

| |
|--|
| Geschäftsverzeichnisnr. 5223 |
| Entscheid Nr. 115/2012 vom 10. Oktober 2012 |

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf das Gesetz vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter, gestellt vom Arbeitsgericht Huy.

Der Verfassungsgerichtshof,

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

verkündet nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren*

In seinem Urteil vom 12. Oktober 2011 in Sachen John Rooms gegen die « COME A CASA » AG, dessen Ausfertigung am 14. Oktober 2011 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Huy folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« - Steht das Gesetz vom 19. März 1991 in Übereinstimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, indem es die Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers im Sinne der Bestimmungen dieses Gesetzes untersagt, während jeder andere geschützte Arbeitnehmer, insbesondere der Gefahrenverhütungsberater oder der Gewerkschaftsvertreter, von seinem Arbeitgeber (gegebenenfalls nach einer vorherigen Ermächtigung) entlassen werden kann? »

- Steht das Gesetz vom 19. März 1991 in Übereinstimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, indem ein Arbeitnehmer, der außer den im Gesetz aufgelisteten Fällen entlassen wurde, die Wiedereingliederung oder eine Entschädigung von bis zu acht Jahresentlohnungen beanspruchen kann, während jeder andere geschützte Arbeitnehmer, der aus denselben Gründen entlassen wurde, keine Schutzentschädigung beanspruchen könnte? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Der Gerichtshof wird zur Vereinbarkeit des Behandlungsunterschieds zwischen einem nicht gewählten Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Betriebsrat oder im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und den anderen geschützten Arbeitnehmern, insbesondere dem Gewerkschaftsvertreter oder dem Gefahrenverhütungsberater, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung befragt, einerseits hinsichtlich der möglichen Gründe für ihre Entlassung und andererseits der durch den Arbeitgeber im Falle einer ordnungswidrigen Entlassung geschuldeten Entschädigung.

B.2.1. Artikel 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 « zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze [nunmehr: Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz] und für die Kandidaten für diese Ämter » bestimmt:

« § 1. Personalvertreter und Kandidaten für das Amt als Personalvertreter können nur aus einem vorab vom Arbeitsgericht angenommenen schwerwiegenden Grund oder aus vorab vom zuständigen paritätischen Organ anerkannten wirtschaftlichen oder technischen Gründen entlassen werden.

Für die Anwendung des vorliegenden Artikels gilt als Entlassung:

1. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber, sei es mit oder ohne Entschädigung, mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, die während des in den Paragraphen 2 oder 3 erwähnten Zeitraums notifiziert wird,

2. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer aufgrund eines Sachverhalts, der einen dem Arbeitgeber anzulastenden Grund darstellt,

3. der Verstoß des Arbeitgebers gegen den in Anwendung von Artikel 5 § 3 gefassten Beschluss des Präsidenten des Arbeitsgerichts, in dem die Fortsetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags während des laufenden Verfahrens vor den Arbeitsgerichten beschlossen wird.

§ 2. Die Personalvertreter fallen unter die Anwendung der Bestimmungen von § 1 während eines Zeitraums, der ab dem dreißigsten Tag vor dem Aushang der Bekanntmachung zur Festlegung des Wahldatums bis zum Datum, an dem die bei den nächsten Wahlen gewählten Kandidaten eingesetzt werden, läuft.

Wenn der für die Einsetzung eines Rates oder Ausschusses vorgesehene Mindestpersonalbestand nicht mehr erreicht wird und demzufolge die Erneuerung dieser Organe nicht mehr vorgenommen werden muss, fallen die bei den vorhergehenden Wahlen gewählten Kandidaten während sechs Monaten ab dem ersten Tag der vom König festgelegten Wahlperiode weiterhin unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen. Dies ist auch der Fall, wenn in Ermangelung der erforderlichen Kandidaturen keine neuen Wahlen organisiert werden.

Die Personalvertreter, die das Alter von fünfundsechzig Jahren erreichen, fallen nicht mehr unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen, außer wenn es im Unternehmen üblich ist, die Arbeitnehmerkategorie, der sie angehören, weiterhin zu beschäftigen.

§ 3. Die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter, die bei den Wahlen der Personalvertreter in den Räten und Ausschüssen vorgeschlagen werden und die Wählbarkeitsbedingungen erfüllen, fallen unter die Anwendung der Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2, wenn es sich um ihre erste Kandidatur handelt.

