

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnisnr. 5032
Urteil Nr. 158/2011 vom 20. Oktober 2011

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in Bezug auf Artikel 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, gestellt vom Korrektionalgericht Charleroi.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden R. Henneuse und M. Bossuyt, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey und F. Daoût, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden R. Henneuse,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. Gegenstand der präjudiziellen Frage und Verfahren

In seinem Urteil vom 24. September 2010 in Sachen des Arbeitsauditors und der Zivilparteien R.S. und «Fortis Insurance Belgium» AG gegen die «Sterigenics Belgium» AG und andere, dessen Ausfertigung am 4. Oktober 2010 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat das Korrekionalgericht Charleroi folgende präjudizielle Frage gestellt:

«Verstößt Artikel 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit gegen die Artikel 12 und 14 der Verfassung, die das Legalitätsprinzip in Strafsachen festlegen, an sich oder in Verbindung mit Artikel 7 Absatz 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention, indem der Wortlaut von Artikel 5 §§ 1 und 2 des Gesetzes vom 4. August 1996, wobei Artikel 81 desselben Gesetzes die Nichtbeachtung unter Strafe stellt, es den Rechtsuchenden nicht ermöglichen würde, zum Zeitpunkt, an dem sie ein Verhalten annehmen, zu wissen, ob dieses Verhalten strafbar ist oder nicht? ».

(...)

III. In rechtlicher Beziehung

(...)

In Bezug auf die Tragweite der präjudiziellen Frage

B.1.1. Aus der Begründung der Verweisungsentscheidung und dem Wortlaut der präjudiziellen Frage geht hervor, dass diese sich auf die Verfassungsmäßigkeit von Artikel 81 Nr. 1 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit bezieht, insofern er einen Verstoß gegen Artikel 5 §§ 1 und 2 desselben Gesetzes unter Strafe stellt.

B.1.2. Nach Darlegung des Ministerrates nehme der vorlegende Richter hinsichtlich des Straftatsvorwurfs IV nicht Bezug auf den gesamten vorerwähnten Artikel 5 des Gesetzes, sondern nur auf Artikel 8 des königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, so dass die auf diese Weise verstandene präjudizielle Frage keine Antwort erfordere. Ebenso könne die präjudizielle Frage, insofern es sich um den Straftatsvorwurf I.D handle, sich nur auf Artikel 5 § 2 desselben Gesetzes beziehen.

B.1.3. In der Formulierung in der Verweisungsentscheidung wird im Straftatsvorwurf I.D insbesondere auf Artikel 5 § 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 Bezug genommen, während der Straftatsvorwurf IV sich nach Darlegung des vorlegenden Richters auf « Artikel 5 des

Gesetzes in seinen gesamten Bestimmungen bezieht und konkret einen Verstoß gegen Artikel 8 des königlichen Erlasses vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zur Last legt ». Im Übrigen hat der vorlegende Richter, nachdem er festgestellt hatte, dass sich der Hof bereits in seinem Urteil Nr. 71/2006 vom 10. Mai 2006 zu Artikel 5 § 1 Absätze 1 und 2 Buchstabe i) an sich geäußert hatte, den Standpunkt vertreten, dass er verpflichtet sei, den Hof zu befassen, weil er der Meinung sei, dass « die betreffenden Bestimmungen nicht die gleichen sind » und dass « der Verfassungsgerichtshof sich zu Artikel 5 § 1 Absätze 1 und 2 Buchstabe i) an sich geäußert hat ».

B.1.4. Selbst wenn einer der Straftatsvorwürfe sich besonders auf Artikel 8 des vorerwähnten königlichen Erlasses vom 27. März 1998 bezieht, verleiht der eigentliche Artikel 5 § 3 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 dem König die Befugnis, « die in § 1 erwähnten allgemeinen Verhütungsgrundsätze aufgrund spezifischer Risikosituationen oder im Hinblick auf solche spezifischen Situationen eingehender [zu] definieren und [ausarbeiten] ».

B.1.5. Der Hof prüft daher die präjudizielle Frage, insofern sie sich auf Artikel 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 bezieht.

Zur Hauptsache

B.2. Der Hof wird zur Vereinbarkeit von Artikel 81 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 mit dem Legalitätsprinzip in Strafsachen befragt, so wie es durch die Artikel 12 Absatz 2 und 14 der Verfassung - gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 7 Absatz 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention - garantiert werde, insofern die Formulierung von Artikel 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 es nicht ermögliche, zu dem Zeitpunkt der Feststellung eines Verhaltens oder einer Unterlassung zu wissen, ob diese strafbar seien oder nicht.

