

Rechtsprechung

Sonstiges Recht

„Mangold“-Urteil des EuGH keine verfassungswidrige Kompetenzüberschreitung

Die Annahme eines verfassungswidrigen sog. Ultra-vires-Akts setzt einen hinreichend qualifizierten Kompetenzverstoß der europäischen Organe voraus. Die Kompetenzwidrigkeit muss offensichtlich sein und zu einer strukturell bedeutsamen Verschiebung zu Lasten der Mitgliedstaaten führen. Zuvor ist dem EuGH nach Art. 267 AEUV Gelegenheit zur Vertragsauslegung sowie zur Entscheidung über die Gültigkeit der Maßnahme zu geben.

Verfassungsrechtlicher Vertrauensschutz kann bei Nichtanwendbarkeit eines Gesetzes aufgrund einer Entscheidung des EuGH durch innerstaatliche Entschädigung gewährt werden.

Nicht jede Verletzung der Vorlagepflicht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV verstößt gegen Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG. Es gilt der Willkürmaßstab.

BVerfG, Beschl. v. 6.7.2010 – 2 BvR 2661/06 (BAG – 7 AZR 500/04)

AEUV Art. 267 Abs. 3, 19 Abs. 1; GRCh Art. 21 Abs. 1; RL 2000/78/EG Art. 6 Abs. 1; GG Art. 2 Abs. 1, 12, 101 Abs. 1 Satz 2; TzBfG § 14 Abs. 3 Satz 4

Das Problem: Die Beschwerdeführerin hatte auf der Grundlage des gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßenden § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG (EuGH, Urt. v. 22.11.2005 – Rs. C-144/04, ArbRB 2006, 3 [Miller]) mit dem Kläger des Ausgangsverfahrens einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Das BAG gab der Entfristungsklage statt, ohne Vertrauensschutz zu gewähren oder den EuGH dazu anzurufen (BAG, Urt. v. 26.4.2006 – 7 AZR 500/04, „Honeywell“, ArbRB 2006, 297 [Sasse]).

Die Entscheidung des Gerichts: Das BVerfG weist die Verfassungsbeschwerde zurück. Eine Verletzung der Vertragsfreiheit liege nicht vor, weil das Urteil des BAG nicht auf einer unzulässigen Rechtsfortbildung des EuGH beruhe. Zur Annahme eines sog. Ultra-vires-Akts bedürfe es einer offensichtlichen Kompetenzwidrigkeit, weil die diesbezügliche Kontrolle europarechtsfreundlich ausgeübt werden müsse (BVerfGE 123, 267, 354). Es könne dahinstehen, ob sich das Verbot der Altersdiskriminierung aus den gemeinsamen Verfassungstraditionen und den völkerrechtlichen Verträgen der Mitgliedstaaten ableiten ließe. Da bereits Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG ein Verbot der Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht verbindlich gemacht habe, sei durch die darauf aufbauen-

de Auslegung des EuGH keine neue Kompetenz für die EU begründet oder eine bestehende Kompetenz zu Lasten der Mitgliedstaaten ausgedehnt worden. Die vom EuGH angenommene Vorwirkung der noch umzusetzenden RL 2000/78/EG zum Zeitpunkt der Änderung des § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG rechtfertige sich aus dem Verschlechterungsverbot.

Konsequenzen für die Praxis: Höchst interessant und neu in der Diskussion sind die Ausführungen des BVerfG zum Vertrauensschutz. Danach ist es ausgeschlossen, dass die Gerichte der Mitgliedstaaten eine nationale Regelung wie z.B. § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG aus Vertrauensschutzwägungen für die Zeit vor Erlass der Vorabentscheidung des EuGH für anwendbar erklären. Da nach der europarechtlichen Vorgabe ein primärer Vertrauensschutz ausscheidet, hält das BVerfG einen sekundären Vertrauensschutz durch Gewährung einer Entschädigung für möglich, falls ein Gesetz aufgrund einer Entscheidung des EuGH auch rückwirkend nicht angewandt werden darf. Unabhängig davon, ob ein solcher Anspruch im Staatshaftungssystem angelegt ist, muss die Bundesrepublik die auf die Geltung des unionsrechtswidrigen Gesetzes vertrauenden Bürger für ihre Dispositionen entschädigen. Diese Grundsätze werden insgesamt die Diskussion um Vertrauensschutz für europarechtswidrige Arbeitsrechtsgesetzgebung prägen und müssen wohl aus rechtsstaatlichen Gründen auch für europarechtswidriges Richterrecht gelten, wobei mit dem Spruchrichterprivileg (§ 839 Abs. 2 BGB) zu harmonisieren ist. Zukünftig folgt das Verbot der Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht materiell-rechtlich aus Art. 21 Abs. 1 GRCh.

Beraterhinweis: Der 1. Senat des BVerfG hatte im Beschl. v. 25.2.2010 (1 BvR 230/09, ArbRB 2010, 103 [Molkenbur]) die Pflicht zur Einholung einer Vorabentscheidung des EuGH nach Art. 267 Abs. 3 AEUV erheblich verschärft. Der 2. Senat des BVerfG sieht dagegen nicht verpflichtet, die Verletzung der Vorlagepflicht im Hinblick auf die Einhaltung des gesetzlichen Richters nach Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG voll zu kontrollieren: Nach dem verfassungsrechtlichen Willkürmaßstab werde die Vorlagepflicht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV lediglich dann offensichtlich unhaltbar gehandhabt, wenn sie grds. trotz bestehender Zweifel verkannt werde oder das nationale Gericht vom EuGH abweiche. Liege einschlägige Rechtsprechung des EuGH noch nicht vor, werde Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG nur verletzt, wenn das BAG den ihm in solchen Fällen notwendig zukommenden Beurteilungsrahmen in unvertretbarer Weise überschritten habe, wenn also Gegenauffassungen ggü. der vom Gericht vertretenen Meinung eindeutig vorzuziehen seien. Damit stellt sich der 2. Senat des BVerfG gegen den Beschluss der 3. Kammer des 1. Senats vom 25.2.2010. Bis zur Klärung sollte die Praxis

aus Vorsichtsgründen nach *Schulte*, ArbRB 2010, 219, verfahren. ◀

RA FAArbR Dr. Detlef Grimm, Loschelder Rechtsanwälte, Köln

Stichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag

– „Mangold“-Entscheidung, Vereinbarkeit mit dem GG

Diskriminierung *s. auch AGG*

– Alter, „Mangold“-Entscheidung, Vereinbarkeit mit dem GG

Europäischer Gerichtshof

– Kompetenzüberschreitung, „Ultra-vires-Akt“