

Geschäftsverzeichnisnr. 5693
Entscheid Nr. 105/2014 vom 10. Juli 2014

ENTSCHEIDSAUSZUG

---

*In Sachen:* Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 6 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, gestellt vom Arbeitsgericht Dinant.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten J. Spreutels und A. Alen, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul und T. Giet, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten J. Spreutels,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

## I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren*

In seinem Urteil vom 1. Juli 2013 in Sachen der VoG « Institut Albatros » gegen Gregory Cols und die Sozialistischen Gewerkschaften, dessen Ausfertigung am 4. Juli 2013 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Dinant folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« 1. Verstößt Artikel 6 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, in Verbindung mit Artikel 5 § 3 desselben Gesetzes, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention,

- indem er für die Personalvertreter die Frist von drei Werktagen für die Befassung des Präsidenten des Arbeitsgerichts gemäß den Formen des Eilverfahrens am Tag nach demjenigen, an dem der Präsident des Arbeitsgerichts die in Artikel 5 § 3 erwähnte Entscheidung erlassen hat, anfangen lässt, während der Anfangspunkt der Beschwerdefristen ab der Notifizierung (d.h. dem Tag der Übergabe des Gerichtsbriefes oder des Einschreibens mit Rückschein) oder der Zustellung einer Entscheidung berechnet wird,

- indem er demzufolge das Recht auf Zugang zum Gericht von der Beachtung einer Frist abhängig macht, deren Anfang mit einem Datum übereinstimmt, das weder ein feststehendes Datum ist, noch notwendigerweise dem Empfänger zur Kenntnis gebracht wird, im Gegensatz zu den anderen Beschwerdefristen, deren Anfang mit der Kenntnisnahme des die Beschwerde veranlassenden Ereignisses verbunden ist?

2. Verstößt Artikel 6 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, in Verbindung mit Artikel 5 § 3 desselben Gesetzes, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention, indem er für die Personalvertreter die Frist von drei Werktagen für die Befassung des Präsidenten des Arbeitsgerichts gemäß den Formen des Eilverfahrens am Tag nach demjenigen, an dem der Präsident des Arbeitsgerichts die in Artikel 5 § 3 erwähnte Entscheidung erlassen hat, anfangen lässt, d.h. an einem Datum, das weder ein feststehendes Datum ist, noch dem Empfänger zur Kenntnis gebracht wird, während dieselbe Klagefrist für den nichtgewählten Kandidaten am Tag nach dem Ablauf der in Artikel 5 § 1 vorgesehenen Verhandlungsperiode, d.h. an einem festen Datum, anfängt? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Befragt wird der Gerichtshof zur Vereinbarkeit von Artikel 6 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 » - in Verbindung mit Artikel 5 § 3 desselben Gesetzes - mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

B.2. Die fraglichen Bestimmungen fügen sich in den Rahmen jenes Verfahrens ein, das Anwendung findet, wenn ein Arbeitgeber beschließt, einen Personalvertreter oder einen Kandidaten für das Amt als Personalvertreter aus schwerwiegenden Gründen zu entlassen.

Artikel 4 des Gesetzes vom 19. März 1991 sieht vor, dass der Arbeitgeber den Betroffenen und die Organisation, die ihn vorgeschlagen hat, per Einschreibebrief, den er binnen drei Werktagen nach dem Tag, an dem er Kenntnis von dem die Entlassung rechtfertigenden Sachverhalt erhalten hat, darüber informieren muss. Er muss auch binnen derselben Frist die Sache per Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts anhängig machen.

Gemäß Artikel 5 § 1 des Gesetzes beginnt eine Verhandlungsperiode von fünf Werktagen am dritten Werktag nach dem Tag, an dem die Einschreibebriefe versandt worden sind. Paragraph 2 derselben Bestimmung sieht vor, dass die Parteien vom Greffier vorgeladen werden, um in einer Sitzung, die in dem in Paragraph 1 erwähnten Zeitraum festgelegt wird, getrennt und persönlich vor dem Präsidenten des Arbeitsgerichts zu erscheinen, damit sie von der Tragweite des zu befolgenden Verfahrens in Kenntnis gesetzt werden. Eine Abschrift des Antrags wird der Vorladung beigelegt.