B.3.1. Das Legalitätsprinzip in Strafsachen geht aus dem Gedanken hervor, dass das Strafrecht so formuliert sein muss, dass jeder zu dem Zeitpunkt, wo er ein Verhalten annimmt, wissen kann, ob dieses strafbar ist oder nicht. Er erfordert, dass der Gesetzgeber in ausreichend präzisen, klaren und Rechtssicherheit bietenden Formulierungen angibt, welche Handlungen bestraft werden, damit einerseits derjenige, der ein Verhalten annimmt, vorher in ausreichender Weise beurteilen kann, welche strafrechtlichen Folgen dieses Verhalten haben wird, und damit andererseits dem Richter keine zu große Ermessensbefugnis überlassen wird.

Das Legalitätsprinzip in Strafsachen verhindert jedoch nicht, dass das Gesetz dem Richter eine Ermessensbefugnis gewährt. Man muss nämlich der allgemeinen Beschaffenheit der Gesetze, der Verschiedenartigkeit der Situationen, auf die sie Anwendung finden, und der Entwicklung der durch sie geahndeten Verhaltensweisen Rechnung tragen.

Die Bedingung, dass eine Straftat durch das Gesetz klar definiert sein muss, ist erfüllt, wenn der Rechtsunterworfenen anhand der Formulierung der relevanten Bestimmung und gegebenenfalls mit Hilfe ihrer Auslegung durch die Rechtsprechungsorgane wissen kann, durch welche Handlungen und Unterlassungen er strafrechtlich haftbar wird.

B.3.2. Erst durch die Prüfung einer spezifischen Strafbestimmung ist es möglich, unter Berücksichtigung der jeweiligen Elemente der dadurch zu ahndenden Straftaten festzustellen, ob die durch den Gesetzgeber verwendeten allgemeinen Formulierungen derart ungenau sind, dass sie das Legalitätsprinzip in Strafsachen missachten würden.

B.3.3. Das Legalitätsprinzip in Strafsachen, dessen Tragweite in B.3.1 in Erinnerung gerufen wurde, geht nicht so weit, dass der Gesetzgeber verpflichtet wäre, selbst jeden Aspekt der Unterstrafestellung zu regeln.

Eine Ermächtigung des Königs steht nicht im Widerspruch zum Legalitätsprinzip in Strafsachen, sofern die Ermächtigung ausreichend präzise definiert wird und sich auf die Ausführung von Maßnahmen bezieht, deren wesentliche Elemente vorher durch den Gesetzgeber festgelegt wurden.

B.4. In der auf die vorliegende Rechtssache anwendbaren Fassung bestimmt Artikel 81 des Gesetzes vom 4. August 1996:

« Unbeschadet der Bestimmungen der Artikel 82 bis 87 werden mit einer Gefängnisstrafe von acht Tagen bis zu einem Jahr und mit einer Geldstrafe von 50 bis 1.000 EUR oder mit nur einer dieser Strafen belegt:

1. der Arbeitgeber, seine Beauftragten oder Angestellten, die gegen die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse verstoßen haben,

2. nicht zum Personal des Arbeitgebers gehörende Personen, die die Aufgaben, die ihnen in Anwendung des vorliegenden Gesetzes anvertraut worden sind, ausführen entgegen den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse oder die diese Aufgaben nicht gemäß den durch vorliegendes Gesetz und seine Ausführungserlasse vorgeschriebenen Bedingungen und Modalitäten ausführen ».

B.5. Artikel 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 bestimmt:

« § 1. Der Arbeitgeber ergreift die nötigen Maßnahmen, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu fördern.

