

Geschäftsverzeichnissnr. 5293
Entscheid Nr. 149/2012 vom 6. Dezember 2012

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 40 Absatz 3 des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus dem Präsidenten M. Bossuyt, dem vorsitzenden Richter J.-P. Snappe, und den Richtern E. De Groot, A. Alen, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-van Goey, P. Nihoul und F. Daoût, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschaut, unter dem Vorsitz des Präsidenten M. Bossuyt,

verkündet nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren

In seinem Entscheid vom 13. Januar 2012 in Sachen der « Activa » AG gegen Abdelouahad Yjjou und die Sozialistischen Gewerkschaften, dessen Ausfertigung am 23. Januar 2012 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Brüssel folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt die Bestimmung von Artikel 40 Absatz 2 [zu lesen ist: Absatz 3] des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten in Verbindung mit Artikel 57 des Gerichtsgesetzbuches und den Artikeln 6 und 11 § 3 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 gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention, dahingehend ausgelegt, dass die Frist für die Notifizierung einer neuen Ladung aufgrund von Artikel 40 Absatz 2 [zu lesen ist: Absatz 3] des Gesetzes über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten an dem Datum einsetzt, an dem die Nichtigklärung der ursprünglichen Ladung wegen Verletzung dieses Gesetzes ausgesprochen wird, während Artikel 11 § 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 bestimmt, dass sämtliche Entscheide spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung notifiziert werden, und die Beschwerdefrist gemäß Artikel 57 des Gerichtsgesetzbuches erst ab der Notifizierung des Entscheids läuft? ».

(...)

III. Rechtliche Würdigung

(...)

B.1. Die Vorabentscheidungsfrage betrifft die Vereinbarkeit von Artikel 40 Absatz 3 des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention; diese Bestimmung lautet:

« Urkunden, die wegen Verletzung des vorliegenden Gesetzes für nichtig erklärt sind, unterbrechen die Verjährung sowie die unter Androhung des Verfalls eingeräumten Verfahrensfristen ».

B.2. Die fragliche Bestimmung ist im vorliegenden Fall in Verbindung mit den Bestimmungen 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 zu lesen.

Im Ausgangsverfahren hat das Arbeitsgericht Löwen geurteilt, dass die vom Arbeitgeber angeführten Gründe für eine Entlassung aus schwerwiegendem Grund nicht im Zusammenhang mit der Eigenschaft als Personalvertreter des betreffenden Arbeitnehmers standen und hat der Arbeitgeber diesen geschützten Arbeitnehmer vor das Arbeitsgericht geladen, um über den angeführten schwerwiegendem Grund urteilen zu lassen, und zwar gemäß dem vorerwähnten Gesetz vom 19. März 1991.

Das Arbeitsgericht Löwen hat jedoch diese Ladung für nichtig erklärt, weil sie im Widerspruch zu Artikel 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 15. Juni 1935 Angaben in einer anderen Sprache als der Verfahrenssprache enthielt. Gegen diese Entscheidung hat der Arbeitgeber Berufung beim Arbeitsgerichtshof Brüssel eingelegt, der diese Nichtigerklärung jedoch bestätigt hat.

Der am 29. Juni 2011 verkündete Entscheid dieses Gerichtshofes wurde gemäß Artikel 11 § 3 des vorerwähnten Gesetzes vom 19. März 1991 dem Arbeitgeber per Einschreibebrief notifiziert, der am Freitag, dem 1. Juli 2011 versandt wurde und am 4. Juli 2011 beim Arbeitgeber einging.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer am 5. Juli 2011 erneut vor das Arbeitsgericht geladen. Das Arbeitsgericht entschied in dem vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan angefochtenen Urteil vom 28. Oktober 2011, dass die Frist, innerhalb deren diese Ladung erfolgen muss, unter Androhung des Verfalls vorgesehen ist und dass diese Frist gemäß der fraglichen Bestimmung bis zu dem Zeitpunkt unterbrochen wird, an dem die Nichtigkeit durch eine rechtskräftige Entscheidung festgestellt wird.

Vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan führt der Arbeitgeber an, dass Artikel 40 Absatz 3 des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten, ausgelegt in dem Sinne, dass die unterbrechende Wirkung am Datum der Verkündung dieser Entscheidung endet und nicht zum Zeitpunkt ihrer Notifizierung an den Arbeitgeber, einen ungerechtfertigten Behandlungsunterschied im Vergleich zu allen anderen Rechtsuchenden einführe, die ab einem Zeitpunkt handeln könnten, der entweder durch die Notifizierung durch die Gerichtskanzlei oder durch die Zustellung der gerichtlichen Entscheidung bestimmt werde.

B.3. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, ist mit ausreichender Deutlichkeit ersichtlich, welche Kategorien von Personen in diesem Fall miteinander zu vergleichen sind.

In der Vorabentscheidungsfrage ist präzisiert, dass in diesem Fall ein Vergleich zu ziehen ist mit der Situation von Personen, die gemäß Artikel 57 des Gerichtsgesetzbuches Einspruch, Berufung oder eine Kassationsbeschwerde einreichen und für die die Frist dazu bei der Zustellung der angefochtenen Entscheidung ab der Überreichung oder der Hinterlegung einer Abschrift der Zustellungsurkunde des Gerichtsvollziehers beginnt.

