

|   |
|---|
| Geschäftsverzeichnismrn. 6988 und 6990    |
| Entscheid Nr. 67/2020<br>vom 14. Mai 2020 |

## ENTSCHEID

---

*In Sachen:* Klagen auf völlige oder teilweise (Artikel 2 und 4) Nichtigerklärung des Gesetzes vom 29. November 2017 « über die Kontinuität des Dienstes in Sachen Personenbeförderung im Schienenverkehr bei Streik », erhoben von der VoG « Syndicat pour la Mobilité et Transport Intermodal des Services Publics - Protect » und vom Sektor « Eisenbahner » der Allgemeinen Zentrale der Öffentlichen Dienste und anderen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten F. Daoût und A. Alen, und den Richtern L. Lavrysen, J.-P. Moerman, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, T. Giet, R. Leysen, J. Moerman und M. Pâques, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten F. Daoût,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

## I. Gegenstand der Klagen und Verfahren

a. Mit einer Klageschrift, die dem Gerichtshof mit am 17. Juli 2018 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 18. Juli 2018 in der Kanzlei eingegangen ist, erhob die VoG «Syndicat pour la Mobilité et Transport Intermodal des Services Publics - Protect», unterstützt und vertreten durch RA V. Letellier und RÄin A. Schaus, in Brüssel zugelassen, Klage auf Nichtigkeitklärung der Artikel 2 und 4 des Gesetzes vom 29. November 2017 «über die Kontinuität des Dienstes in Sachen Personenbeförderung im Schienenverkehr bei Streik» (veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 17. Januar 2018).

b. Mit einer Klageschrift, die dem Gerichtshof mit am 17. Juli 2018 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 19. Juli 2018 in der Kanzlei eingegangen ist, erhoben Klage auf Nichtigkeitklärung desselben Gesetzes: der Sektor «Eisenbahner» der Allgemeinen Zentrale der Öffentlichen Dienste, die «CSC - Transport et Communication», Lydian Brogniet, Yvan Christien, Philippe Cornet, Robert Iversen, Pierre Lejeune, Michel Naline, Denis Pestieau und Luc Piens, unterstützt und vertreten durch RA J. Buelens, RÄin L. Lambert und RÄin L. Lahssaini, in Brüssel zugelassen.

Diese unter den Nummern 6988 und 6990 ins Geschäftsverzeichnis des Gerichtshofes eingetragenen Rechtssachen wurden verbunden.

Der Ministerrat, unterstützt und vertreten durch RÄin V. Pertry und RA B. Martel, in Brüssel zugelassen, hat Schriftsätze eingereicht, die klagenden Parteien haben Erwidierungsschriftsätze eingereicht, und der Ministerrat hat auch Gegenerwidierungsschriftsätze eingereicht.

Durch Anordnung vom 18. Dezember 2019 hat der Gerichtshof nach Anhörung der referierenden Richter M. Pâques und T. Merckx-Van Goey, in Vertretung des emeritierten Richters E. Derycke, beschlossen, dass die Rechtssachen verhandlungsreif sind, dass keine Sitzung abgehalten wird, außer wenn eine Partei innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt der Notifizierung dieser Anordnung einen Antrag auf Anhörung eingereicht hat, und dass vorbehaltlich eines solchen Antrags die Verhandlung am 15. Januar 2020 geschlossen und die Rechtssachen zur Beratung gestellt werden.

Infolge des Antrags der klagenden Parteien in der Rechtssache Nr. 6990 auf Anhörung hat der Gerichtshof durch Anordnung vom 15. Januar 2020 den Sitzungstermin auf den 12. Februar 2020 anberaumt.

Durch Anordnung vom 11. Februar 2020 hat der Gerichtshof die Rechtssachen auf die Sitzung vom 4. März 2020 vertagt.