Zu diesem Zweck wendet er folgende allgemeine Verhütungsgrundsätze an:

- a) Vermeidung von Risiken,
- b) Abschätzung nichtvermeidbarer Risiken,
- c) Gefahrenbekämpfung an der Quelle,
- d) Ersetzung von Gefährlichem durch Ungefährliches oder durch weniger Gefährliches,
- e) Vorrang kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz,
- f) Anpassung der Arbeit an den Menschen, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und bei der Auswahl von Arbeitsausrüstungen und Arbeits- und Fertigungsverfahren, insbesondere um eintönige Arbeit und maschinengebundenen Arbeitsrhythmus erträglicher zu machen und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit abzuschwächen,
- g) größtmögliche Einschränkung der Risiken unter Berücksichtigung der Entwicklung der Technik,
- h) Einschränkung der Risiken schwerer Verletzungen, indem vorrangig vor allen anderen Maßnahmen materielle Maßnahmen getroffen werden,
- i) Planung der Gefahrenverhütung und Ausführung der Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit mit dem Ziel einer kohärenten Integration von unter anderem Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Arbeitsumfeld,
- j) Erteilung von Informationen an den Arbeitnehmer über die Art seiner Tätigkeit, die damit verbundenen Restrisiken und die Maßnahmen, um diese Gefahren zu verhüten oder einzuschränken:
 - 1. bei Dienstantritt,
 - 2. jedes Mal, wenn es sich als notwendig für den Schutz des Wohlbefindens erweist,
- k) Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer und Festlegung von Begleitmaßnahmen, um die Einhaltung dieser Anweisungen auf angemessene Weise zu gewährleisten,
- l) Vorsehen einer angemessenen Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz und Vergewisserung über das Vorhandensein einer solchen Kennzeichnung, wenn

die Risiken nicht durch kollektive technische Schutzmittel oder durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, Methoden oder Verfahren vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

§ 2. Der Arbeitgeber bestimmt:

- a) die Mittel, mit denen, und die Art und Weise, wie die in § 1 erwähnte Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit geführt werden kann,
- b) die Befugnisse und die Verantwortung der Personen, die mit der Anwendung der Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit beauftragt sind.

Der Arbeitgeber passt seine Politik des Wohlbefindens der gewonnenen Erfahrung, der Entwicklung der Arbeitsmethoden oder den Arbeitsbedingungen an.

§ 3. Der König kann die in § 1 erwähnten allgemeinen Verhütungsgrundsätze aufgrund spezifischer Risikosituationen oder im Hinblick auf solche spezifischen Situationen eingehender definieren und ausarbeiten ».

B.6.1. In Artikel 5 § 1 Absatz 1 heißt es, «der Arbeitgeber ergreift die nötigen Maßnahmen, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu fördern ». Außerdem « wird hervorgehoben, dass der Arbeitgeber die Verantwortung für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer trägt » und dass die Verantwortung letzten Endes immer auf ihm lastet, « selbst wenn er sich an Fachleute wendet », denn er ist « die Person, die im Unternehmen die Autorität ausübt ». Die fragliche Bestimmung « bestätigt einen seit Jahren auf diesem Gebiet geltenden Grundsatz » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1995, Nr. 71/1, S. 9).

Wenn der Arbeitgeber « nötige Maßnahmen » ergreift, muss er « nicht nur Verhütungsgrundsätze technischer Art berücksichtigen, sondern auch das, was im Unternehmen erreicht werden kann (unter anderem auf wirtschaftlicher, ethischer und sozialer Ebene), so dass die Interessen immer zu vergleichen und abzuwägen sind ». Es besteht also eine « allgemeine Vorsorgepflicht, die vernünftig auszulegen ist » (ebenda).

B.6.2. Artikel 5 § 1 Absatz 2 enthält « die allgemeinen und grundlegenden Prinzipien, die in der europäischen Rahmenrichtlinie 89/691/EWG [zu lesen ist: 89/391/EWG] vom 12. Juni 1989 aufgezählt sind », sowie « eine Reihe von Verhütungsgrundsätzen, die im Allgemeinen von Fachleuten als gültige Ausgangspunkte für die Anwendung einer Verhütungspolitik angenommen werden ». Der Gesetzgeber möchte « diese Grundsätze im Gesetz verankern, um die Praxis mit mehr moralischer Autorität weiter dadurch zu prägen ». Diese Verhütungsgrundsätze können in drei Kategorien eingeteilt werden. Die erste « enthält die Grundsätze bezüglich der Risikoverwaltung », die zweite « die Grundsätze der Ergonomie », und die dritte « bezieht sich auf den globalen Ansatz der Politik und der Organisation » (ebenda).

B.7. Artikel 6 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 «über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit» bestimmt:

«(1) Im Rahmen seiner Verpflichtungen trifft der Arbeitgeber die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass diese Maßnahmen entsprechend den sich ändernden Gegebenheiten angepasst werden, und er muss eine Verbesserung der bestehenden Arbeitsbedingungen anstreben.