Artikel 5 § 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 bestimmt sodann:

« Der Präsident legt das Datum einer neuen Sitzung, im Laufe derer er versuchen wird die Parteien auszusöhnen, auf einen Tag unmittelbar nach der Verhandlungsperiode fest.

Falls es zu einer Einigung kommt, hält der Präsident deren Wortlaut in dem von ihm erstellten Protokoll fest und wird die Ausfertigung mit der Vollstreckungsklausel versehen.

Wenn die Parteien nicht ausgesöhnt werden können, vermerkt der Präsident dies im Beschluss, den er am selben Tag fasst und in dem er über die eventuelle Aussetzung des Arbeitsvertrags des Personalvertreters während der Dauer des Verfahrens in Bezug auf die Anerkennung des schwerwiegenden Grundes befindet.

Die Entscheidung beruht auf der Erwägung, dass die geltend gemachten Gründe nicht mit der Eigenschaft als Personalvertreter und den gewerkschaftlichen Tätigkeiten zusammenhängen, und sie wird am Tag der Befassung des Präsidenten des Arbeitsgerichts durch den Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 6 wirksam. Gegen sie kann weder Berufung noch Einspruch eingelegt werden. Sie wird den Parteien spätestens am dritten Werktag nach der Verkündung per Gerichtsbrief notifiziert ».

Der in der Vorabentscheidungsfrage in Rede stehende Artikel 6 bestimmt:

« Der Arbeitgeber, der nach Ablauf der in Artikel 5 § 1 erwähnten Verhandlungsperiode seine Entlassungsentscheidung aufrechterhält, muss die Sache binnen drei Werktagen nach Ablauf der Verhandlungsperiode, wenn es sich um einen Kandidaten für das Amt als Personalvertreter handelt, und binnen drei Werktagen nach dem Tag, an dem der Präsident des Arbeitsgerichts die in Artikel 5 § 3 erwähnte Entscheidung erlassen hat, wenn es sich um einen Personalvertreter handelt, wie im Eilverfahren beim Präsidenten des Arbeitsgerichts anhängig machen ».

B.3. Dem Gerichtshof wird eine erste Vorabentscheidungsfrage gestellt über den Umstand, dass aufgrund des vorerwähnten Artikels 6 der Anfangszeitpunkt der darin festgelegten Frist von drei Werktagen der Tag sei, an dem der Präsident des Arbeitsgerichts die in Artikel 5 § 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 vorgesehene Entscheidung getroffen habe, und somit ein Datum, das weder ein feststehendes Datum sei, noch notwendigerweise dem Empfänger zur Kenntnis gebracht worden sei, während der Anfangszeitpunkt der Beschwerdefristen ab der Notifizierung oder der Zustellung der Entscheidung, gegen die eine Beschwerde eingereicht werde, berechnet werde.

B.4.1. Der Ministerrat führt an, dass die beiden Kategorien von Rechtsuntergebenen nicht miteinander vergleichbar seien.

B.4.2. Obwohl sie sich in Situationen befinden, die objektiv verschiedenen Verfahrensregeln unterliegen, sind die beiden miteinander verglichenen Kategorien von Personen nicht in einer derart unterschiedlichen Situation, dass sie nicht miteinander vergleichbar wären. Es handelt sich nämlich in beiden Fällen um Personen, die mit dem Anfangszeitpunkt von Fristen konfrontiert sind, innerhalb deren ein Gericht in erster Instanz oder in der Berufungsinstanz befassen werden kann, und denen durch die Überschreitung dieser Frist das Recht auf gerichtliches Gehör entzogen würde.

B.5.1. Gemäß dem Bericht im Namen des Kammerausschusses für soziale Angelegenheiten zu dem Gesetzentwurf, aus dem das fragliche Gesetz vom 19. März 1991 entstanden ist (*Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 1471/3, S. 8), wiesen das Gesetz vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und das Gesetz vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die

Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze, die den Schutz der in den Betriebsräten und in den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze entsandten Arbeitnehmer regelten, gewisse Lücken auf, da echte Sanktionen fehlten, und hatten zu Missbräuchen bei Arbeitgebern geführt, denen durch den königlichen Erlass Nr. 4 vom 11. Oktober 1978, mit dem die beiden Gesetze abgeändert wurden, ein Ende gesetzt werden sollte.

