder Unmöglichkeit der Überprüfung der Rechtfertigung der Kündigung eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers durch das nationale Gericht, wozu in der polnischen Rechtsprechung gegensätzliche Auffassungen vertreten werden, die Möglichkeit oder Unmöglichkeit einer konformen Auslegung ergibt.

37. Der Regelungsgehalt der Bestimmung bezieht sich auf den Schutz vor der „Ungerechtfertigkeit“ der Kündigung und nicht die (formalen) Aspekte des Inhalts der Erklärungen des Arbeitgebers.

38. Ein wirksamer Schutz wird nicht dadurch gewährleistet, dass sichergestellt wird, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer in der Kündigungserklärung über die Gründe zu unterrichten, die formal der Entlassung zugrunde liegen.

[13] Vorabentscheidungsersuchen, Rn. 34.

39. Im Hinblick auf die praktische Wirksamkeit der Richtlinie 1999/70 ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, die Kündigungsgründe tatsächlich von einem Gericht auf ihre Rechtmäßigkeit überprüfen zu lassen.

40. Es lässt sich sicherlich nicht leugnen, dass, wie von der Europäischen Kommission festgestellt wurde, die vorherige Mitteilung der Kündigungsgründe es dem Arbeitnehmer ermöglicht, sein Recht auf Verteidigung schneller auszuüben: Er muss nicht erst das gerichtliche Verfahren abwarten, um die Gründe für die Entlassung zu erfahren.

41. Wie die Republik Polen in ihren Erklärungen ausführte, schreibt das Unionsrecht den Mitgliedstaaten jedoch nicht speziell vor, den Arbeitgeber zu verpflichten, die Entlassung in der Kündigungserklärung ausdrücklich zu begründen [14].

42. Ich gehe daher zum letzten Schritt meiner Würdigung der ersten Vorlagefrage über: Erlaubt das polnische Recht einen wirksamen Schutz des befristet beschäftigten Arbeitnehmers im Fall einer vorzeitigen Kündigung, auch wenn die Gründe nicht vorher formal mitgeteilt wurden?

4. Schutzsystem der polnischen Rechtsordnung für befristet beschäftigte Arbeitnehmer

43. Was diesen besonderen Teil meiner Würdigung betrifft, so habe ich Abweichungen zwischen den Angaben des vorlegenden Gerichts und den Ausführungen der polnischen Regierung in den schriftlichen Erklärungen und in der mündlichen Verhandlung festgestellt.

44. Es scheint auch eine gewisse Unsicherheit in der nationalen Rechtsprechung und vor allem eine gewisse Inkohärenz in der Vorlageentscheidung des vorlegenden Gerichts zu bestehen.

45. Einerseits führt das vorlegende Gericht aus, dass der Sąd Najwyższy (Oberstes Gericht, Polen) in seinem Urteil vom 8. Mai 2019 (I PK 41/18) den Gerichten die Möglichkeit zuerkannt hat, die Gründe für die Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags zu prüfen und zu bewerten, auch wenn er Zweifel an der Vereinbarkeit von Art. 30 Abs. 4 des polnischen Arbeitsgesetzbuchs mit dem Unionsrecht zum Ausdruck gebracht habe.

46. In einem anderen Zusammenhang habe das Trybunał Konstytucyjny (Verfassungsgericht, Polen) festgestellt, dass das zuständige Arbeitsgericht die Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags auch auf eine mögliche Verletzung des sozioökonomischen Zwecks des Gesetzes oder der Grundsätze des sozialen Lebens (Art. 8 des Arbeitsgesetzbuchs) oder auf das Vorliegen einer Ungleichbehandlung oder einer gesetzlich verbotenen Diskriminierung des Arbeitnehmers in dem durch Art. 11^3 und Art. 18^{3a} des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Fall prüfen könne, Bestimmungen, die somit nicht gegen Art. 2 (d. h. gegen den Grundsatz der demokratischen Rechtsstaatlichkeit) und Art. 32 (der den Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz und das Verbot der Diskriminierung im politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Leben aus jeglichem Grund festlegt) der polnischen Verfassung verstoßen.

47. Andererseits führt das vorlegende Gericht in Rn. 34 der Vorlageentscheidung aus, dass die streitige nationale Regelung grundsätzlich die Möglichkeit ausschließe, dass das Arbeitsgericht die Rechtfertigung der Kündigung eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in der Sache prüfe.

[14] Erklärungen der Republik Polen, Rn. 31.

48. Die polnische Regierung hat – genauer und ausführlicher – ausgeführt [15], dass das Fehlen einer Pflicht des Arbeitgebers, Kündigungsgründe anzugeben, nach polnischem Recht diesen nicht zu einer ungerechtfertigten Entlassung des Arbeitnehmers berechtige. Der Arbeitgeber sei nämlich verpflichtet, vor dem Gericht die Gründe für die Entlassung anzugeben, wenn er dazu aufgefordert werde.

49. Dazu reiche es aus, wenn der Arbeitnehmer einen Anscheinsbeweis dafür vorbringe, dass die Kündigung diskriminierend oder missbräuchlich sei, da sie im Widerspruch zum sozialen Zusammenleben oder sozioökonomischen Ziel des Rechts stehe [16].

