

BUNDESVERFASSUNGSGERICHT

- 1 BvR 1771/20 -
- 1 BvR 1847/20 -
- 1 BvR 1865/20 -
- 1 BvR 1866/20 -
- 1 BvR 1925/20 -
- 1 BvR 1939/20 -
- 1 BvR 1940/20 -
- 1 BvR 1946/20 -

**In den Verfahren
über
die Verfassungsbeschwerden**

des Herrn Prof. Dr. F...,
als Insolvenzverwalter über das Vermögen der
A... KG,

- Bevollmächtigter: ... -

1. gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichts
vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 -

- 1 BvR 1771/20 -,

2. gegen
das Urteil des Bundesarbeitsgerichts
vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 268/19 -

- 1 BvR 1847/20 -,

3. gegen
das Urteil des Bundesarbeitsgerichts
vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 172/19 -

- 1 BvR 1865/20 -,

4. gegen

das Urteil des Bundesarbeitsgerichts

vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 208/19 -

- 1 BvR 1866/20 -,

5. gegen

das Urteil des Bundesarbeitsgerichts

vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 211/19 -

- 1 BvR 1925/20 -,

6. gegen

das Urteil des Bundesarbeitsgerichts

vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 163/19 -

- 1 BvR 1939/20 -,

7. gegen

das Urteil des Bundesarbeitsgerichts

vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 270/19 -

- 1 BvR 1940/20 -,

8. gegen

das Urteil des Bundesarbeitsgerichts

vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 134/19 -

- 1 BvR 1946/20 -

hat die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts durch

die Richterinnen Baer,

Ott

und den Richter Radtke

gemäß § 93b in Verbindung mit § 93a BVerfGG in der Fassung der

Bekanntmachung vom 11. August 1993 (BGBl I S. 1473)
am 5. Januar 2021 einstimmig beschlossen:

Die Verfassungsbeschwerden werden nicht zur Entscheidung angenommen.

G r ü n d e :

I.

Der Beschwerdeführer wendet sich gegen insgesamt acht gleichgelagerte Entscheidungen des Sechsten Senats des Bundesarbeitsgerichts, mit denen Kündigungsschutzklagen von Piloten einer insolventen Fluggesellschaft stattgegeben wurden (ausführlich zum Sachverhalt vgl. BAG, Urteil vom 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 -, juris). 1

1. Der Beschwerdeführer ist der Insolvenzverwalter einer deutschen Fluggesellschaft mit Sitz in B... (Insolvenzschuldnerin). Sie unterhielt an mehreren Flughäfen sogenannte „Stationen“. Diesen war Personal für die Bereiche Boden, Kabine und Cockpit zugeordnet. Die Kläger der Ausgangsverfahren der Verfassungsbeschwerden waren alle als Piloten oder Co-Piloten mit dem Einsatzort D... beziehungsweise K... beschäftigt. Nach dem am 1. November 2017 eröffneten Insolvenzverfahren wurden ihre Arbeitsverhältnisse wie die aller im Cockpitbereich Beschäftigten wegen Stilllegung des Flugbetriebs mit Schreiben vom 28. November 2017 gekündigt. Die Insolvenzschuldnerin erstattete eine Massenentlassungsanzeige für den „Betrieb Cockpit“ für das bundesweit beschäftigte Cockpit-Personal. Sie ging davon aus, dass es sich bei Boden, Kabine und Cockpit jeweils um einen Betrieb handele und hatte auch die Personalvertretungen für das Boden-, Kabinen- und Cockpit-Personal tarifvertraglich getrennt organisiert (vgl. § 117 Abs. 2 BetrVG). Die Anzeige erfolgte bei der Agentur für Arbeit B... N..., da der Flugbetrieb nach Auffassung der Insolvenzschuldnerin dort zentral gesteuert werde. Die Piloten gingen gegen die Kündigungen zunächst gerichtlich erfolglos vor, hatten dann aber mit den Revisionen vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. 2

2. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sind die Kündigungen nach § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG, § 134 BGB unwirksam. Bei der Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 KSchG sei der maßgebliche Betriebsbegriff der unionsrechtlichen Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie - MERL) verkannt und deswegen die Anzeige nicht für den richtigen Betrieb erstattet worden. Daher sei die Anzeige bei einer örtlich unzuständigen Agentur für Arbeit erfolgt und habe nicht die erforderlichen Angaben enthalten. Der Betrieb im Sinne des § 17 Abs. 1 KSchG sei unionsrechtlich determiniert. Danach handele es sich bei den Stationen der Fluggesellschaft jeweils um Betriebe. Für die den Stationen D... und K... zugeordneten Piloten hätte die Anzeige folglich bei der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit in D... und K... erfolgen müssen. Bei typisierender Betrachtung seien dort die Auswirkungen der Massenentlassung aufgetreten, denen durch eine frühzeitige Einschaltung der zu 3

ständigen Agentur für Arbeit entgegengetreten werden solle. Die Angaben in den Anzeigen hätten sich daher auch nicht auf das Cockpit-Personal beschränken dürfen. Vielmehr sei nach § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG erforderlich, das der Station ebenfalls zugeordnete Boden- und Kabinen-Personal aufzuführen. Für den Betrieb im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie sei ohne Belang, dass diese Beschäftigten kollektivrechtlich in andere Vertretungsstrukturen eingebettet waren.

3. Der Beschwerdeführer rügt als Insolvenzverwalter der Arbeitgeberin und Insolvenzschuldnerin insbesondere, das Bundesarbeitsgericht habe seine Rechte aus Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG verletzt, weil es die Sache nicht dem Gerichtshof der Europäischen Union vorgelegt habe (Art. 267 Abs. 3 AEUV). Das Bundesarbeitsgericht interpretiere die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union unzutreffend. Hiernach sei das enge, ortsbezogene Verständnis von einem Betrieb bei Massenentlassungsverfahren unterhalb einer Betriebsschließung nur dann herangezogen worden, wenn ansonsten die Schwellenwerte der Massenentlassungsrichtlinie nicht erreicht und ihre Schutzwirkungen zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ausgelöst würden. Es sei jedenfalls dann unzulässig, an andere Betriebsstrukturen anzuknüpfen, solange und soweit der arbeitnehmerbezogene Schutzzweck der Richtlinie erfüllt werde.

4

Falls das Bundesverfassungsgericht davon ausgehen sollte, dass hier eine eigene Prüfungszuständigkeit bestehe, werde hilfsweise auch die Verletzung der von Art. 16 GRCh beziehungsweise Art. 12 Abs. 1 GG als Teil der Berufsausübungsfreiheit geschützten Vertragsfreiheit gerügt. Die sozioökonomischen Vorteile, die mit der Zuständigkeit der ortsnahen Niederlassung der Agentur für Arbeit einhergingen, würden den Eingriff in die Vertragsfreiheit nicht rechtfertigen. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Folgen für die Insolvenzmasse werde zudem das Recht des Beschwerdeführers aus Art. 2 Abs. 1 GG gerügt.

5

II.

Die Verfassungsbeschwerden werden nicht zur Entscheidung angenommen. Ihnen kommt keine grundsätzliche verfassungsrechtliche Bedeutung zu und die Annahme ist auch nicht zur Durchsetzung der in § 90 Abs. 1 BVerfGG genannten Rechte angezeigt (§ 93a Abs. 2 BVerfGG). Die Verfassungsbeschwerden haben keine hinreichende Aussicht auf Erfolg (vgl. BVerfGE 90, 22 <25 f.>). Insbesondere hat das Bundesarbeitsgericht Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG nicht verletzt. Es hat vertretbar dargelegt, warum es in der Sache entscheiden durfte, ohne vorher den Gerichtshof der Europäischen Union anzurufen.