Aus der Rechtsprechung ging jedoch hervor, dass die durch den vorerwähnten königlichen Erlass eingeführte Regelung zu zahlreichen Schwierigkeiten geführt hatte, unter anderem wegen des Umstandes, dass die festgelegten Fristen, da sie nicht bei Strafe der Nichtigkeit vorgeschrieben waren, in der Praxis nur selten eingehalten wurden, so dass die Verfahren der Entlassung von geschützten Arbeitnehmern mehrere Jahre dauern konnten (ebenda).

B.5.2. Durch die Annahme des Gesetzes vom 19. März 1991 wollte der Gesetzgeber das Gerichtsverfahren zur Entlassung von geschützten Arbeitnehmern aus einem schwerwiegenden Grund verbessern und beschleunigen, wobei der Arbeitsorganisation der Arbeitsgerichte stärker Rechnung getragen wurde (*Parl. Dok.*, Senat, 1990-1991, Nr. 1105-2, S. 8; *Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 1471/3, SS. 4 und 29).

B.5.3. In Bezug auf den in der Vorabentscheidungsfrage in Rede stehenden Artikel 6 heißt es in der Begründung:

« Artikel 6 regelt, wie der Antrag auf vorherige Anerkennung des schwerwiegenden Grundes im Falle des Scheiterns der Verhandlung bei dem Arbeitsgericht eingereicht werden muss.

Der Präsident des Arbeitsgerichts wird aufgrund von Artikel 627 Nr. 9 des Gerichtsgesetzbuches durch den Arbeitgeber befasst durch Ladung innerhalb von drei Werktagen nach der Entscheidung über das Statut des Personalvertreters während des Gerichtsverfahrens oder innerhalb von drei Werktagen nach dem Ablauf der Verhandlungsperiode, wenn es sich um einen Kandidaten für dieses Amt handelt.

Um die Schnelligkeit des Verfahrens zu gewährleisten, unterliegt die Ladung den in Artikel 1035 des Gerichtsgesetzbuches für das Einreichen eines Antrags im Eilverfahren festgelegten Regeln. Die Ladungsfrist wird somit auf zwei Tage verkürzt.

Eine Abschrift dieser Ladung wird den Parteien durch die Kanzlei gleichzeitig mit der Vorladung zugesandt » (*Parl. Dok.*, Senat, 1990-1991, Nr. 1105-1, SS. 11-12).

B.6. 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.

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 der angestrebten Schnelligkeit des Verfahrens und andererseits den Rechten der Verteidigung der Parteien und dem Recht auf gerichtliches Gehör, welche durch Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention gewährleistet werden.

B.7. Nach Darlegung des Ministerrates beeinträchtigt das Kriterium des in Anwendung der fraglichen Bestimmung erlassenen Beschlusses nicht auf unverhältnismäßige Weise die Rechte des Arbeitgebers, da er persönlich zur Sitzung erscheinen müsse, der Inhalt des Beschlusses des Gerichtspräsidenten dem Arbeitgeber bekannt sei und die für dessen Verkündung festgelegte Frist durch Artikel 5 § 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 vorgeschrieben sei. In jedem Fall hindere nach Darlegung des Ministerrates, wenn der Arbeitgeber nicht erscheine oder wenn der Beschluss nicht am Tag der Sitzung ergehe, nichts den Arbeitgeber daran, sich an die Kanzlei des Gerichts zu wenden, um den Tag der Verkündung und somit den Anfangszeitpunkt der Frist von drei Tagen, die in dem fraglichen Artikel 6 festgelegt sei, zu erfahren. Nichts hindere ihn ebenfalls daran, eine Ladung zuzustellen, noch bevor der Präsident seinen Beschluss erlassen habe.