50. Der Arbeitgeber müsse dann auf Verlangen des Gerichts die Rechtmäßigkeit der Kündigungsgründe beweisen.

51. Das für arbeitsrechtliche Streitigkeiten vorgesehene Verfahren biete auch befristet beschäftigten Arbeitnehmern einen wirksamen Schutz, der im Wesentlichen demjenigen von Dauerbeschäftigten entspreche: Das Arbeitsgericht sei ein Fachgericht, das Verfahren sei kostenlos, die *Ex-officio*-Befugnisse des Richters seien recht weit und sollen, so verstehe ich das, einen wirksamen Schutz der schwächeren Partei gewährleisten.

52. Auch die Kommission [17] erkennt in ihren Erklärungen die Möglichkeit einer konformen Auslegung an, auch wenn sie die Entscheidung des polnischen Gesetzgebers kritisiert.

53. Das vorlegende Gericht scheint hingegen, wie ausgeführt, der Auffassung zuzuneigen, dass die nationale Regelung nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist, stützt sich dabei allerdings meines Erachtens auf einen ohne Weiteres hergestellten Zusammenhang, der aber nicht belegt ist: In der ersten Vorlagefrage wird das Fehlen der Angabe von Kündigungsgründen in der Kündigungserklärung mit fehlender gerichtlicher Überprüfung der Kündigungsgründe verbunden („und damit“). Das vorlegende Gericht scheint also seine Zweifel an der Vereinbarkeit der polnischen Vorschriften mit dem Unionsrecht, was die Verpflichtung zur Angabe von Kündigungsgründen betrifft, gerade daran zu knüpfen, dass das Fehlen dieser Verpflichtung bei befristeten Verträgen zum Fehlen einer gerichtlichen Kontrolle „der Rechtmäßigkeit des Kündigungsgrundes“ führt.

54. Wäre dies der Fall, hätte also das Fehlen einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Angabe der Kündigungsgründe in der Kündigungserklärung (automatisch) zur Folge, dass die Gerichte nicht befugt wären, die Rechtfertigung und Rechtmäßigkeit der Kündigung zu prüfen, verstieße die nationale Vorschrift offensichtlich gegen das Unionsrecht.

55. Andernfalls bestünde meines Erachtens aber Raum für eine konforme Auslegung, nämlich dann, wenn das nationale Gericht feststellen würde, dass folgende Umstände – die alle auf einen wirksamen Rechtsschutz für befristet beschäftigte Arbeitnehmer hinauslaufen, der nicht wesentlich ungünstiger ist als der für Dauerbeschäftigte (was das Ziel des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung nach Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung ist) – gegeben sind: Möglichkeit des Arbeitnehmers, den diskriminierenden Charakter und die Rechtswidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung vor Gericht geltend zu machen; Verfahren vor einem Fachgericht, das *ex officio* weite Befugnisse besitzt, um dem Arbeitgeber aufzuerlegen, auf eine bloße

15 Protokoll der mündlichen Verhandlung, S. 2, und schriftliche Erklärungen, Rn. 23.

16 Erklärungen der Republik Polen, Rn. 25.

17 Schriftliche Erklärungen, Rn. 32; allerdings kommt die Kommission dann bei Beantwortung der Fragen zu dem Schluss, dass die nationale Regelung nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

Behauptung des Arbeitnehmers, der die Anerkennung des diskriminierenden Charakters der Kündigung begehrt, hin die Rechtmäßigkeit der Kündigungsgründe nachzuweisen; kostenloser Zugang zur Justiz ohne besondere Formalismen oder Hürden.

56. Als Letztes sei noch auf einen Umstand hingewiesen, der in der mündlichen Verhandlung angesprochen wurde: Es soll eine Gesetzesinitiative geben, die darauf abzielt, das Arbeitsgesetzbuch zu reformieren und die derzeitige Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen in Bezug auf die Pflicht zur Angabe der Kündigungsgründe aufzuheben. Auch wenn die Initiative des polnischen Gesetzgebers zu begrüßen ist, halte ich sie für die vorliegende Würdigung für irrelevant, da sie lediglich von der Bereitschaft des polnischen Gesetzgebers zeugt, etwaige Auslegungszweifel zu überwinden, und nicht notwendigerweise ein Indiz dafür ist, dass die geltenden Bestimmungen derzeit mit dem Unionsrecht unvereinbar sind.

57. In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen bin ich daher der Ansicht, dass das vorlegende Gericht sachgerecht prüfen kann, ob eine konforme Auslegung unter Anwendung der oben genannten Kriterien möglich ist.

5. „Sachliche Gründe", um die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung auszuschließen

58. Sollte das vorlegende Gericht zu dem Schluss kommen, auf der Grundlage der Beurteilung der schlechteren Behandlung keine konforme Auslegung vornehmen zu können, muss, wie bereits erwähnt, geprüft werden, ob die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung aus „sachlichen Gründen" ausgeschlossen werden kann.

59. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs verlangt der Begriff „sachliche Gründe", dass die festgestellte Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt ist, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung der Frage kennzeichnen, ob die Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist [18].