(2) Der Arbeitgeber setzt die Maßnahmen nach Absatz 1 Unterabsatz 1 ausgehend von folgenden allgemeinen Grundsätzen der Gefahrenverhütung um:

- a) Vermeidung von Risiken;
- b) Abschätzung nichtvermeidbarer Risiken;
- c) Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
- d) Berücksichtigung des Faktors ‘ Mensch ’ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
- e) Berücksichtigung des Stands der Technik;
- f) Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
- g) Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
- h) Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
- i) Erteilung geeigneter Anweisungen an die Arbeitnehmer.

(3) Unbeschadet der anderen Bestimmungen dieser Richtlinie hat der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten des Unternehmens bzw. Betriebs folgende Verpflichtungen:

- a) Beurteilung von Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, unter anderem bei der Auswahl von Arbeitsmitteln, chemischen Stoffen oder Zubereitungen und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze.

Die vom Arbeitgeber aufgrund dieser Beurteilung getroffenen Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die von ihm angewendeten Arbeits- und Produktionsverfahren müssen erforderlichenfalls

- einen höheren Grad an Sicherheit und einen besseren Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleisten;

- in alle Tätigkeiten des Unternehmens bzw. des Betriebes und auf allen Führungsebenen einbezogen werden;

b) bei Übertragung von Aufgaben an einen Arbeitnehmer Berücksichtigung der Eignung dieses Arbeitnehmers in bezug auf Sicherheit und Gesundheit;

c) bei der Planung und Einführung neuer Technologien sind die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertreter zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben;

d) es ist durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass nur die Arbeitnehmer, die ausreichende Anweisungen erhalten haben, Zugang zu den Bereichen mit ernsten und spezifischen Gefahren haben.

(4) Unbeschadet der übrigen Bestimmungen dieser Richtlinie müssen die Arbeitgeber für den Fall, dass an einem Arbeitsplatz Arbeitnehmer mehrerer Unternehmen anwesend sind, bei der Durchführung der Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenarbeiten, je nach Art der Tätigkeiten beim Gefahrenschutz und bei der Verhütung berufsbedingter Gefahren ihre Tätigkeiten koordinieren und sich gegenseitig sowie ihre jeweiligen Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter über diese Gefahren informieren.

(5) Die Kosten für die Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsschutzmaßnahmen dürfen auf keinen Fall zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

Artikel 3 Buchstabe d der Richtlinie 89/391/EWG definiert Gefahrenverhütung als «sämtliche Bestimmungen oder Maßnahmen, die in einem Unternehmen auf allen Tätigkeitsstufen zur Vermeidung oder Verringerung berufsbedingter Gefahren eingeleitet oder vorgesehen werden».

B.8. Laut Artikel 4 Absatz 3 Unterabsatz 2 des Vertrags über die Europäische Union ergreifen die Mitgliedstaaten alle geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zur Erfüllung der Verpflichtungen, die sich aus den Verträgen oder den Handlungen der Organe der Union ergeben.

Laut der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union sind die Mitgliedstaaten nach dieser Bestimmung dann, wenn die betreffende Regelung keine besondere Vorschrift enthält, die für den Fall eines Verstoßes gegen die Regelung eine Sanktion vorsieht, oder insoweit auf die nationalen Vorschriften verweist, verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, um die Geltung und die Wirksamkeit des Rechts der Europäischen Union zu

gewährleisten. Dabei müssen die Mitgliedstaaten, denen allerdings die Wahl der Sanktionen verbleibt, darauf achten, dass Verstöße gegen dieses Recht nach ähnlichen sachlichen und verfahrensrechtlichen Regeln geahndet werden wie nach Art und Schwere gleichartige Verstöße gegen nationales Recht, wobei die Sanktion jedenfalls wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein muss (siehe u.a. EuGH, 21. September 1989, *Kommission gegen Griechenland*, 68/88, *Slg.*, 1989, S. 2965; EuGH, 10. Juli 1990, *Hansen*, C-326/88, *Slg.*, 1990, I, S. 2911; EuGH, 27. Februar 1997, *Ebony Maritime*, C-177/95, *Slg.*, 1997, I, S. 1111).