B.8.1. Die in dem fraglichen Artikel 6 festgelegte Frist ist bei Strafe der Nichtigkeit vorgeschrieben (Kass., 27. Februar 1995, *Pas.*, 1995, I, Nr. 114). Ihre Überschreitung hat somit die Unzulässigkeit der Klage des Arbeitgebers zur Folge, der an seinem Wunsch festhalten würde, den betreffenden Arbeitnehmer am Ende des Schlichtungsverfahrens aus einem schwerwiegenden Grund zu entlassen.

B.8.2. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, ist der Inhalt des Beschlusses nicht auf die bloße Feststellung des Fehlens einer Aussöhnung zwischen den Parteien begrenzt. Sie enthält nämlich ebenfalls die Entscheidung des Präsidenten des Arbeitsgerichts, gegebenenfalls den Arbeitsvertrag des Personalvertreters während der Dauer des Verfahrens bezüglich der Anerkennung des schwerwiegenden Grundes auszusetzen, wobei diese Entscheidung möglicherweise einem Arbeitgeber, der nicht persönlich erschienen wäre, unbekannt sein könnte. Die in Artikel 5 § 3 des Gesetzes vorgeschriebene Frist, innerhalb deren der Präsident seinen Beschluss erlassen muss, nämlich grundsätzlich am Tag der

Schlichtungssitzung, stellt eine Ordnungsfrist dar, deren Nichteinhaltung mit keinerlei Sanktion verbunden ist.

B.9. Unter Berücksichtigung der Beschaffenheit des Verfahrens, der Kürze der Frist und der Folgen ihrer Nichteinhaltung begrenzt der Umstand, dass diese Frist zu einem Zeitpunkt beginnt, zu dem der Empfänger möglicherweise noch nicht den Inhalt der Entscheidung kennt, oder sogar abgelaufen sein kann, bevor der Empfänger ihre Notifizierung erhält, auf unverhältnismäßige Weise die Rechtssicherheit und das Recht des Arbeitgebers auf gerichtliches Gehör. Dieser kann nämlich das Datum, an dem der Beschluss des Gerichtspräsidenten erlassen wird, und dessen Inhalt erst zu dem Zeitpunkt mit Sicherheit zur Kenntnis nehmen, zu dem dieser Beschluss ihm per Gerichtsbrief notifiziert wird, das heißt spätestens am dritten Werktag nach dessen Verkündung, so wie es Artikel 5 § 3 letzter Absatz des Gesetzes vorschreibt.

B.10. Die erste Vorabentscheidungsfrage ist bejahend zu beantworten.

B.11. In einer zweiten Vorabentscheidungsfrage wird der Gerichtshof gefragt, ob Artikel 6 des Gesetzes vom 19. März 1991 - in Verbindung mit Artikel 5 § 3 desselben Gesetzes - mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 des Europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar sei, insofern er für die Personalvertreter die Frist von drei Werktagen für die Befassung des Präsidenten des Arbeitsgerichts gemäß den Formen des Eilverfahrens ab dem Tag nach demjenigen laufen lasse, an dem der Gerichtspräsident die Entscheidung im Sinne von Artikel 5 § 3 getroffen habe, d.h. an einem Datum, das weder ein feststehendes Datum sei, noch dem Empfänger zur Kenntnis gebracht worden sei, während dieselbe Klagefrist für den nichtgewählten Kandidaten am Tag nach dem Ablauf der in Artikel 5 § 1 vorgesehenen Verhandlungsperiode, d.h. an einem festen Datum, anfangen.

B.12. Aus den gleichen Gründen, wie sie in B.8 und B.9 dargelegt wurden, ist die zweite Vorabentscheidungsfrage bejahend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 6 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 » in Verbindung mit Artikel 5 § 3 desselben Gesetzes verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention, insofern er für die Personalvertreter die Frist von drei Werktagen für die Befassung des Präsidenten des Arbeitsgerichts gemäß den Formen des Eilverfahrens ab dem Tag nach demjenigen laufen lässt, an dem der Präsident des Arbeitsgerichts die Entscheidung im Sinne von Artikel 5 § 3 getroffen hat, und nicht ab dem Tag nach demjenigen, an dem diese Entscheidung durch die Kanzlei notifiziert wird.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 10. Juli 2014.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) J. Spreutels