60. Die Berufung auf die bloße Befristung des Arbeitsverhältnisses kann für sich genommen keinen sachlichen Grund darstellen [19]. Andernfalls würde den Zielen der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung ihre Bedeutung genommen. Die Kommission bestreitet gerade mit diesem Argument das Vorliegen sachlicher Gründe [20]. Die Republik Polen vertritt in ihren Erklärungen und in der mündlichen Verhandlung hingegen die Auffassung, dass diese Gründe in den beschäftigungspolitischen Gründen zu suchen seien, die eine unterschiedliche Behandlung

[18] Diese Umstände können sich etwa aus der besonderen Art der Aufgaben, zu deren Erfüllung befristete Verträge geschlossen wurden, und aus deren Wesensmerkmalen ergeben oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels durch einen Mitgliedstaat; vgl. Beschlüsse vom 18. Mai 2022, Ministero dell'istruzione (Elektronische Karte) (C-450/21, nicht veröffentlicht, EU:C:2022:411, Rn. 45), und vom 22. März 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, nicht veröffentlicht, EU:C:2018:207, Rn. 65.

[19] Vgl. Beschluss vom 22. März 2018, Centeno Meléndez (C-315/17, nicht veröffentlicht, EU:C:2018:207, Rn. 63).

[20] Vgl. Erklärungen der Kommission, Rn. 24: „Eine unterschiedliche Behandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten in ihren Beschäftigungsbedingungen kann nicht durch ein Kriterium gerechtfertigt werden, das sich allgemein und abstrakt auf die Dauer der Arbeit selbst bezieht. Würde bereits die bloße Befristung eines Arbeitsverhältnisses ausreichen, um einen solchen Unterschied zu rechtfertigen, würden den Zielen der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung ihre Bedeutung genommen. Anstatt die Qualität befristeter Arbeitsverträge zu verbessern und die mit der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung angestrebte Gleichbehandlung zu fördern, liefe die Anwendung eines solchen Kriteriums auf die Beibehaltung einer für befristet beschäftigte Arbeitnehmer ungünstigen Situation hinaus" (vgl. Beschluss vom 9. Februar 2012 in der Rechtssache C-556/11, Lorenzo Martínez, nicht veröffentlicht, Rn. 50 und die dort angeführte Rechtsprechung).

rechtfertigten, und zwar insbesondere in der Notwendigkeit einer größeren Flexibilität, die der Arbeitsmarkt erfordere [21]. Im Wesentlichen scheint sie gerade auf ein allgemeines und abstraktes Kriterium zu verweisen, das sich auf die Dauer der Arbeit selbst bezieht.

61. Meines Erachtens kann unter Berücksichtigung der angeführten Rechtsprechung und des Akteninhalts und unter Vorbehalt der Überprüfung durch das vorlegende Gericht dem Vorbringen der polnischen Regierung nicht gefolgt werden, wonach das Bestehen oder Nichtbestehen einer Pflicht zur Begründung einer Kündigung bei befristeten Arbeitsverträgen und unbefristeten Arbeitsverträgen durch die unterschiedliche soziale und wirtschaftliche Funktion dieser beiden Vertragsarten und durch die Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels des betreffenden Mitgliedstaats, nämlich das der produktiven Vollbeschäftigung, gerechtfertigt ist.

B. Zweite Vorlagefrage

62. Mit seiner zweiten Vorlagefrage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob sich die Parteien in einem Gerichtsverfahren, in dem auf beiden Seiten des Rechtsstreits private Parteien auftreten, auf Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung berufen können.

63. Zunächst ist daran zu erinnern, dass der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts besagt, dass das Unionsrecht dem Recht der Mitgliedstaaten vorgeht und alle mitgliedstaatlichen Stellen verpflichtet, den verschiedenen Vorschriften der Europäischen Union volle Wirksamkeit zu verschaffen, wobei das Recht der Mitgliedstaaten die diesen verschiedenen Vorschriften zuerkannte Wirkung im Hoheitsgebiet dieser Staaten nicht beeinträchtigen darf. Um die Wirksamkeit sämtlicher Bestimmungen des Unionsrechts zu gewährleisten, erlegt dieser Grundsatz u. a. den nationalen Gerichten auf, ihr nationales Recht so weit wie möglich unionsrechtskonform auszulegen und dem Einzelnen die Möglichkeit zuzuerkennen, für den Fall eine Entschädigung zu erlangen, dass seine Rechte durch einen Verstoß gegen das Unionsrecht verletzt worden sind, der einem Mitgliedstaat zuzurechnen ist [22].

64. Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass ein nationales Gericht, bei dem ein Rechtsstreit ausschließlich zwischen Privatpersonen anhängig ist, bei der Anwendung der Bestimmungen des innerstaatlichen Rechts, die zur Umsetzung der in einer Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen erlassen worden sind, das gesamte nationale Recht berücksichtigen und es so weit wie möglich anhand von Wortlaut und Zweck der Richtlinie auslegen muss, um zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem von der Richtlinie verfolgten Ziel vereinbar ist [23].

65. Der Grundsatz der konformen Auslegung des nationalen Rechts unterliegt jedoch bestimmten Schranken. So findet die Verpflichtung des nationalen Gerichts, bei der Auslegung und Anwendung der einschlägigen Vorschriften des innerstaatlichen Rechts den Inhalt einer Richtlinie heranzuziehen, in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen ihre Schranken und darf nicht als Grundlage für eine Auslegung *contra legem* des nationalen Rechts dienen [24].

[21] Erklärungen der Republik Polen, Rn. 10.

[22] Vgl. Urteile vom 24. Juni 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, Rn. 53, 54 und 57 sowie die dort angeführte Rechtsprechung), und vom 18. Januar 2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, Rn. 25 und 26).