Die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Sinne von Absatz 1 fallen unter die Anwendung der Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2 während eines Zeitraums, der am dreißigsten Tag vor dem Aushang der Bekanntmachung zur Festlegung des Wahldatums anfängt und zwei Jahre nach dem Aushang des Wahlergebnisses endet, wenn sie bereits Kandidaten waren und bei den vorhergehenden Wahlen nicht gewählt wurden.

[...] ».

B.2.2. Die Artikel 3 bis 13 desselben Gesetzes führen ein besonderes Verfahren für die Entlassung eines Personalvertreters aus einem schwerwiegenden Grund oder aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen ein.

B.2.3. Artikel 16 desselben Gesetzes bestimmt:

« Wenn der Arbeitnehmer oder die Organisation, die ihn als Kandidaten vorgeschlagen hat, binnen den in Artikel 14 festgelegten Fristen seine Wiedereingliederung nicht beantragt hat, muss der Arbeitgeber ihm, außer im Falle, wo die Beendigung vor der Hinterlegung der Kandidaturen stattgefunden hat, unbeschadet des Anrechts auf eine aufgrund des individuellen Arbeitsvertrags oder eines kollektiven Arbeitsabkommens oder gemäß dem üblichen Gebrauch zu zahlende höhere Entschädigung und des Anrechts auf jeden anderen Schadenersatz wegen materiellen oder moralischen Schadens eine Entschädigung zahlen, die der laufenden Entlohnung entspricht, welche mit einer Dauer übereinstimmt von:

- zwei Jahren, wenn er weniger als zehn Dienstjahre im Unternehmen zählt,
- drei Jahren, wenn er zehn bis weniger als zwanzig Dienstjahre im Unternehmen zählt,
- vier Jahren, wenn er zwanzig Dienstjahre oder mehr im Unternehmen zählt ».

B.3.1. Aus dem Sachverhalt der Rechtssache geht hervor, dass der vor dem vorliegenden Richter anhängige Streitfall die Entlassung eines nicht gewählten Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz betrifft, der nicht seine Wiedereingliederung beantragt hat und der ein fast achtjähriges Dienstalder im betreffenden Unternehmen aufweist.

Der Gerichtshof kann keine unzureichend präzisen Vergleiche zwischen Personen prüfen. Er beschränkt seine Prüfung auf den Vergleich zwischen den Personalvertretern und Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz einerseits und den Gewerkschaftsvertretern und Gefahrenverhütungsberatern andererseits.

B.3.2. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, sind diese Kategorien von Arbeitnehmern hinsichtlich der Zielsetzung des fraglichen Gesetzes hinlänglich miteinander vergleichbar. Es handelt sich nämlich jeweils um Arbeitnehmer, für die der Gesetzgeber einen Entlassungsschutz eingeführt hat.

B.4. Die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Entlassungsschutzes der Personalvertreter und der Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz beruhen auf der Überlegung, dass eine solche Entlassung verdächtig ist und daher einer Regelung über die bedingte Ermächtigung unterliegt, die unterschiedlich ist, je nachdem, ob diese Ermächtigung auf einem schwerwiegenden Grund oder wirtschaftlichen oder technischen Gründen beruht, wobei jede andere Begründung der Entlassung verboten ist, unbeschadet der in Artikel 2 § 6 des fraglichen Gesetzes vorgesehenen Fälle. Die ordnungswidrige Entlassung eines dieser Arbeitnehmer hat die Zahlung bedeutender

Entschädigungen durch den Arbeitgeber zur Folge, die in Artikel 16 des fraglichen Gesetzes festgelegt sind.

Es gehört zur Ermessensbefugnis des Gesetzgebers, die Tragweite des Schutzes von Arbeitnehmern, die an der Ausübung der Aufgaben des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz teilnehmen möchten, zu bestimmen. Wenn jedoch einer bestimmten Kategorie von Arbeitnehmern ein besonderer Entlassungsschutz gewährt wird, ist der Gerichtshof befugt zu prüfen, ob dieser Schutz nicht ohne vernünftige Rechtfertigung einer vergleichbaren Kategorie von Arbeitnehmern verweigert wird.

