

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnisnr. 6832
Entscheid Nr. 29/2019 vom 14. Februar 2019

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 52 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, gestellt vom Arbeitsgericht Wallonisch-Brabant, Abteilung Wavre.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten F. Daoût und A. Alen, und den Richtern L. Lavrysen, J.-P. Snappe, P. Nihoul, T. Giet und J. Moerman, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschaut, unter dem Vorsitz des Präsidenten F. Daoût,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren

In seinem Urteil vom 16. Januar 2018 in Sachen M.C. gegen die « High Security » PGmbH, dessen Ausfertigung am 24. Januar 2018 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Wallonisch-Brabant, Abteilung Wavre, folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« 1. Verstößt Artikel 52 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, dahin ausgelegt, dass er den erweiterten Kündigungsschutz für die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung, der im Gesetz vom 19. März 1991 für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze vorgesehen ist, nicht von der effektiven Ausübung - durch diese Mitglieder - der Aufgaben, die grundsätzlich den Mitgliedern des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zugeteilt worden sind, abhängig macht, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem er darauf hinauslaufen würde, Arbeitgeber, die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung beschäftigt haben, die sich in strikt identischen Situationen befinden, d.h. die die normalerweise dem AGSA zugewiesenen Aufgaben nicht effektiv erfüllen - unabhängig davon, ob dieser Ausschuss eingesetzt worden ist oder nicht -, ohne objektive und vernünftige Rechtfertigung unterschiedlich zu behandeln?

2. Verstößt Artikel 52 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, dahin ausgelegt, dass er den erweiterten Kündigungsschutz für die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung, der im Gesetz vom 19. März 1991 für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze vorgesehen ist, nicht von der effektiven Ausübung - durch diese Mitglieder - der Aufgaben, die grundsätzlich den Mitgliedern des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zugeteilt worden sind, abhängig macht, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem er darauf hinauslaufen würde, Arbeitgeber, die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung beschäftigt haben, die sich in strikt unterschiedlichen Situationen befinden, d.h. die die normalerweise dem AGSA zugewiesenen Aufgaben effektiv erfüllen oder nicht - unabhängig davon, ob dieser Ausschuss eingesetzt worden ist oder nicht -, ohne objektive und vernünftige Rechtfertigung gleich zu behandeln? ».

(...)

III. Rechtliche Würdigung

(...)

B.1. Laut Artikel 49 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit (nachstehend: Gesetz vom 4. August 1996) muss in jedem Unternehmen, das normalerweise durchschnittlich mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt (in den Gruben, Lagerstätten über Tage und unterirdischen Brüchen mindestens 20), ein Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz,

Nachfolger des Ausschusses für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze, eingesetzt werden. Dieser Ausschuss setzt sich zusammen aus Vertretern des Arbeitgebers und des Personals und soll vor allem aktiv zur Förderung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit beitragen.

Artikel 52 des Gesetzes vom 4. August 1996 bestimmt:

« Wenn in einem Unternehmen kein Ausschuß eingesetzt ist, ist die Gewerkschaftsvertretung mit der Ausführung der Aufgaben des Ausschusses beauftragt.

In diesem Fall erhalten Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung unbeschadet der Bestimmungen der auf sie anwendbaren kollektiven Arbeitsabkommen den gleichen Schutz wie Vertreter des Personals in den Ausschüssen; dieser Schutz ist im 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 vorgesehen. Er beginnt am Datum des Anfangs ihres Auftrags und endet am Datum, an dem die bei den nächsten Wahlen gewählten Kandidaten als Mitglieder des Ausschusses eingesetzt werden.

Absatz 1 ist nicht auf Kapitel 8 Abschnitt 4 Unterabschnitt 2 des vorliegenden Gesetzes anwendbar ».

B.2. Die erste Vorabentscheidungsfrage betrifft die Vereinbarkeit von Artikel 52, dahin ausgelegt, dass diese Bestimmung den besonderen Schutz des Gewerkschaftsvertreters nicht von der effektiven Ausübung der dem Ausschuss zugeteilten Aufgaben abhängig macht, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung. Daraus ergebe sich ein ungerechtfertigter Behandlungsunterschied zwischen einerseits dem Arbeitgeber, bei dem eine Gewerkschaftsvertretung eingesetzt sei, die die Aufgabe des Ausschusses nicht effektiv erfülle, wobei ein solcher Arbeitgeber verpflichtet sei, im Fall einer unrechtmäßigen Entlassung aus schwerwiegendem Grund die Ausgleichsentschädigung zu zahlen, und andererseits dem Arbeitgeber, bei dem eine Gewerkschaftsvertretung und ein Ausschuss eingesetzt seien, sodass dieser Arbeitgeber, da die Gewerkschaftsvertretung nicht mit der Ausführung der Aufgaben des Ausschusses beauftragt sei, nicht verpflichtet sei, diese Entschädigung zu zahlen.