6

1. Die Gerichte verletzen das Recht der Parteien auf ihren gesetzlichen Richter aus Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG, wenn ihr Umgang mit der Vorlagepflicht an den Gerichtshof der Europäischen Union aus Art. 267 Abs. 3 AEUV bei verständiger Würdigung der das Grundgesetz bestimmenden Gedanken nicht mehr verständlich erscheint und offensichtlich unhaltbar ist (vgl. BVerfGE 126, 286 <315 f.>; 128, 157 <187>; 129, 78 <106>). So wird die Vorlagepflicht nach Art. 267 Abs. 3 AEUV in den Fällen

7

offensichtlich unhaltbar gehandhabt, in denen ein letztinstanzliches Hauptsachegericht eine Vorlage trotz der – seiner Auffassung nach bestehenden – Entscheidungserheblichkeit einer unionsrechtlichen Frage überhaupt nicht in Erwägung zieht, obwohl es selbst Zweifel hinsichtlich der richtigen Beantwortung der Frage hegt und das Unionsrecht somit eigenständig fortbildet (grundsätzliche Verkennung der Vorlagepflicht; vgl. BVerfGE 82, 159 <195 f.>; 126, 286 <316 f.>; 128, 157 <187 f.>; 129, 78 <106 f.>; 135, 155 <232 Rn. 181>). Gleiches gilt in den Fällen, in denen das letztinstanzliche Hauptsachegericht in seiner Entscheidung bewusst von der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu entscheidungserheblichen Fragen abweicht und gleichwohl nicht oder nicht neuerlich vorlegt (bewusstes Abweichen ohne Vorlagebereitschaft; vgl. BVerfGE 82, 159 <195 f.>; 126, 286 <316 f.>; 128, 157 <187 f.>; 129, 78 <106 f.>; 135, 155 <232 Rn. 182>). Liegt zu einer entscheidungserheblichen Frage des Unionsrechts einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union noch nicht vor oder hat eine vorliegende Rechtsprechung die entscheidungserhebliche Frage möglicherweise noch nicht erschöpfend beantwortet oder erscheint eine Fortentwicklung der Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht nur als entfernte Möglichkeit (Unvollständigkeit der Rechtsprechung), wird Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG verletzt, wenn das letztinstanzliche Hauptsachegericht den ihm in solchen Fällen notwendig zukommenden Beurteilungsrahmen in unvertretbarer Weise überschreitet (vgl. BVerfGE 82, 159 <195 f.>; 126, 286 <317>; 128, 157 <188>; 129, 78 <106 f.>; 135, 155 <232 f. Rn. 183>). Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn das Fachgericht das Vorliegen eines „acte clair“ oder eines „acte éclairé“ willkürlich bejaht (vgl. BVerfGE 135, 155 <233 Rn. 183>; insgesamt vgl. BVerfGE 149, 222 <286 f. Rn. 142>).

Das Gericht muss sich daher hinsichtlich des materiellen Unionsrechts hinreichend kundig machen. Etwaige einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union muss es auswerten und seine Entscheidung hieran orientieren. Auf dieser Grundlage muss das Fachgericht unter Anwendung und Auslegung des materiellen Unionsrechts die vertretbare Überzeugung bilden, dass die Rechtslage entweder von vornherein eindeutig („acte clair“) oder durch Rechtsprechung in einer Weise geklärt ist, die keinen vernünftigen Zweifel offenlässt („acte éclairé“; vgl. BVerfGE 129, 78 <107>; 135, 155 <233 Rn. 184>; 149, 222 <287 Rn. 143>).

2. Danach hat das Bundesarbeitsgericht das grundrechtsgleiche Recht des Beschwerdeführers auf den gesetzlichen Richter aus Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG nicht verletzt. Seine Handhabung der aus Art. 267 Abs. 3 AEUV resultierenden Vorlagepflicht ist vertretbar. Es hat sich mit der Frage auseinandergesetzt, ob ein Vorabentscheidungsverfahren durchzuführen ist und dies ausdrücklich verneint. Dabei ist das Bundesarbeitsgericht nicht bewusst von einer Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union abgewichen, sondern hat diese ausgewertet und seine Entscheidung hieran orientiert. Auf dieser Grundlage ist das Bundesarbeitsgericht vertretbar von einem „acte éclairé“ ausgegangen.