Auf der öffentlichen Sitzung vom 4. März 2020

- erschienen

. RÄin A. Dewulf, in Wallonisch-Brabant zugelassen, für die klagende Partei in der Rechtssache Nr. 6988,

. RA J. Buelens, RÄin L. Lambert und RÄin L. Lahssaini, für die klagenden Parteien in der Rechtssache Nr. 6990,

. RÄin V. Pertry und RA F.-X. Gaudissart, in Brüssel zugelassen, *loco* RA B. Martel, für den Ministerrat,

- haben die referierenden Richter M. Pâques und T. Merckx-Van Goey Bericht erstattet,
- wurden die vorgenannten Rechtsanwälte angehört,
- wurden die Rechtssachen zur Beratung gestellt.

Die Vorschriften des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, die sich auf das Verfahren und den Sprachengebrauch beziehen, wurden zur Anwendung gebracht.

## II. *Rechtliche Würdigung*

(...)

### *In Bezug auf das angefochtene Gesetz*

B.1.1 Die Nichtigkeitsklagen sind gegen das Gesetz vom 29. November 2017 « über die Kontinuität des Dienstes in Sachen Personenbeförderung im Schienenverkehr bei Streik », (nachstehend: angefochtenes Gesetz) gerichtet. Dieses Gesetz regelt die Kontinuität des Dienstes der Personenbeförderung im Schienenverkehr bei Streik auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Personalmitglieder. Es schließt sich an die Verhandlungen an, die zu diesem Thema zwischen den Direktionen von HR Rail und Infrabel und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen stattgefunden haben, ohne jedoch zu einem Ergebnis zu führen.

B.1.2. Laut den Vorarbeiten wird mit dem angefochtenen Gesetz nicht das Streikrecht in Frage gestellt, sondern es bezweckt, « dass sich jeder Nutzer mit möglichst wenig Problemen fortbewegen kann, wenn der öffentliche Dienst der Personenbeförderung im Schienenverkehr von Streiks beeinträchtigt ist, und insbesondere um sich zur Arbeit oder zur Schule zu begeben » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2016-2017, DOC 54-2650/001, S. 4). Es stützt sich ebenfalls auf dem allgemeinen Grundsatz der Kontinuität des öffentlichen Dienstes, « der beinhaltet, dass ein öffentlicher Dienst wie die Personenbeförderung im Schienenverkehr kontinuierlich, regelmäßig und ohne Unterbrechung organisiert werden können muss » (ebenda).

B.1.3. Das angefochtene Gesetz « ermöglicht es, den Dienst unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Personalmitglieder (das heißt der nicht streikenden Personalmitglieder) zu organisieren, indem den Nutzern ein angepasstes Beförderungsangebot nach einem der vorher festgelegten Beförderungspläne bereitgestellt wird » (ebenda).

In der Begründung ist erläutert, dass « die Beteiligung am Dienst freiwillig ist, sodass er nur auf der Grundlage der Personalmitglieder, die sich dazu bereit erklärt haben, und sofern die Zahl dieser Personalmitglieder in jeder operativen Berufskategorie, die als wesentlich erachtet wird, ausreichend ist, organisiert wird ». Das Gesetz « sieht daher keine Dienstverpflichtung der Personalmitglieder vor, um einen Mindestdienst sicherzustellen, wie es in zahlreichen Ländern der Fall ist » (ebenda, S. 9).

Auf diese Weise wird mit dem angefochtenen Gesetz kein Mindestdienst eingerichtet, sondern ein Dienst *sui generis*. Es « bezweckt nicht, [...] die Kontinuität zu gewährleisten, sondern die Kontinuität stellt vielmehr den Grundsatz dar, der [ihm] zugrunde liegt » (ebenda, S. 11).

B.2.1. Um die Einrichtung eines angepassten Beförderungsangebots bei Streik unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Personalmitglieder zu ermöglichen, werden durch das angefochtene Gesetz zwei neue Artikel in das Gesetz vom 23. Juli 1926 « über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen » (nachstehend: Gesetz vom 23. Juli 1926) eingefügt.