Der Gesetzgeber hat somit unter den anzunehmenden Maßnahmen die Wahl, strafrechtliche Sanktionen vorzusehen, doch der Umstand, dass er eine europäische Richtlinie zur Ausführung bringt, befreit ihn nicht von der Einhaltung des Legalitätsprinzips bei der Formulierung der durch ihn eingeführten Straftaten.

B.9.1. Das « Wohlbefinden » im Sinne von Artikel 5 § 1 Absätze 1 und 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 stellt laut Artikel 3 § 1 Nr. 1 dieses Gesetzes « die Gesamtheit der Faktoren gemäß Artikel 4 Absatz 2, die die Bedingungen betreffen, unter denen Arbeit verrichtet wird » dar.

Artikel 4 § 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 in der durch Artikel 27 des Gesetzes vom 7. April 1999 abgeänderten Fassung bestimmte vor seiner Abänderung durch Artikel 3 des Gesetzes vom 11. Juni 2002:

« Das Wohlbefinden wird angestrebt durch Maßnahmen, die Bezug haben auf:

1. Arbeitssicherheit,
2. Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers bei der Arbeit,
3. durch die Arbeit verursachte psychosoziale Belastung,
4. Ergonomie,
5. Betriebshygiene,
6. Verschönerung der Arbeitsplätze,
7. Maßnahmen, die das Unternehmen im Bereich der Umwelt ergreift, was ihren Einfluss auf die Nummern 1 bis 6 betrifft ».

Gemäß den Vorarbeiten ist diese Definition des « Wohlbefindens » « eine funktionale Definition, die sich aus herkömmlichen und neueren Bereichen des Arbeitsschutzes ergibt »:

« [...] Traditionell handelt es sich um:

1. die Arbeitssicherheit, das heißt jene Disziplin, die bezweckt, Arbeitsunfällen vorzubeugen. Diese Sicherheit beinhaltet Wechselwirkungen zwischen technischen Anlagen und dem Arbeitnehmer;

2. die Arbeitsmedizin, das heißt jene Disziplin, die bezweckt, Berufskrankheiten vorzubeugen. Hier ist die Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitsumfeld von grundlegender Bedeutung;

3. die Arbeitshygiene, das heißt jene Disziplin, die bezweckt, schädliche Einflüsse im Zusammenhang mit der Art der Tätigkeit zu bekämpfen, indem beispielsweise Belüftungssysteme und Sanitäranlagen vorgesehen werden.

Diese drei Disziplinen haben sich im Laufe der Jahre entwickelt. Daher ist es ebenfalls wichtig, die Arbeit an den Menschen anzupassen. Damit befasst sich die Ergonomie. Die Arbeitsmedizin legt heute stärker den Nachdruck auf Vorbeugungsmaßnahmen, so dass es besser schien, diesen Begriff aufzugeben und vom Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu sprechen. Außerdem sind der Stress bei der Arbeit und der Einfluss der Umwelt auf die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Angesichts dieser Entwicklungen schien es besser, einen neuen Begriff festzulegen, der sowohl die herkömmlichen als auch die neuen Bereiche umfasste. Der Begriff 'Wohlbefinden' schien der am besten geeignete zu sein. Im Rahmen der in Artikel 4 aufgezählten Bereiche und Disziplinen drückt der von der Weltgesundheitsorganisation definierte Begriff 'Gesundheit' nur unzureichend die Besonderheit der Maßnahmen aus, die Gegenstand des Gesetzentwurfs sind » (*Parl. Dok., Kammer, 1995-1996, Nr. 71/7, SS. 17-18*).

B.9.2. Artikel 2 § 1 Absatz 2 Nr. 1, § 2 und § 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 gibt an, auf welche « Arbeitnehmer » sich Artikel 5 des Gesetzes bezieht. Artikel 2 § 3 ermächtigt den König, den Anwendungsbereich des Gesetzes auf andere Arbeitnehmer auszudehnen.

B.10. In seinem Urteil Nr. 71/2006 vom 10. Mai 2006 hat der Hof für Recht erkannt, dass Artikel 81 Nr. 1 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 gegen die Artikel 12 Absatz 2 und 14 der Verfassung verstößt, insofern er einen Verstoß gegen Artikel 5 § 1 Absätze 1 und 2 Buchstabe i) desselben Gesetzes « an sich » unter Strafe stellt.

Außerdem sind, wie der vorlegende Richter bemerkt, die von der Rechtssache im Ausgangsverfahren betroffenen Bestimmungen nicht die gleichen.