a) Der Einwand des Beschwerdeführers, der Großteil der Instanzgerichte habe den Begriff des Betriebs anders ausgelegt als das Bundesarbeitsgericht, greift nicht durch. Liegen sich widersprechende Entscheidungen einzelstaatlicher Gerichte vor, ist dies kein ausschlaggebendes Kriterium dafür, dass die in Art. 267 Abs. 3 AEUV genannte Vorlagepflicht besteht (vgl. EuGH, Urteil vom 9. September 2015, Ferreira da Silva e Brito u.a., C-160/14, EU:C:2015:565, Rn. 41). 10

b) Der Vorwurf des Beschwerdeführers, das Bundesarbeitsgericht habe die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zum Begriff des Betriebs in der Massenentlassungsrichtlinie falsch verstanden, verfängt ebenfalls nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat die einschlägigen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs umfassend ausgewertet. Ein unvertretbares Verständnis dieser Judikatur ist nicht zu erkennen. Was unionsrechtlich unter einem Betrieb im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie zu verstehen ist, hat die vom Bundesarbeitsgericht angeführte gefestigte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs hinreichend geklärt, und die hier in Rede stehenden Stationen lassen sich ohne weiteres darunter subsumieren. Es erscheint auch plausibel, wenn das Bundesarbeitsgericht davon ausgeht, dass nicht nur beim Bodenpersonal eine Verbindung mit der Station als Einheit im Sinne der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs besteht. 11

c) Soweit der Beschwerdeführer aus einzelnen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs schlussfolgert, dass für den Betrieb im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie auch auf überörtliche und zentrale Organisationseinheiten unterhalb der Ebene des Unternehmens abgestellt werden könne, überzeugt das nicht. Die Vorlagepflicht lässt sich nicht damit begründen, dass auch die Anwendung des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs dem Schutzzweck der Massenentlassungsrichtlinie gerecht geworden wäre. Vielmehr ist allein entscheidend, ob das Bundesarbeitsgericht vertretbar angenommen hat, dass der unionsrechtliche Betriebsbegriff hinreichend geklärt sei. Das ist hier der Fall. Es legt vertretbar dar, dass keine ernsthaften Zweifel daran bestanden, wie der Betrieb im Sinne des § 17 KSchG zu bestimmen ist. 12

d) Die Beschwerdeführer wenden sich letztlich gegen eine falsche Rechtsanwendung in der Sache. Diesem Interesse dient der Schutz des gesetzlichen Richters nach Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG nicht. Es ist aber auch nicht ersichtlich, dass das Bundesarbeitsgericht hier Grundrechte des Grundgesetzes verkannt hätte. Art. 12 Abs. 1 GG schützt zwar grundsätzlich auch die unternehmerische Vertragsfreiheit (vgl. BVerfGE 97, 228 <254>; 123, 186 <252>; zum vergleichbaren Schutz nach Art. 16 GRCh vgl. EuGH, Urteil vom 21. Dezember 2016, AGET Iraklis, C-201/15, Rn. 38, 84 ff.). Die Belastung, dass die Wirksamkeit der Kündigung (§ 134 BGB) an die ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG gebunden ist, dient jedoch dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es ist insoweit jedenfalls nicht dargelegt oder sonst erkennbar, dass dieses Mittel zur Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Zieles unverhältnismäßig wäre. 13

Diese Entscheidung ist unanfechtbar.

14

Baer

Ott

Radtke

Bundesverfassungsgericht, Beschluss der 3. Kammer des Ersten Senats vom 5. Januar 2021 - 1 BvR 1771/20, 1 BvR 1946/20, 1 BvR 1940/20, 1 BvR 1939/20, 1 BvR 1925/20, 1 BvR 1866/20, 1 BvR 1865/20, 1 BvR 1847/20

Zitiervorschlag BVerfG, Beschluss der 3. Kammer des Ersten Senats vom 5. Januar 2021 - 1 BvR 1771/20, 1 BvR 1946/20, 1 BvR 1940/20, 1 BvR 1939/20, 1 BvR 1925/20, 1 BvR 1866/20, 1 BvR 1865/20, 1 BvR 1847/20 - Rn. (1 - 14), http://www.bverfg.de/e/rk20210105_1bvr177120.html

ECLI ECLI:DE:BVerfG:2021:rk20210105.1bvr177120