[23] Vgl. Urteile vom 15. Januar 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 38 und die dort angeführte Rechtsprechung), und vom 4. Juni 2015, Faber (C-497/13, EU:C:2015:357, Rn. 33).

[24] Vgl. in diesem Sinne Urteile vom 15. Januar 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung), und vom 13. Dezember 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, Rn. 51).

66. Sodann ist nach dem Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts das nationale Gericht, das im Rahmen seiner Zuständigkeit die Bestimmungen des Unionsrechts anzuwenden hat, verpflichtet, dann, wenn es eine nationale Regelung nicht den Anforderungen des Unionsrechts entsprechend auslegen kann, für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen Sorge zu tragen, indem es erforderlichenfalls jede – auch spätere – entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts aus eigener Entscheidungsbefugnis unangewendet lässt, ohne dass es die vorherige Beseitigung dieser Bestimmung auf gesetzgeberischem Weg oder durch irgendein anderes verfassungsrechtliches Verfahren beantragen oder abwarten müsste [25].

67. Allerdings sind auch die anderen wesentlichen Merkmale des Unionsrechts, insbesondere die Natur und die Rechtswirkungen der Richtlinien, zu berücksichtigen [26]. Eine Richtlinie, deren Bestimmungen klar, genau und unbedingt sind, hat gegenüber dem Staat unmittelbare Wirkungen, d. h. „vertikale unmittelbare Wirkung“ [27]. Eine Richtlinie kann jedoch nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen, so dass gegenüber einem nationalen Gericht eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist [28]. Denn gemäß Art. 288 Abs. 3 AEUV besteht die Verbindlichkeit einer Richtlinie, aufgrund deren eine Berufung auf sie möglich ist, nur in Bezug auf „jeden Mitgliedstaat, an den sie gerichtet wird“, und die Union ist nur dort befugt, mit unmittelbarer Wirkung allgemein und abstrakt Verpflichtungen zulasten der Einzelnen anzuordnen, wo ihr die Befugnis zum Erlass von Verordnungen zugewiesen ist.

68. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs gestattet daher eine Bestimmung einer Richtlinie, selbst wenn sie klar, genau und unbedingt ist, es dem nationalen Gericht nicht, eine dieser Bestimmung entgegenstehende Vorschrift seines innerstaatlichen Rechts auszuschließen, wenn aufgrund dessen einer Privatperson eine zusätzliche Verpflichtung auferlegt würde [29].

69. Im vorliegenden Fall hat Paragraf 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs „vertikale unmittelbare Wirkung“ [30], kann aber unter der Berücksichtigung der in der vorstehenden Nummer angeführten Rechtsprechung keine „horizontale unmittelbare Wirkung“ entfalten, so dass der Arbeitnehmer aus der Rahmenvereinbarung und der Richtlinie 1999/70 kein Recht ableiten kann, das vor einem nationalen Gericht gegen den Arbeitgeber geltend gemacht werden könnte.

70. An dieser Stelle stellt sich die Frage, ob sich ein Recht, das gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden kann, unmittelbar aus der Charta ableiten lässt, die u. a. mit dem oben angeführten Paragrafen 4 Abs. 1 durchgeführt wird. Damit kommen wir zum heiklen Bereich der horizontalen unmittelbaren Wirkung, die der Gerichtshof in einigen begrenzten Fällen einigen Bestimmungen der Charta zuerkannt hat. Die Bestimmungen der Charta, die sich im vorliegenden Fall anführen ließen, sind die Art. 21 (Nichtdiskriminierung), 20 (Gleichheit vor dem Gesetz), 30 (Recht auf Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung) und 47 (Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht).

[25] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24. Juni 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, Rn. 58 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[26] Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 24. Juni 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[27] Vgl. Urteile vom 9. November 1995, Francovich (C-479/93, EU:C:1995:372, Rn. 11), vom 11. Juli 2002, Marks & Spencer (C-62/00, EU:C:2002:435, Rn. 25), und vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a. (C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 103).

[28] Vgl. Urteile vom 26. Februar 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, Rn. 48), vom 14. Juli 1994, Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:292, Rn. 20), vom 5. Oktober 2004, Pfeiffer u. a. (C-397/01 bis C-403/01, EU:C:2004:584, Rn. 108 und 109), vom 24. Januar 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, Rn. 42), vom 15. Januar 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 36), und vom 7. August 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631, Rn. 43).

[29] Vgl. Urteile vom 24. Juni 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530), und vom 18. Januar 2022, Thelen Technopark Berlin (C-261/20, EU:C:2022:33, Rn. 31 bis 33).

[30] Vgl. Urteil vom 15. April 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223, Rn. 68).

71. Der Gerichtshof hat die horizontale unmittelbare Wirkung von Art. 21 anerkannt [31]. In diesen Urteilen hat sich der Gerichtshof jedoch auf Diskriminierungsgründe wie Alter und Religion bezogen, die in der angeführten Bestimmung ausdrücklich genannt werden. An dieser Stelle ist zu klären, ob Art. 21 auch die Diskriminierung zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern umfasst, d. h. eine Diskriminierung aufgrund eines sozioökonomischen Kriteriums.

72. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass sich die Verfasser der Charta bewusst [32] für eine nicht erschöpfende Aufzählung der von Art. 21 erfassten Diskriminierungsgründe entschieden haben, was die Verwendung des Wortes „insbesondere“ zeigt, mit der Folge, dass auch andere, in der Bestimmung nicht ausdrücklich genannte Diskriminierungsgründe in den Anwendungsbereich der Charta einbezogen sind.

73. Dass die Aufzählung der Diskriminierungsgründe nicht erschöpfend ist, bedeutet jedoch nicht, dass es sich um eine gänzlich unbestimmte Liste handelt, die alle möglichen Diskriminierungsgründe zuließe. Insoweit ist die angewandte Gesetzestechnik sehr aussagekräftig. Die Verfasser der Charta haben das Verbot der Diskriminierung aus bestimmten, ausdrücklich genannten Gründen vorgesehen, bei denen es sich jedoch nicht um die einzigen Gründe handelt, da der Aufzählung der Ausdruck „insbesondere“ (im Italienischen „in particolare“, im Französischen „notamment“, im Englischen „such as“, im Spanischen „en particular“) vorangestellt ist. Dieser Ausdruck weist zwar darauf hin, dass die Aufzählung der Gründe nicht abschließend ist, zeigt aber auch, dass die ausdrücklich genannten Gründe Beispiele für die Art der Diskriminierung sind, die von Art. 21 erfasst wird. Andere Diskriminierungsgründe fallen unter diese Bestimmung, soweit es sich dabei um Gründe handelt, die mit den dort genannten Gründen vergleichbar sind.

74. Sieht man sich die ausdrücklich genannten Gründe an, kann man leicht erkennen, dass sie sich alle auf Diskriminierungen beziehen, die die Menschenwürde berühren. Diskriminierungen wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung weisen alle einen Bezug zum Wert der Menschenwürde auf.

75. In diesem Sinne lässt sich Art. 21 der Charta als eine Konkretisierung der Menschenwürde betrachten, mit der die Aufzählung der in Art. 2 des EU-Vertrags verankerten Werte beginnt. Werte, bei denen es sich, wie der Gerichtshof insbesondere in Bezug auf die „Rechtsstaatlichkeit [33] und die „Solidarität“ [34] festgestellt hat, nicht um reine politische Leitlinien handelt. Vielmehr haben sie echte Rechtswirkung und werden in einigen allgemeinen Grundsätzen auf der Ebene des Primärrechts selbst und dann in detaillierteren Vorschriften konkretisiert.

[31] Vgl. Urteile vom 17. April 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257), vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43), und vom 19. April 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

[32] Vgl. die erschöpfende Liste der Gründe in Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).

[33] Vgl. Urteile vom 16. Februar 2022, Ungarn/Parlament und Rat (C-156/21, EU:C:2022:97, Rn. 136 und 232), und vom 16. Februar 2022, Polen/Parlament und Rat (C-157/21, EU:C:2022:98, Rn. 145 und 264).

[34] Vgl. Urteil vom 15. Juli 2021, Deutschland/Kommission (C-848/19 P, EU:C:2021:598, Rn. 43, 45 und 49).

76. Der Wert der Menschenwürde stellt seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs die wahre Grundnorm des europäischen Konstitutionalismus dar und bildet das Gegenbild zu den Schrecken des Totalitarismus, der der menschlichen Person jeglichen Wert abgesprochen hatte. Die Menschenwürde, die für die Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten von zentraler Bedeutung ist und daher auch die Grundlage der Verfassungsidentität der Union bildet, bestimmt die Auslegung des Primärrechts und die Ausdehnungskraft der Grundsätze, in denen sie konkretisiert wird, wie z. B. des Grundsatzes des Verbots von Diskriminierungen. Gleichzeitig markiert sie aber auch die Grenzen, indem sie die horizontale Wirksamkeit des Rechts in Art. 21, in dem der Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen konkretisiert ist, verfassungsrechtlich verankert, wenn die Gründe für die Diskriminierung auf eine Verletzung der Menschenwürde zurückzuführen sind.

77. Somit kann zu den Diskriminierungsgründen, die von Art. 21 der Charta erfasst werden, kein sozioökonomischer Grund gezählt werden, der etwa den Status des Arbeitnehmers oder die Art des Vertragsverhältnisses, das ihn an den Arbeitgeber bindet, betrifft.

78. Diese Schlussfolgerung wird durch drei weitere Überlegungen gestützt. Erstens ist unter Berücksichtigung der in Art. 21 der Charta angewandten Gesetzgebungstechnik festzustellen, dass der Verzicht auf eine abschließende Aufzählung verbotener Diskriminierungsgründe nicht zur Aufstellung einer „Generalklausel“ oder eines, wie es in der deutsche Lehre heißt, „*unbestimmten Rechtsbegriffs*“, wie z. B. „Treu und Glauben“, „Dringlichkeit“, „öffentliche Sicherheit“ geführt hat, der von Natur aus elastisch ist und in Anpassung an die Entwicklung der Rechtsordnung und des gesellschaftlichen Bewusstseins selbst mit veränderlichen Bedeutungen angereichert werden kann. Vielmehr haben die Verfasser der Charta bestimmte Diskriminierungsgründe genannt, die jeweils die Konkretisierung („insbesondere“) einer bestimmten Art von Diskriminierung darstellen, nämlich einer Diskriminierung, die die Menschenwürde angreift.