B.3. 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, ob als Mitglied dieses Ausschusses oder als Mitglied

der Gewerkschaftsvertretung, die mit der Ausführung der Aufgaben dieses Ausschusses beauftragt ist, zu bestimmen.

Wenn jedoch einer bestimmten Kategorie von Arbeitnehmern ein besonderer Entlassungsschutz gewährt wird, ist der Gerichtshof befugt zu prüfen, ob dieser Schutz nicht unter Bedingungen gewährt wird, die angesichts seiner Folgen nicht vernünftig gerechtfertigt oder unverhältnismäßig sind.

B.4.1. Ein besonderes System des Kündigungsschutzes wurde zunächst für die Personalvertreter in den Betriebsräten eingeführt (Gesetz vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft). Dieses System wurde auf die Kandidaten für das Amt eines Personalvertreters für die Betriebsräte ausgedehnt (Gesetz vom 18. März 1950 zur Ergänzung des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft) und anschließend übernommen für die Personalvertreter in den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für das Amt eines Personalvertreters in diesen Ausschüssen (Gesetz vom 17. Juli 1957 zur Abänderung des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze), stets in Übereinstimmung mit der Absicht dem vorzubeugen, dass die Arbeitnehmer entlassen werden, « sobald den Arbeitgebern bekannt [wird], dass diese Angestellten sich als Kandidaten bestimmter gewerkschaftlicher Organisationen für die Wahl der Betriebsräte haben aufstellen lassen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1949-1950, Nr. 174, S. 1).

B.4.2. Aufgrund von Artikel 2 § 1 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 sowie für die Kandidaten für diese Ämter » (nachstehend: Gesetz vom 19. März 1991) beinhaltet diese Kündigungsregelung, dass die Personalvertreter und die Kandidaten für das Amt eines Personalvertreters nur aus einem schwerwiegenden, vorab durch das Arbeitsgericht akzeptierten Grund entlassen werden können, oder aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen, die vorab durch das befugte paritätische Organ anerkannt wurden. Sie genießen diesen Vorteil ab dem dreißigsten Tag, der dem Anschlag des Berichts, in dem das Wahldatum festgelegt wird, vorangeht.

B.4.3. Wenn in dem Unternehmen kein Ausschuss eingesetzt ist, sind es kraft des beanstandeten Artikels 52 des Gesetzes vom 4. August 1996 die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung, die die Aufgabe des Ausschusses ausführen. Diesen steht dann der gleiche Schutz zu wie den Personalvertretern im Ausschuss.

Ein Ausschuss wird entweder nicht eingesetzt, weil das Unternehmen aufgrund des Umstands, dass es nicht im Durchschnitt gewöhnlich mindestens fünfzig Arbeitnehmer beschäftigt, nicht verpflichtet ist, ihn einzusetzen, oder weil die Sozialwahlen nicht zur Einrichtung eines Ausschusses geführt haben, beispielsweise bei fehlenden Kandidaturen (*Parl. Dok.*, Kammer, Sondersitzungsperiode 1995, Nr. 71/1, S. 31).

B.5. Durch die Gewährung des Schutzes für die Gewerkschaftsvertreter, die mit den Aufgaben des Ausschusses beauftragt sind, in Anwendung von Artikel 52 des Gesetzes vom 4. August 1996 wollte der Gesetzgeber in Anbetracht des größeren Entlassungsrisikos, dem sie sich aufgrund von Hinweisen, kritischen Äußerungen oder Forderungen im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit aussetzen, diesen Vertretern einen gleichwertigen Schutz gewährleisten wie denjenigen, der den Mitgliedern des Ausschusses zuerkannt wird.

B.6. Der fragliche Behandlungsunterschied beruht auf einem objektiven Kriterium: In der ersten Situation ist die Gewerkschaftsvertretung von Rechts wegen beauftragt, die Aufgabe des Ausschusses auszuführen, weil das Unternehmen nicht über einen Ausschuss verfügt; in der zweiten Situation ist die Gewerkschaftsvertretung aufgrund der Existenz eines Ausschusses in dem Unternehmen nicht mit dieser Aufgabe beauftragt.

In Anbetracht des Risikos, dem sich die Mitglieder des Ausschusses und im vorliegenden Fall wegen des Fehlens des Ausschusses die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung aussetzen, ist es im Hinblick auf das Ziel des Gesetzgebers gerechtfertigt, dass in Anwendung des beanstandeten Artikels 52 des Gesetzes vom 4. August 1996 nur die Mitglieder der mit der Aufgabe des Ausschusses beauftragten Gewerkschaftsvertretung den besonderen Schutz genießen und dass folglich nur die Arbeitgeber, die Mitglieder dieser Vertretung entlassen, verpflichtet sind, eine Ausgleichsentschädigung bei einer unrechtmäßigen Kündigung aus schwerwiegendem Grund zu zahlen.