In Bezug auf den Vergleich zwischen dem Entlassungsschutz eines Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und demjenigen eines Gewerkschaftsvertreters

B.5.1. Im Gegensatz zu dem, was für den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gilt, ist der Entlassungsschutz der Gewerkschaftsvertretung nicht durch Gesetz geregelt, sondern durch ein innerhalb des Nationalen Arbeitsrates geschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens, für das keine der Parteien die Erweiterung der Verbindlichkeit beantragt hat (kollektives Arbeitsabkommen Nr. 5 vom 24. Mai 1971 über das Statut der Gewerkschaftsvertretungen des Personals der Unternehmen). Dieses kollektive Arbeitsabkommen gilt überberuflich und überlässt es den paritätischen Kommissionen der einzelnen Beschäftigungszweige, die Zusammensetzung und die Zuständigkeit der Gewerkschaftsvertretung zu präzisieren und zwischen einer Zusammensetzung durch Bestimmung oder durch Wahl zu entscheiden. Der Schutz der Gewerkschaftsvertreter wird ebenfalls vollständig vertraglich geregelt, ohne das Eingreifen der öffentlichen Hand.

Obwohl während der Vorarbeiten zu dem fraglichen Gesetz vorgeschlagen wurde, dessen Anwendungsbereich auf « die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung » auszudehnen (*Parl. Dok.*, Senat, 1990-1991, Nr. 1105-3, S. 1; *Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 1471/3, S. 13), ist die Absicht des Gesetzgebers deutlich geblieben, d.h. die Regelung dieser Angelegenheit wird der kollektiven Autonomie der Sozialpartner überlassen (*Parl. Dok.*, Senat, 1990-1991, Nr. 1105-2, S. 12; *Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 1471/3, S. 21).

B.5.2. Artikel 18 dieses kollektiven Arbeitsabkommens bestimmt:

« Die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung dürfen nicht aus Gründen, die mit der Ausübung ihres Mandats zusammenhängen, entlassen werden.

Wenn ein Arbeitgeber beabsichtigt, aus irgendeinem Grund, mit Ausnahme schwerwiegender Gründe, einen Gewerkschaftsvertreter zu entlassen, informiert er vorher darüber die Gewerkschaftsvertretung sowie die Gewerkschaftsorganisation, die die Kandidatur dieses Vertreters vorgeschlagen hat. Die Information erfolgt per Einschreibebrief, der am dritten Tag nach dem Versanddatum wirksam wird.

Die betreffende Gewerkschaftsorganisation verfügt über eine Frist von sieben Tagen, um mitzuteilen, dass sie sich weigert, die Gültigkeit der geplanten Entlassung anzunehmen. Diese Mitteilung erfolgt per Einschreibebrief; der Zeitraum von sieben Tagen beginnt an dem Tag, an dem das Schreiben des Arbeitgebers wirksam wird.

Das Ausbleiben einer Reaktion der Gewerkschaftsorganisation ist als Annahme der Gültigkeit der beabsichtigten Entlassung zu betrachten.

Wenn die Gewerkschaftsorganisation sich weigert, die Gültigkeit der beabsichtigten Entlassung anzunehmen, hat die zuerst handelnde Partei die Möglichkeit, dem Schlichtungsbüro der paritätischen Kommission den Fall zur Beurteilung zu unterbreiten; die Ausführung der Entlassungsmaßnahme darf nicht während der Dauer dieses Verfahrens erfolgen.

Wenn das Schlichtungsbüro nicht innerhalb von dreißig Tagen nach dem Schlichtungsantrag zu einer einstimmigen Entscheidung gelangen konnte, wird die Streitsache bezüglich der Gültigkeit der vom Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Entlassung angeführten Gründe dem Arbeitsgericht unterbreitet ».

Artikel 20 desselben kollektiven Arbeitsabkommens bestimmt:

« Der Arbeitgeber muss eine Pauschalentschädigung zahlen,

1. wenn er einen Gewerkschaftsvertreter entlässt, ohne das vorstehend in Artikel 18 vorgesehene Verfahren einzuhalten;
2. wenn nach Ablauf dieses Verfahrens die Gültigkeit der Entlassungsgründe in Anbetracht der vorstehenden Bestimmung von Artikel 18 Absatz 1 durch das Schlichtungsbüro oder das Arbeitsgericht nicht anerkannt wird;
3. wenn der Arbeitgeber den Vertreter aus einem schwerwiegenden Grund entlassen und das Arbeitsgericht die Entlassung für unbegründet erklärt hat;
4. wenn der Arbeitsvertrag wegen eines schwerwiegenden Fehlers des Arbeitgebers, der für den Vertreter einen Grund zur sofortigen Kündigung des Vertrags darstellt, beendet wurde.