B.4. Das Gesetz vom 19. März 1991 regelt ausführlich das Verfahren, das einzuhalten ist, wenn ein geschützter Arbeitnehmer entlassen werden soll, insbesondere aus schwerwiegendem Grund (Artikel 4 bis 13).

Dem Arbeitgeber und dem Arbeitsgericht sowie gegebenenfalls dem Arbeitsgerichtshof wurden sehr kurze Fristen auferlegt, um vor Gericht aufzutreten beziehungsweise um zu einer Entscheidung zu gelangen.

B.5.1. Obwohl es bei der Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers an sich gerechtfertigt ist, dass der Gesetzgeber den Zeitraum der Ungewissheit darüber auf ein striktes Minimum zu begrenzen versucht, muss ein vernünftiges Gleichgewicht gewahrt werden zwischen einerseits dieser Zielsetzung und andererseits den Rechten der Verteidigung der Parteien und dem Recht auf gerichtliches Gehör.

In der Auslegung, wonach die fragliche Bestimmung vorschreibt, dass die unterbrechende Wirkung eines Aktes, der wegen Missachtung des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten nichtig ist, zu dem Zeitpunkt der Verkündung der diesbezüglichen gerichtlichen Entscheidung endet und nicht zu dem Zeitpunkt ihrer Notifizierung an den Arbeitgeber, wird die Möglichkeit des Adressaten, die durch das Gesetz vorgeschriebenen weiteren Schritte zu unternehmen - im vorliegenden Fall die Ladung innerhalb von drei Werktagen gemäß den Artikeln 6 und 7 des vorerwähnten Gesetzes vom 19. März 1991 - unter Berücksichtigung der Beschaffenheit des Verfahrens sowie der Dauer und der Folgen seiner Nichteinhaltung, unverhältnismäßig eingeschränkt, indem die Frist zu einem Zeitpunkt beginnt, wo der Adressat noch keine Kenntnis vom Inhalt der Entscheidung haben kann, oder indem die Frist sogar abgelaufen sein kann, bevor er die Notifizierung erhält.

B.5.2. Artikel 11 § 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 bestimmt, dass sämtliche Entscheide den Parteien spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung per Gerichtsbrief notifiziert werden.

B.5.3. In der Auslegung des vorlegenden Richters ist die fragliche Bestimmung in Verbindung mit den Artikeln 6 und 11 § 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 nicht mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar.

B.6.1. Die fragliche Bestimmung, in der selbst nicht präzisiert ist, zu welchem Zeitpunkt die Unterbrechungsfrist endet, und die in Verbindung mit den Artikeln 6 und 11 § 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 zu lesen ist, kann jedoch auch auf andere Weise ausgelegt werden.

B.6.2. Die Rechtssicherheit und die Rechte der Verteidigung sowie das Recht auf gerichtliches Gehör sind gewährleistet, wenn die fragliche Bestimmung so ausgelegt wird, dass die unterbrechende Wirkung eines Aktes, der wegen Missachtung des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten nichtig ist, zu dem Zeitpunkt endet, wo der Arbeitgeber per Gerichtsbrief über die Verkündung der diesbezüglichen gerichtlichen Entscheidung in Kenntnis gesetzt wird. In dieser Auslegung beginnt die Frist nicht an dem Tag, an dem der Gerichtsbrief bei der Post aufgegeben wird, sondern gemäß Artikel 46 § 2 Absatz 2 des Gerichtsgesetzbuches an dem Tag, an dem der Gerichtsbrief durch die Postdienste dem Adressaten persönlich oder an seinem Wohnsitz übergeben wird.

B.6.3. In dieser Auslegung ist Artikel 40 Absatz 3 des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten in Verbindung mit den Artikeln 6 und 11 § 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 nicht unvereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Dahingehend ausgelegt, dass Artikel 40 Absatz 3 des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten vorschreibt, dass die unterbrechende Wirkung eines Aktes, der wegen Missachtung des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten nichtig ist, zu dem Zeitpunkt der Verkündung der diesbezüglichen gerichtlichen Entscheidung endet und nicht zu dem Zeitpunkt ihrer Notifizierung an den Arbeitgeber, verstößt diese Bestimmung in Verbindung mit den Artikeln 6 und 11 § 3 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 gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

- Dahingehend ausgelegt, dass Artikel 40 Absatz 3 des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten vorschreibt, dass die unterbrechende Wirkung eines Aktes, der wegen Missachtung des Gesetzes vom 15. Juni 1935 über den Sprachengebrauch in Gerichtsangelegenheiten nichtig ist, zu dem Zeitpunkt endet, wo der Arbeitgeber per Gerichtsbrief über die Verkündung der diesbezüglichen gerichtlichen Entscheidung in Kenntnis gesetzt wird, verstößt diese Bestimmung in Verbindung mit den Artikeln 6 und 11 § 3 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 nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 6. Dezember 2012.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) M. Bossuyt