B.7. Die erste Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

B.8. Die zweite Vorabentscheidungsfrage betrifft die Vereinbarkeit von Artikel 52, dahin ausgelegt, dass diese Bestimmung den besonderen Schutz des Gewerkschaftsvertreters nicht davon abhängig macht, dass er die dem Ausschuss zugeteilten Aufgaben effektiv ausübt, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung. Daraus ergebe sich eine ungerechtfertigte Gleichbehandlung zwischen einerseits dem Arbeitgeber, bei dem eine Gewerkschaftsvertretung eingesetzt sei, die die dem Ausschuss zugeteilte Aufgabe effektiv erfülle, und der verpflichtet sei, im Fall einer unrechtmäßigen Entlassung aus schwerwiegendem Grund die Ausgleichsentschädigung zu zahlen, und andererseits dem Arbeitgeber, dessen mit denselben Aufgaben beauftragte Gewerkschaftsvertretung diese Aufgaben nicht effektiv erfülle und der verpflichtet sei, diese Entschädigung auch zu zahlen.

B.9.1. In Anwendung von Artikel 52 wird der strittige zusätzliche Schutz von Rechts wegen der « Gewerkschaftsvertretung » gewährt, wenn kein Ausschuss im Unternehmen eingesetzt ist. In Anwendung derselben Bestimmung erhalten « Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung » diesen Schutz « am Datum des Anfangs ihres Auftrags ».

In seinem vorerwähnten Entscheid vom 17. März 2003 hat der Kassationshof geurteilt:

« Que, sur la base de ces dispositions, les travailleurs qui sont membres de la délégation syndicale dans une entreprise qui occupe habituellement moins de 50 travailleurs sont chargés de plein droit des missions du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail à partir de leur désignation en tant que délégué syndical;

Attendu qu'en vertu de l'article 1er, § 4, b), 4, alinéa 11, de la loi du 10 juin 1952, les membres de la délégation syndicale bénéficient dans ce cas, sans préjudice des dispositions des conventions collectives de travail qui leur sont applicables, de la même protection que les membres représentant le personnel des comités, prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;

Que l'alinéa 11 précité ne fait pas commencer cette protection pour les membres de la délégation syndicale chargés d'exercer les missions du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail avant leur élection, comme c'est le cas pour les délégués du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, mais seulement 'à la date du début de leur mission', dès lors que l'employeur n'est informé de leur désignation qu'au moment où ils assument leur mission en tant que délégué syndical; que cela correspond à l'objectif du régime de licenciement particulier, à savoir protéger les travailleurs contre le risque d'être licencié du fait qu'ils sont

chargés d'exercer les missions du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

Attendu que le risque que le délégué syndical soit licencié en raison de sa mission exercée en matière de sécurité et d'hygiène existe à partir du moment où la mission de délégué syndical est assurée parce qu'il est chargé à partir de ce moment d'exercer les missions du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, même s'il n'a pas encore commencé à exercer effectivement sa mission en matière de sécurité et d'hygiène; » (Kass., 17 mars 2003, S.01.0182.N).

B.9.2. In Anbetracht seiner Ermessensbefugnis in dieser Angelegenheit, konnte der Gesetzgeber vernünftigerweise den Standpunkt vertreten, dass die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung von Rechts wegen den durch das Gesetz vom 19. März 1991 vorgesehenen zusätzlichen Schutz ab dem Zeitpunkt erhalten, ab dem die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung damit beauftragt sind, die Aufgaben des Ausschusses auszuführen, das heißt ab dem Zeitpunkt, zu dem sie zu ordentlichen Mitgliedern dieser Gewerkschaftsvertretung bestimmt werden. Ab diesem Zeitpunkt sind sie nämlich einem erhöhten Entlassungsrisiko ausgesetzt, was der Gesetzgeber gerade verhindern wollte.

In Anbetracht dieses Ziels kann man dem Gesetzgeber auch nicht vorwerfen, den Vorteil des zusätzlichen Schutzes allein von dieser Bedingung abhängig gemacht zu haben, ohne dass zudem nachgewiesen werden muss, dass die Mitglieder der Gewerkschaftsvertretung die Aufgaben des Ausschusses effektiv erfüllen: Dieses Erfordernis hätte nicht nur zu unnötigen Konflikten führen können, sondern hätte auch einen böswilligen Arbeitgeber dazu veranlassen können, die Gewerkschaftsvertretung an der Ausübung ihrer Aufgaben zu hindern.

B.10. Die zweite Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 52 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 14. Februar 2019.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschaut

(gez.) F. Daoût