B.11. Aufgrund von Artikel 33 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einen internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zu schaffen. Jeder Arbeitgeber muss über mindestens einen Gefahrenverhütungsberater verfügen; in Unternehmen mit weniger als zwanzig Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber selbst das Amt des Gefahrenverhütungsberaters wahrnehmen. Der Dienst

für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz unterstützt den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer bei der Anwendung der in den Artikeln 4 bis 32 erwähnten Maßnahmen im Hinblick auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit. Zusätzlich kann ein anerkannter externer Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz hinzugezogen werden. Der König legt Arbeitsweise, erforderliche Fachkenntnisse und Aufgaben des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz fest, was durch den königlichen Erlass vom 27. März 1998 über den internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz erfolgt ist.

Die Gefahrenverhütungsberater, die bestimmte Anforderungen hinsichtlich der Ausbildung erfüllen müssen und während ihrer Ausbildung mit den im vorerwähnten Artikel 5 des Gesetzes festgelegten Erfordernissen vertraut gemacht werden, erfüllen ihre Aufgabe in voller Unabhängigkeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmern, und die Tätigkeit als Gefahrenverhütungsberater darf keinen Nachteil für die Betroffenen mit sich bringen (Artikel 43 des Gesetzes vom 4. August 1996).

Die Unternehmen, die gewöhnlich durchschnittlich wenigstens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen gemäß den Bestimmungen der Artikel 49 ff. über einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz verfügen. Die Zuständigkeit des Ausschusses, der im Wesentlichen die Aufgabe hat, alle Mittel zu suchen und vorzuschlagen und sich aktiv an allem zu beteiligen, was unternommen wird, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu fördern (Artikel 65), wird im königlichen Erlass vom 3. Mai 1999 über die Aufträge und die Arbeitsweise der Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz präzisiert.

Die Ermächtigung, die der vorerwähnte Artikel 5 § 3 desselben Gesetzes dem König erteilt, wird dadurch gerechtfertigt, dass « der Stand der Technik und der Wissenschaften, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit beeinflussen, sich ständig entwickelt ». Diese Bestimmung bezieht sich insbesondere auf die « spezifischen Grundsätze, die anlässlich spezifischer europäischer Richtlinien in Anwendung der Rahmenrichtlinie angenommen wurden, wie biologische oder krebserregende Wirkstoffe, manuelle Handhabung von Lasten und Bildschirme », wobei diese « Situationen zu spezifischen Risiken führen können » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1995, Nr. 71/1, S. 11).

Der König hat die Anforderungen nach Artikel 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 näher präzisiert im königlichen Erlass vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, wobei der Verstoß gegen Artikel 8 dem

Straftatsvorwurf IV und der Verstoß gegen die Artikel 7, 8, 9 und 13 Absätze 1 und 2 Nrn. 6 und 7 dem Straftatsvorwurf I.C zugrunde liegt. Artikel 5 ist in diesem Sinne zu betrachten.

B.12. Angesichts des Vorstehenden ist Artikel 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 in Verbindung mit Artikel 81 Nr. 1 nicht unvereinbar mit dem Legalitätsprinzip in Strafsachen, zumal diese Bestimmung insofern, als sie in einem strafrechtlichen Kontext angewandt wird, nur auf strikte Weise ausgelegt werden kann.

Die in B.11 erwähnten Maßnahmen sind so beschaffen, dass ein normal sorgfältiger Arbeitgeber mit ausreichender Genauigkeit wissen kann, was von ihm erwartet wird, und somit zu dem Zeitpunkt, wo er ein Verhalten annimmt, wissen kann, ob dieses Verhalten strafbar ist oder nicht, so dass einerseits derjenige, der die Taten begeht, vorher mit Sicherheit beurteilen kann, welche strafrechtlichen Folgen seine Handlungen haben können, und andererseits dem Richter keine allzu große Ermessensbefugnis gewährt wird.

B.13. Die präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Artikel 81 Nr. 1 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstößt nicht gegen die Artikel 12 Absatz 2 und 14 der Verfassung, insofern er einen Verstoß gegen Artikel 5 desselben Gesetzes, so wie dieser im königlichen Erlass vom 27. März 1998 über die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit präzisiert worden ist, unter Strafe stellt.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 20. Oktober 2011.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) R. Henneuse