79. Hinzuzufügen ist, dass der Gerichtshof wiederholt seine Befugnis ausgeschlossen hat, die Liste der in Art. 21 der Charta genannten Gründe zu erweitern [35].

80. Zweitens wird in den „Erläuterungen zur Charta der Grundrechte“ darauf hingewiesen, dass Art. 21, „[s]oweit er mit Art. 14 EMRK zusammenfällt, … nach diesem Artikel Anwendung [findet]“. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat unter Rückgriff auf die Klausel „eines sonstigen Status“ das Diskriminierungsverbot auf Fälle ausgedehnt, in denen die Ungleichbehandlung auf der Geschlechtsidentität [36] der sexuellen Ausrichtung [37], einer Behinderung [38] und schließlich dem Alter [39] beruht, alles Faktoren, die die Menschenwürde betreffen und die einzigen sind, die vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte überprüft werden können.

[35] Vgl. Urteile vom 11. Juli 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456, Rn. 56), vom 17. Juli 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415, Rn. 46), vom 7. Juli 2011, Agafiței u. a (C-310/10, EU:C:2011:467), und vom 9. März 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:1989).

[36] EGMR, Urteil vom 12. Mai 2015, Identoba u. a./Georgien, Beschwerde Nr. 73235/12, § 96.

[37] EGMR, Urteil vom 26. Februar 2002, Fretté/Frankreich, Beschwerde Nr. 36515/97, § 32.

[38] EGMR, Urteile vom 30. April 2009, Glor/Schweiz, Beschwerde Nr. 13444/04, und vom 22. März 2016, Guberina/Kroatien, Beschwerde Nr. 23682/13.

[39] EGMR, Urteil vom 10. Juni 2010, Schwizgebel/Schweiz, Beschwerde Nr. 25762/07.

81. Schließlich kann es nützlich sein, daran zu erinnern, dass der Gerichtshof in seiner Rechtsprechung Art. 1 der Richtlinie 2000/78 so ausgelegt hat, dass er Diskriminierungen wegen der Berufskategorie nicht erfasst [40].

82. Nachdem die Anwendbarkeit von Art. 21 der Charta auf den vorliegenden Fall ausgeschlossen wurde, ist zu prüfen, ob eine Anwendung von Art. 20 in Frage kommt. Der Gerichtshof hat entschieden, dass der Gleichheitsgrundsatz, was befristet beschäftigte Arbeitnehmer angeht, durch die Richtlinie 1999/70 und insbesondere durch Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung [41] umgesetzt wurde. Es gibt allerdings keine Urteile des Gerichtshofs, in denen eine horizontale unmittelbare Wirkung dieses Artikels angenommen wurde. Meines Erachtens sollte deshalb eine solche Auslegung von Art. 20 ausgeschlossen werden.

83. Eine Bestimmung der Charta hat horizontale unmittelbare Wirkung, wenn sie zwingend und nicht von Bedingungen abhängig ist. Daher schließt der Gerichtshof eine horizontale unmittelbare Wirkung in den Fällen aus, in denen eine Bestimmung, wie z. B. Art. 27, auf Fälle und Voraussetzungen verweist, die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind [42].

84. Bei näherer Betrachtung ist auch Art. 20, obwohl er keinen ausdrücklichen Verweis auf das Unionsrecht und die nationalen Rechtsvorschriften enthält, nicht unbedingt und zwingend. Diese Merkmale setzen nämlich voraus, dass die Bestimmung einer Privatperson einen Anspruch einräumt, dem eine konkrete Verpflichtung einer anderen Privatperson entspricht. Das bedeutet, dass sowohl der Inhalt des Anspruchs als auch die entsprechende Verpflichtung direkt aus der Charta abgeleitet werden können, ohne dass andere Rechtsakte herangezogen werden müssten.

85. Im Fall von Art. 21 und Art. 31 Abs. 2, der das Recht auf bezahlten Urlaub betrifft, hat die Privatperson, wenn die Bedingungen der beiden Bestimmungen erfüllt sind, einen Anspruch mit genauem Inhalt, mit dem eine Verpflichtung einer anderen Privatperson mit ebenso genauem Inhalt einhergeht [43].

86. Art. 20 weist im Gegensatz zu den Bestimmungen, denen der Gerichtshof eine horizontale unmittelbare Wirkung zuerkannt hat, eine „offene Struktur“ auf, die es – unabhängig von einem zwischengeschalteten Gesetzgebungsakt – verhindert, aus ihm unmittelbar ein subjektives Recht und eine entsprechende rechtliche Verpflichtung mit bestimmtem Inhalt abzuleiten.

87. Wenn also eine Privatperson beanstandet, dass das Gesetz sie der gleichen Behandlung unterwirft wie eine andere Person, obwohl sie sich in einer anderen Situation als diese Person befindet, und daher eine unterschiedliche Behandlung fordert, kann der genaue Inhalt dieser Behandlung nicht aus der Charta abgeleitet werden, so dass auch die entsprechende Verpflichtung der anderen Privatperson unbestimmt bliebe. Wird in solchen Fällen festgestellt, dass der (nationale oder unionsrechtliche) Gesetzgebungsakt gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt, ist der nationale oder europäische Gesetzgeber verpflichtet, seine Rechtsvorschriften innerhalb eines mehr oder weniger großen Spielraums anzupassen [44].

