

BVerfG billigt Mangold-Urteil des Europäischen Gerichtshofs

UNKORRIGIERBARE RÜCKWIRKUNG — In dem zugrunde liegenden Fall hatte der **Europäische Gerichtshof** (EuGH) entschieden, dass eine deutsche Vorschrift, wonach Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr sachgrundlos befristet eingestellt werden konnten, nicht mit dem allgemeinen Verbot der Altersdiskriminierung vereinbar sei. Kurzerhand erklärte er die Regelung für unanwendbar. In der Folge ließ auch das **Bundesarbeitsgericht** (BAG) die maßgebliche Befristungsregelung unberücksichtigt und hielt den auf dieser Grundlage befristeten Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers für unwirksam. Der unterlegene Arbeitgeber sah hierin eine Verletzung seiner Vertragsfreiheit und legte Beschwerde zum **Bundesverfassungsgericht** (BVerfG) ein. Er rügte, dass das Urteil des EuGH, auf das sich das BAG maßgeblich gestützt habe, eine Kompetenzüberschreitung darstelle und dass ein hinreichender Vertrauensschutz fehle. Das BAG sei verpflichtet gewesen, dem EuGH die Frage vorzulegen, ob die Grundsätze des Vertrauensschutzes eine zeitliche Einschränkung des Mangold-Urteils geböten.

Das BVerfG hat die Beschwerde nun mit einer Gegenstimme zurückgewiesen: Das Mangold-Urteil beruhe nicht auf einer unzulässigen Rechtsfortbildung und sei auch keine verfassungsrechtlich zu beanstandende Kompetenzüberschreitung des EuGH. Eine solche erfordere, dass das Handeln der Unionsgewalt offensichtlich kompetenzwidrig sei und der angegriffene Akt im Kompetenzgefüge zwischen Mitgliedstaaten und **Europäischer Union** zu einer strukturell bedeutsamen Verschiebung zulasten der Mitgliedstaaten führe. Grundsätzlich habe das BVerfG die Entscheidungen des EuGH als verbindliche Auslegung des Unionsrechts zu beachten. Durch den Grundsatz des Verbots der Altersdiskriminierung sei weder eine neue Kompetenz für die Europäische Union begründet noch eine bestehende ausgedehnt worden. Das Diskriminierungsverbot sei bereits durch die europäische Antidiskriminierungsrichtlinie verbindlich, und damit Auslegungsspielräume für den EuGH eröffnet worden. Zudem sei das BAG nicht verpflichtet gewesen, dem EuGH das Verfahren vorzulegen.

„Daher ist Vorsicht geboten, wenn der EuGH deutsche Gesetze für unanwendbar erklärt“, so **Carolin Goll-Müller**, Rechtsanwältin bei **Linklaters**. „Auf deren Bestand kann man sich gegebenenfalls auch dann nicht berufen, wenn die Feststellung des EuGH in die Vergangenheit reicht – und damit unkorrigierbare Auswirkungen hat.“ Ob der dem unterlegenen Arbeitgeber in Aussicht gestellte Staatshaftungsanspruch weiterhelfe, hält Goll-Müller für äußerst fraglich. ■