

Geschäftsverzeichnissnr. 1974
Urteil Nr. 132/2001 vom 30. Oktober 2001

URTEILSAUSZUG

---

*In Sachen:* Präjudizielle Frage in bezug auf das Gesetz vom 30. Juni 1971 über die administrativen Geldstrafen, die bei Verstößen gegen bestimmte Sozialgesetze zur Anwendung kommen, gestellt vom Arbeitsgericht Lüttich.

Der Schiedshof,

zusammengesetzt aus dem Vorsitzenden M. Melchior, den Richtern L. François, R. Henneuse, M. Bossuyt, A. Alen und J.-P. Moerman, und dem emeritierten Vorsitzenden H. Boel gemäß Artikel 60*bis* des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Melchior,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

\*

\* \*

### *I. Gegenstand der präjudiziellen Frage*

In seinem Urteil vom 24. Mai 2000 in Sachen der Decoration Design GmbH gegen den Belgischen Staat, dessen Ausfertigung am 26. Mai 2000 in der Kanzlei des Schiedshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Lüttich folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Ist der Behandlungsunterschied zwischen dem im Gesetz vom 30. Juni 1971 vorgesehenen System der administrativen Verfolgungen und demjenigen der Strafverfolgungen wegen der Verstöße, auf die sich dieses Gesetz bezieht, dadurch, daß er im ersteren Fall dazu führt, daß die administrative Geldstrafe nur dem Arbeitgeber auferlegt werden kann, ohne Rücksicht darauf, ob dieser der Urheber des Tatbestands ist oder nicht, und ungeachtet dessen, ob er eine natürliche oder eine juristische Person ist, und im letzteren Fall, daß die Strafsanktion nicht nur dem Arbeitgeber als natürlicher Person, sondern auch dessen Beauftragten oder Handlungsbevollmächtigten auferlegt werden kann, vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung? »

(...)

### *IV. In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1. Obgleich die präjudizielle Frage sich auf das Gesetz vom 30. Juni 1971 « über die administrativen Geldstrafen, die bei Verstößen gegen bestimmte Sozialgesetze zur Anwendung kommen » in seiner Gesamtheit bezieht, wird sowohl aus der Formulierung als auch der Begründung der Frage ersichtlich, daß nur die Verfassungsmäßigkeit von Artikel 3 dieses Gesetzes in Frage gestellt wird, da er die aufgrund desselben Gesetzes angewandten administrativen Geldstrafen nur dem Arbeitgeber auferlegt.

Der Hof beschränkt denn auch seine Untersuchung auf Artikel 3 des Gesetzes vom 30. Juni 1971, der lautet:

« Wenn der Verstoß von einem Beauftragten oder Handlungsbevollmächtigten begangen worden ist, findet die administrative Geldstrafe nur auf den Arbeitgeber Anwendung. »

B.2. Der dem Hof vorgelegte Behandlungsunterschied besteht darin, daß die wegen Verstößen im Sinne des Gesetzes vom 30. Juni 1971 auferlegten Geldstrafen aufgrund von Artikel 3 dieses Gesetzes nur dem Arbeitgeber auferlegt werden, während, wenn die gleichen Verstöße eine Strafverfolgung *sensu stricto* veranlassen, die Strafsanktion nicht nur den Arbeitgeber, sondern auch seine Beauftragten oder Handlungsbevollmächtigten treffen kann.

In der präjudiziellen Frage bezieht sich die Verurteilung zu Strafsanktionen nur auf den Arbeitgeber als natürliche Person. Die Verfassungsmäßigkeit des obengenannten Behandlungsunterschieds muß deshalb unter Berücksichtigung der Situation, die dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 4. Mai 1999 zur Einführung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit von Rechtspersonen vorhergeht, beurteilt werden.

B.3. Die Verfassungsvorschriften der Gleichheit und des Diskriminierungsverbots schließen nicht aus, daß ein Behandlungsunterschied zwischen Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit dieser Unterschied auf einem objektiven Kriterium beruht und in angemessener Weise gerechtfertigt ist.

Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist im Hinblick auf Zweck und Folgen der beanstandeten Maßnahme sowie auf die Art der einschlägigen Grundsätze zu beurteilen; es wird gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen, wenn feststeht, daß die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

B.4. Wenn der Gesetzgeber der Ansicht ist, daß gewisse Verletzungen gesetzlicher Verpflichtungen geahndet werden müssen, so gehört es zu seiner Beurteilungszuständigkeit zu entscheiden, ob es angebracht ist, Strafsanktionen *sensu stricto* oder administrative Sanktionen vorzusehen. Die Entscheidung für die eine oder die andere Kategorie von Sanktionen kann an sich nicht als diskriminierend gewertet werden, aber der daraus möglicherweise sich ergebende Behandlungsunterschied für ein und dieselbe Verletzung ist nur dann zulässig, wenn er angemessen gerechtfertigt ist.

B.5.1. Laut den Angaben in den Vorarbeiten zum Gesetz vom 30. Juni 1971 ist der Gesetzgeber von der Überlegung ausgegangen, daß die Anwendung des normalen Verfahrens bei gewissen Verstößen gegen die Arbeitsgesetzgebung inadäquat war; die Strafverfolgung

hatte zu gravierende Folgen, die Strafmaßnahmen wurden selten angewandt und der Vorbeugungscharakter des Sozialstrafrechts wurde auf diese Weise zu sehr abgeschwächt (*Parl. Dok.*, Kammer, 1970-1971, Nr. 939/1, SS. 1 und 2).