Die Pauschalentschädigung entspricht der Bruttoentlohnung eines Jahres, unbeschadet der Anwendung der Artikel 22 und 24 des Gesetzes vom 10. März 1900 über den Arbeitsvertrag und der Artikel 20 und 21 der koordinierten Gesetze über den Angestelltenvertrag.

Diese Entschädigung ist nicht geschuldet, wenn der Gewerkschaftsvertreter die in Artikel 21 § 7 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und in Artikel 1bis § 7 des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer vorgesehene Entschädigung erhält ».

B.5.3. Der vom vorliegenden Richter angeführte Behandlungsunterschied ist durch die juristische Beschaffenheit des Statuts der Gewerkschaftsvertretung zu erklären, indem das Statut der Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz durch Gesetz geregelt ist, während das Statut der Gewerkschaftsvertreter durch ein Abkommen zwischen den Vertretern der Arbeitgeber und den Vertretern der Arbeitnehmer innerhalb der paritätischen Kommission geregelt wurde. Außerdem ist die Weise ihrer Benennung vollkommen unterschiedlich.

Es kann dem Gesetzgeber vernünftigerweise nicht vorgeworfen werden, zugunsten der Personalvertreter oder Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz keinen identischen Entlassungsschutz vorgesehen zu haben, wie die Sozialpartner ihn zugunsten der Gewerkschaftsvertreter ausgearbeitet haben.

In Bezug auf den Vergleich zwischen dem Entlassungsschutz eines Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und demjenigen eines Gefahrenverhütungsberaters

B.6. Der vorliegende Richter befragt den Gerichtshof ferner zu dem Unterschied zwischen den Regelungen des Entlassungsschutzes, die einerseits für Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und andererseits für die Gefahrenverhütungsberater gelten.

B.7.1. Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 «über den Schutz der Gefahrenverhütungsberater» bestimmt:

«Der Arbeitgeber kann nur aus Gründen, die der Unabhängigkeit des Gefahrenverhütungsberaters fremd sind, oder aus Gründen, aus denen hervorgeht, dass er nicht fähig ist, seine Aufträge auszuüben, den Vertrag oder die statutarische Beschäftigung des Gefahrenverhütungsberaters beenden oder ihn aus seinem Amt entfernen, und zwar insofern die in vorliegendem Gesetz erwähnten Verfahren eingehalten werden».

B.7.2. Artikel 4 desselben Gesetzes bestimmt:

«Die in vorliegendem Gesetz bestimmten Verfahren sind nicht anwendbar:

1. im Falle einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen,
2. im Falle einer Unternehmensschließung,

3. im Falle einer Massenentlassung, auf die die aufgrund von Kapitel VIII des Gesetzes vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen festgelegten Verfahren anwendbar sind,

4. wenn der Gefahrenverhütungsberater den Vertrag selbst beendet,

5. wenn die Frist, für die der Vertrag abgeschlossen worden ist, abgelaufen ist,

6. während der Probezeit ».

B.7.3. Artikel 10 desselben Gesetzes bestimmt:

« In folgenden Fällen muss der Arbeitgeber dem Gefahrenverhütungsberater wegen Vertragsbeendigung eine Entschädigung zahlen:

1. wenn der Arbeitgeber die aufgrund des vorliegenden Gesetzes vorgeschriebenen Verfahren nicht einhält,

2. wenn das Arbeitsgericht oder der Arbeitsgerichtshof im Rahmen des in Artikel 6 Absatz 2 erwähnten Verfahrens erkennt, dass die Unabhängigkeit des Gefahrenverhütungsberaters beeinträchtigt worden ist oder dass die angeführten Gründe in Bezug auf die Unfähigkeit, seine Aufträge auszuüben, nicht nachgewiesen sind,

3. wenn der Arbeitgeber unter Verstoß gegen Artikel 9 den Vertrag beendet.

Diese Entschädigung entspricht der normalen Entlohnung oder dem normalen Honorar über einen Zeitraum von:

1. zwei Jahren, wenn der Gefahrenverhütungsberater weniger als fünfzehn Dienstjahre in dieser Eigenschaft aufweist,

2. drei Jahren, wenn der Gefahrenverhütungsberater fünfzehn Dienstjahre oder mehr in dieser Eigenschaft aufweist.