40 Vgl. Urteil vom 13. Juni 2017, Florescu u. a. (C-258/14, EU:C:2017:448, Rn. 63).

41 Vgl. Urteil vom 25. Juli 2018, Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:603, Rn. 20).

42 Vgl. Urteil vom 15. Januar 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 45 und 49).

43 Vgl. Urteil vom 6. November 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, Rn. 79).

44 Vgl. Urteil vom 16. September 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, Rn. 68 und 71).

88. Wenn im umgekehrten Fall eine Person beanstandet, in einer vergleichbaren Situation ungleich behandelt worden zu sein, ist zu beachten, dass die Ergebnisse des Vergleichs nicht automatisch und eindeutig sind. Es ist in der Tat schwierig, mit Sicherheit und automatisch ein objektives Kriterium oder eine einheitliche Rechtslehre zu finden, die festlegen, wann Situationen als vergleichbar erachtet werden. Dies wurde von Generalanwältin Sharpston erkannt: „Es ist … klar, dass sich die Kriterien, welche Ähnlichkeiten bzw. Unterschiede maßgeblich sind, mit den grundlegenden moralischen Anschauungen einer bestimmten Person oder Gesellschaft wandeln“ [45]. Die Generalanwältin hat eindeutig erkannt, dass unser Empfinden dafür, was ein maßgeblicher oder unmaßgeblicher Unterschied ist, von einer Reihe von Werturteilen abhängt, die kulturell und historisch bedingt sind.

89. Diese Fluidität macht es nicht immer einfach vorherzusagen, wie der Vergleich auf eine bestimmte Reihe von Situationen anzuwenden ist. Wenn es also um den Gleichheitsgrundsatz geht, ist es nicht möglich, unmittelbar aus Art. 20 der Charta – unabhängig von einem zwischengeschalteten Gesetzgebungsakt – den konkreten Inhalt des Rechts der Privatperson, die sich darauf beruft, und die entsprechende Verpflichtung einer anderen Privatperson, mit der das Rechtsverhältnis begründet wurde, abzuleiten.

90. Ganz anders verhält es sich bei Art. 21, in dem die Unterscheidungsgründe aufgeführt sind, bei denen eine Diskriminierung mit der Menschenwürde unvereinbar und daher durch das Primärrecht verboten ist, mit der Folge, dass die diskriminierte Person ihren Anspruch darauf geltend machen kann, dass die auf diesen Gründen beruhende Diskriminierung beseitigt und die günstigere Behandlung auf sie erstreckt wird.

91. Würde jedoch die ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zum Nachteil einer Privatperson ausreichen, damit sich diese in den Bereichen, für die die Charta gilt, gegenüber einer anderen Privatperson auf Art. 20 berufen kann, würde Art. 21 erheblich an Bedeutung verlieren. Dieser hat nämlich, wie wir gesehen haben, eine horizontale unmittelbare Wirkung, die sich nur auf Diskriminierungen bezieht, die auf Gründen mit Bezug zur Achtung der Menschenwürde, vor allem auf den ausdrücklich genannten, beruhen, und nicht auf alle Arten von Diskriminierungen.

92. Was den Anspruch auf eine gerechtfertigte Entlassung betrifft, so kann auch Art. 30 keine unmittelbare Wirkung entfalten, da seine Anwendung von den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten abhängt [46]. Daher lässt sich eine Anwendung von Art. 30 in Verbindung mit Paragraf 4 des Rahmenabkommens nicht in Betracht ziehen.

93. Wie allgemein bekannt und vom Gerichtshof zu Art. 27 der Charta, der einen nahezu identischen Aufbau wie Art. 30 hat, festgestellt wurde, ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung die in der Unionsrechtsordnung garantierten Grundrechte in allen unionsrechtlich geregelten Fallgestaltungen Anwendung finden [47].

94. Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 1999/70 stellt keine Umsetzung von Art. 30 der Charta dar, und es gibt keine Vorschriften im Sekundärrecht der Union, die die Pflicht, dem Arbeitnehmer zeitgleich mit der Erklärung der Kündigung die Kündigungsgründe mitzuteilen, im Einzelnen regelten.

[45] Vgl. Schlussanträge der Generalanwältin Sharpston in der Rechtssache Bartsch (C-427/06, EU:C:2008:297, Nr. 44).

[46] Nach Art. 30 der Charta hat „[j]ede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer … nach dem Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung“.

[47] Vgl. Urteil vom 15. Januar 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 42).

95. Die Pflicht zur Angabe der Gründe zum Zeitpunkt der Kündigung auch bei befristeten Verträgen als unmittelbar anwendbare Rechtsnorm lässt sich nicht aus dem Wortlaut von Art. 30 ableiten. Daher bin ich, um es mit den Worten des Gerichtshofs zu sagen, die im vorliegenden Fall perfekt zu passen scheinen, der Auffassung, dass „sich die Umstände des Ausgangsverfahrens von denen unterscheiden, die zum Urteil Kücükdeveci [in der Rechtssache C-555/07] geführt haben, da das in Art. 21 Abs. 1 der Charta niedergelegte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, um das es in jener Rechtssache ging, schon für sich allein dem Einzelnen ein subjektives Recht verleiht, das er als solches geltend machen kann“ [48].