Deshalb hat der Gesetzgeber zusätzlich zu den Strafsanktionen *sensu stricto* ein System von administrativen Geldstrafen einführen wollen, wobei die Anwendung des einen Systems die Anwendung des anderen übrigens ausschließt.

B.5.2. Aus denselben Vorarbeiten wird außerdem ersichtlich, daß der Gesetzgeber den Verstößen gegen die Sozialgesetzgebung vorbeugen wollte, indem er dem Arbeitgeber mehr Verantwortung auferlegte:

« Artikel 3 wendet den Grundsatz der Verantwortlichkeit des Unternehmensleiters an. Diese Bestimmung hat vor allem einen präventiven Zweck; der Arbeitgeber nämlich, der sich seiner unmittelbaren Verantwortung bewußt ist, wird alles unternehmen, um die Verpflichtungen zu erfüllen, die ihm auf sozialem Gebiet durch die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen auferlegt werden. » (ebenda, S. 3)

B.6.1. Wegen der obengenannten Erwägungen und des spezifischen Ziels, dem Arbeitgeber seine Verantwortung bewußt zu machen, scheint es nicht unangebracht zu sein, daß der Gesetzgeber die administrativen Geldstrafen, die verhängt werden können, wenn die Verstöße gegen das Gesetz vom 30. Juni 1970 keine Strafverfolgung *sensu stricto* veranlassen, nur dem Arbeitgeber auferlegt hat.

B.6.2. Aus der Tatsache, daß der Gesetzgeber nur den Arbeitgeber mit administrativen Geldstrafen strafen kann, folgt nicht, daß dieser Arbeitgeber gestraft werden kann, selbst wenn er nachweisen würde, keinen einzigen Fehler begangen zu haben, da er alle möglichen Maßnahmen ergriffen hat, um das Auftreten des materiellen Elements des Verstoßes zu verhindern. Die Opportunität, den Arbeitnehmer davon auszunehmen, impliziert nicht das Recht, seinem Arbeitgeber blindlings, unter Mißachtung des persönlichen Charakters der Strafen, Strafen aufzuerlegen; die Geldstrafen, die der Gesetzgeber als administrativ eingestuft hat, weisen zuviel Übereinstimmung auf mit den Strafsanktionen *sensu stricto*, als daß behauptet werden könnte, daß die Werte, die einem solchen fundamentalen Grundsatz zugrunde liegen, nicht anwendbar wären auf solche Geldstrafen, die für einen Verstoß auferlegt werden.

Die Formulierung der beanstandeten Bestimmung suggeriert die Interpretation, daß ein Arbeitgeber bestraft werden könnte, auch wenn er keinen Fehler begangen hätte, da der Wortlaut bestimmt, daß er bestraft werden kann, selbst wenn « der Verstoß von [jemand anderem] begangen worden ist ». Der Ausdruck « Verstoß » umfaßt nämlich eigentlich alle Elemente eines Verstoßes. Es muß jedoch die Tatsache berücksichtigt werden, daß das Wort « Verstoß » umgangssprachlich manchmal als Metapher verwendet wird, um das materielle Element eines Verstoßes zu bezeichnen.

Diese Gründe führen zu der Schlußfolgerung, daß es vernünftig ist, den Ausdruck « Verstoß » in der beanstandeten Bestimmung als « das materielle Element des Verstoßes » aufzufassen.

B.7. Außerdem zeigt sich nicht, daß der Behandlungsunterschied, der sich aus der beanstandeten Bestimmung hinsichtlich des Falls ergibt, in dem eine Strafverfolgung eingeleitet wird - wobei den Arbeitnehmern ebenfalls Sanktionen auferlegt werden können -, für den Arbeitgeber unverhältnismäßige Folgen nach sich zieht, da dieser in der unter B.6.2 dargelegten Interpretation nicht verurteilt werden kann, wenn er nachweisen kann, daß er keinen einzigen Fehler begangen hat. Der Beweis, daß der Arbeitgeber alle möglichen Maßnahmen ergriffen hat, ist vielleicht nicht einfach zu erbringen, aber die Strenge des Gesetzes, die darauf abzielt, ihm seine Verantwortung bewußt zu machen, wird durch die Tatsache gemildert, daß das Verfahren administrativer Geldstrafen dem Arbeitgeber die Nachteile einer Vorladung vor ein Strafgericht und den entehrenden Charakter strafrechtlicher Verurteilungen erspart und ihm die Möglichkeit bietet, den Folgen einer Eintragung ins Strafregister zu entgehen (*Parl. Dok.*, Senat, 1970-1971, Nr. 514, S. 2).

B.8. Aus dem Vorhergehenden ergibt sich, daß Artikel 3 des Gesetzes vom 30. Juni 1971 nicht diskriminierend ist, indem er die aufgrund dieses Gesetzes verhängten administrativen Geldstrafen nur dem Arbeitgeber auferlegt.

Die präjudizielle Frage muß verneinend beantwortet werden.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Vorbehaltlich der unter B.6.2 dargelegten Interpretation verstößt Artikel 3 des Gesetzes vom 30. Juni 1971 über die administrativen Geldstrafen, die bei Verstößen gegen bestimmte Sozialgesetze zur Anwendung kommen, nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 30. Oktober 2001.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Melchior