Die Dienstjahre werden berechnet je nach der Anzahl Kalenderjahre, während deren der Gefahrenverhütungsberater sein Amt beim Arbeitgeber ausgeübt hat, wenn es sich um einen internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz handelt, oder je nach der Anzahl Kalenderjahre, während deren der Gefahrenverhütungsberater an einen externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gebunden war, wenn es sich um einen solchen externen Dienst handelt.

Übt der Gefahrenverhütungsberater neben diesem Amt ein anderes Amt beim Arbeitgeber aus, entspricht die normale Entlohnung, auf deren Grundlage die Entschädigung berechnet wird, dem Teil der normalen Entlohnung des Amtes als Gefahrenverhütungsberater, der der Dauer seiner Dienste als Gefahrenverhütungsberater beim Arbeitgeber entspricht.

Die in Absatz 2 erwähnte Entschädigung kann nicht gleichzeitig mit anderen spezifischen Entschädigungen im Rahmen des Entlassungsschutzes, die in Anwendung anderer Gesetze und Erlasse über das Arbeitsverhältnis festgelegt werden, bezogen werden ».

B.8.1. Die fragliche Bestimmung wurde während der Vorarbeiten wie folgt begründet:

«Der Entwurf bezweckt, einen ausgewogenen Schutz zu gewährleisten, wobei die Personalvertreter weder im positiven Sinne, noch im negativen Sinne diskriminiert werden. Sie werden auf funktionelle Weise durch die Ausübung eines Gewerkschaftsmandats gegen Entlassung geschützt. Im Entwurf ist somit die Möglichkeit einer Entlassung aus schwerwiegendem Grund und aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen vorgesehen » (*Parl. Dok.*, Senat, 1990-1991, Nr. 1105-2, S. 59).

«Der Entwurf bezweckt nicht, Sanktionen aufzuerlegen, sondern zu verhindern, dass Sanktionen auferlegt werden müssen, und ungerechtfertigte Entlassungen zu vermeiden. Die Verpflichtung zur Zahlung einer Entschädigung, selbst wenn der Arbeitnehmer nicht seine Wiedereingliederung beantragt, kann als Kompromiss zwischen zwei unterschiedlichen Standpunkten betrachtet werden. Einige sind der Meinung, dass die Sanktionen verschärft werden müssten, weil allzu viele Arbeitgeber sich über die Verpflichtung zur Wiedereingliederung des Arbeitnehmers hinwegsetzten. Andere sind der Auffassung, dass die Arbeitnehmer das Recht haben müssten, zwischen ihrer Wiedereingliederung und einer unmittelbaren Entschädigung zu wählen. Indem der Arbeitnehmer verpflichtet würde, in allen Fällen seine Wiedereingliederung zu beantragen, könnte man den Arbeitgeber veranlassen, den Arbeitnehmer unter allen Umständen zu entlassen, ohne allzu große finanzielle Risiken einzugehen » (ebenda, S. 69).

«Der Umstand, dass ein Arbeitgeber, der die Regeln nicht einhält, das Risiko eingeht, die schnelle Zahlung einer Entschädigung auferlegt zu bekommen, ist dennoch geeignet, die Inanspruchnahme der Entlassung zu begrenzen und diese Praxis einzudämmen » (ebenda, S. 18).

B.8.2. Die Aufrechterhaltung eines gleichwertigen Entlassungsschutzes zugunsten der nicht gewählten Kandidaten für das Amt als Personalvertreter wurde wie folgt begründet:

«Die Notwendigkeit, auch die Kandidaten gegen Entlassung wegen ihres gewerkschaftlichen Engagements zu schützen, ist bei den allerersten Sozialwahlen 1950 erkennbar geworden.

Damals waren nämlich nur die Mitglieder des Betriebsrates geschützt, und nicht die Kandidaten. Die Folge waren Massenentlassungen. Der Gesetzgeber sah sich somit verpflichtet, auch den Kandidaten rückwirkend einen besonderen Entlassungsschutz durch das Gesetz vom 18. März 1950 zu bieten (*Belgisches Staatsblatt* vom 31. März 1950) » (ebenda, S. 11).