96. Daher kann in einem Rechtsstreit wie dem des Ausgangsverfahrens Art. 30 der Charta als solcher nicht herangezogen werden, um festzustellen, dass die nationale Vorschrift, die möglicherweise nicht mit der Richtlinie 1999/70 in Einklang steht, unangewendet bleiben muss.

97. Gelangt man zu dem Schluss, dass die Art. 21, 20 und 30 der Charta im vorliegenden Fall nicht anwendbar sind, kann auch Art. 47 der Charta keine Anwendung finden.

98. Der Gerichtshof hat die horizontale unmittelbare Wirkung von Art. 47 anerkannt. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass diese horizontale unmittelbare Wirkung stets in Verbindung mit anderen gegenüber einer Privatperson einklagbaren Rechten anerkannt wurde. Insbesondere im Urteil Egenberger wurde die horizontale unmittelbare Wirkung von Art. 47 anerkannt, der aber in Verbindung mit dem in Art. 21 verankerten und in der Richtlinie 2000/78 konkretisierten allgemeinen Grundsatz der Nichtdiskriminierung angewandt wurde [49]. Die Verbindung von Art. 47 mit einer anderen Bestimmung der Charta mit horizontaler unmittelbarer Wirkung ergibt sich im angeführten Fall aus der normativen Struktur von Art. 47. Er garantiert nämlich jeder Person, „deren durch das Recht der Union garantierte Rechte oder Freiheiten verletzt worden sind“, das Recht, bei einem Gericht einen wirksamen Rechtsbehelf einzulegen.

99. Die Anwendung von Art. 47 der Charta setzt daher voraus, dass der Privatperson ein durch die Unionsrechtsordnung garantiertes Recht oder eine solche Freiheit zusteht, die er in einem Gerichtsverfahren geltend machen kann. Bei der Prüfung der Frage, ob diese Bestimmung geltend gemacht werden kann, prüft der Gerichtshof daher, ob eine Vorschrift des materiellen Rechts existiert, die der betreffenden Partei in der konkreten Situation Rechte verleiht, die sie gerichtlich geltend machen kann [50].

100. Dies bedeutet nicht nur, dass der betreffende Sachverhalt in den Anwendungsbereich der Charta fallen muss – andernfalls wäre die Charta insgesamt gar nicht anwendbar –, sondern es muss auch ein durch das Unionsrecht garantiertes *konkretes* Recht oder eine *konkrete* Freiheit bestehen, die dem fraglichen Kläger zusteht [51].

101. Diese Frage hat sich in den Rechtssachen, in denen die Urteile DI, Bauer und Willmeroth sowie Cresco Investigation [52] ergingen, nicht gestellt, da die Art. 21 und 31 der Charta, die in den entsprechenden Richtlinien konkretisiert sind, den Klägern materielle Rechte verliehen und

[48] Vgl. Urteil vom 15. Januar 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2, Rn. 47).

[49] Vgl. Urteil vom 17. April 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 75 bis 77).

[50] Vgl. Urteil vom 1. August 2022, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Ablehnung des Aufnahmegesuchs eines ägyptischen unbegleiteten Minderjährigen) (C-19/21, EU:C:2022:605. Rn. 50).

[51] Vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Emiliou vom 7. April 2022 in der Rechtssache Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (Ablehnung des Aufnahmegesuchs eines ägyptischen unbegleiteten Minderjährigen) (C-19/21, EU:C:2022:279, Nr. 47 und die dort angeführte Rechtsprechung).

[52] Vgl. Urteile vom 19. April 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278), vom 6. November 2018, Bauer und Willmeroth (C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871), und vom 22. Januar 2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43).

Art. 47 der Charta nicht geltend gemacht wurde. Im Übrigen weise ich darauf hin, dass die Ausübung des in Art. 47 der Charta verankerten Rechts auf einen wirksamen Rechtsbehelf vor einem Gericht beschränkt werden kann [53].

102. Die in den vorstehenden Nummern genannte Voraussetzung ist im vorliegenden Fall nicht erfüllt, da der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber weder aus der Rahmenvereinbarung noch aus Art. 20 oder 21 der Charta ein Recht ableiten kann.

IV. Ergebnis

103. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Vorlagefragen des Sąd Rejonowy dla Krakowa–Nowej Huty w Krakowie (Rayongericht für Krakau-Nowa Huta in Krakau, Polen) wie folgt zu beantworten:

Art. 1 der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und die Paragrafen 1 und 4 dieser Rahmenvereinbarung sind dahin auszulegen, dass

sie einer Regelung des nationalen Rechts, die eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur schriftlichen Begründung einer Kündigung nur bei unbefristeten Arbeitsverträgen vorsieht, dann nicht entgegenstehen, wenn das nationale Gericht in der Annahme, dass eine konforme Auslegung der nationalen Vorschriften möglich ist, sicherstellt, dass eine gerichtliche Kontrolle der Rechtmäßigkeit des Kündigungsgrundes bei befristeten Verträgen gewährleistet ist und dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer über einen wirksamen Rechtsschutz unter Berücksichtigung der oben genannten Kriterien verfügt.

In einem Rechtsstreit zwischen Privaten können sich die Parteien nicht auf Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge berufen.

[53] Vgl. Urteil vom 6. Oktober 2020, Luxemburgischer Staat (Rechtsbehelf gegen ein Auskunftsersuchen in Steuersachen) (C-245/19 und C-246/19, EU:C:2020:795, Rn. 60).