B.8.3. Durch die Annahme der fraglichen Bestimmung hat der Gesetzgeber also seinen breiten Ermessensspielraum im wirtschaftlich-sozialen Bereich genutzt und eine ausgewogene Lösung hinsichtlich des Schutzes ausgearbeitet, der Arbeitnehmern zu gewähren ist, die wegen ihrer Aufgaben als Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am

Arbeitsplatz Gefahr laufen, Repressalien seitens des Arbeitgebers zu erleiden. Er hat diesen Schutz zugunsten der nicht gewählten Kandidaten, die ebenfalls Gegenstand von Repressalien des Arbeitgebers sein konnten, ausgedehnt.

Diesbezüglich misst der Gerichtshof dem Umstand, dass diesbezüglich keine Lösung durch die Sozialpartner geboten wurde und dass auf ihre Bitte hin die betreffenden Rechtsvorschriften angenommen wurden, eine besondere Bedeutung bei (*Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 1471/3, SS. 14 und 18).

B.9.1. Es trifft zwar zu, dass die Arbeitnehmer, auf die sich die fragliche Bestimmung bezieht, einen weitergehenden Entlassungsschutz genießen als die Gefahrenverhütungsberater, doch ein solcher Behandlungsunterschied entbehrt nicht jeglicher vernünftigen Rechtfertigung angesichts der Unterschiede zwischen den jeweiligen Funktionen dieser Kategorien von Arbeitnehmern.

Die Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz werden von allen Arbeitnehmern des Unternehmens gewählt und nehmen ihre Vertretung wahr. Sie übernehmen in Zusammenarbeit mit dem Unternehmensleiter oder dessen Vertretern wichtige Funktionen, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu fördern. Der Ausschuss gibt unter anderem Stellungnahmen ab und formuliert Vorschläge in Bezug auf die Politik des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, den Globalplan zur Gefahrenverhütung und das jährliche Aktionsprogramm, die vom Arbeitgeber erstellt werden, ihre Abänderungen, ihre Ausführung und ihre Ergebnisse. Er wird ebenfalls an der Geschäftsführung und an den Tätigkeiten der mit der medizinischen Überwachung beauftragten Sektion des internen Dienstes beteiligt. In Ermangelung eines Betriebsrates wird der Ausschuss ebenfalls mit bestimmten Informationsaufgaben innerhalb des Unternehmens betraut.

Ein Gefahrenverhütungsberater wird hingegen nicht von den Arbeitnehmern gewählt und ist nicht damit beauftragt, deren Interessen zu vertreten, sondern hat hauptsächlich, in aller Unabhängigkeit, die korrekte Anwendung der Rechtsvorschriften über das Wohlbefinden bei der Arbeit zu überwachen. Sein Mandat ist übrigens unvereinbar mit dem Statut als Personalvertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz.

B.9.2. Außerdem, und im Gegensatz zu dem, was die beklagte Partei vor dem vorlegenden Richter anführt, konnte der Gesetzgeber, ohne den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung zu missachten, den nicht gewählten Kandidaten für das Amt als Personalvertreter einen ähnlichen Entlassungsschutz bieten wie den gewählten Kandidaten.

Der Gerichtshof verweist außerdem darauf, dass der Entlassungsschutz, der einem nicht gewählten Kandidaten geboten wird, gewisse spezifische Merkmale aufweist, die gerade dazu dienen, den Umstand zu berücksichtigen, dass er keine Funktion innerhalb des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz ausübt. So ist es gerechtfertigt, dass die Suspendierung des Kandidaten für das Amt als Personalvertreter durch den Arbeitgeber nicht Gegenstand einer gerichtlichen Genehmigung sein muss, denn, wie während der Vorarbeiten zu dem fraglichen Gesetz bemerkt wurde, und im Gegensatz zu dem, was die beklagte Partei vor dem vorlegenden Richter anführt, « durch die Suspendierung [eines nicht gewählten Kandidaten für das Amt als Personalvertreter] entsteht keine Gefahr einer unmittelbaren Demontage des Systems der Mitsprache der Arbeitnehmer » (*Parl. Dok.*, Senat, 1990-1991, Nr. 1105-2, S. 55).

B.10. Die Vorabentscheidungsfragen sind verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Die Artikel 2 und 16 des Gesetzes vom 19. März 1991 « zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter » verstoßen 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 Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 10. Oktober 2012.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) R. Henneuse