B.2.2. Artikel 114/2 des Gesetzes vom 23. Juli 1926, eingefügt durch Artikel 2 des angefochtenen Gesetzes, legt bei Streiks für die Ankündigung eine Mindestfrist von acht Werktagen fest:

« Bei Streiks, die im Rahmen des Verfahrens der Ankündigung und Konzertierung anlässlich sozialer Konflikte gemäß dem Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen eingeleitet werden, wird eine Mindestfrist von acht Werktagen zwischen Hinterlegung der Streikankündigung und Beginn des Streiks eingehalten ».

B.2.3. Artikel 153/1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926, eingefügt durch Artikel 4 des angefochtenen Gesetzes, stellt die einzige Bestimmung eines neuen Kapitels 11/1, das durch

Artikel 3 des angefochtenen Gesetzes eingefügt wurde, mit der Überschrift « Kontinuität des Dienstes der Personenbeförderung im Schienenverkehr bei Streik » dar:

« § 1. Vorliegender Artikel findet Anwendung auf Streiks, die gemäß Artikel 114/2 des vorliegenden Gesetzes eingeleitet werden.

§ 2. Die Direktionsausschüsse von Infrabel und der NGBE bestimmen nach Absprache mit dem in Artikel 123 des vorliegenden Gesetzes erwähnten Lenkungsausschuss und nach dessen Stellungnahme, welche Kategorien operativer Berufe sie als wesentlich erachten, um den Nutzern im Streikfall ein angepasstes Beförderungsangebot bereitzustellen.

Der Lenkungsausschuss muss seine Stellungnahme binnen dreißig Kalendertagen, nachdem er von den Direktionsausschüssen von Infrabel und der NGBE gemeinsam befasst worden ist, abgeben.

Die Direktionsausschüsse von Infrabel und der NGBE erstellen in gemeinsamer Absprache Beförderungspläne, auf deren Grundlage den Nutzern im Streikfall ein angepasstes Beförderungsangebot bereitgestellt werden kann.

Die vorerwähnten Beförderungspläne werden regelmäßig von den Direktionsausschüssen von Infrabel und der NGBE geprüft, um ihre Umsetzung in der Praxis zu verbessern.

Die Unternehmen greifen auf Personalmitglieder der vorerwähnten Berufskategorien zurück, die sich nicht am Streik beteiligen, um das angepasste Beförderungsangebot zu organisieren.

§ 3. Außer bei einem ordnungsgemäß nachgewiesenen triftigen Grund teilen die Personalmitglieder der vorerwähnten Berufskategorien spätestens 72 Stunden vor Beginn des Streiktags ihre definitive Absicht mit, sich am Streiktag zu beteiligen oder nicht. Unter Streiktag ist jeder Zeitraum von 24 Stunden ab dem Zeitpunkt des Streikbeginns zu verstehen, wie in der Streikankündigung angegeben. Die oben erwähnte Informationspflicht ist nur auf Personalmitglieder der vorerwähnten Berufskategorien anwendbar, deren Anwesenheit an dem bestimmten Streiktag vorgesehen ist.

Bei einem mehrtägigen Streik mit nur einer Streikankündigung teilen die Personalmitglieder der vorerwähnten Berufskategorien spätestens 72 Stunden vor dem ersten Streiktag, an dem ihre Anwesenheit vorgesehen ist, ihre definitive Absicht mit, sich am Streik zu beteiligen oder nicht, und zwar für jeden der Streiktage, an denen ihre Anwesenheit vorgesehen ist. Sie können ihre Erklärung ändern, und zwar spätestens 48 Stunden vor jedem Streiktag, mit Ausnahme des ersten Tages, wenn sie an diesem Streiktag arbeiten möchten, und spätestens 72 Stunden vor jedem Streiktag, mit Ausnahme des ersten Tages, wenn sie an diesem Streiktag streiken möchten.

Die konkreten Modalitäten zur Mitteilung der im vorliegenden Paragraphen erwähnten Absichtserklärungen werden vom Verwaltungsrat von HR Rail nach Stellungnahme des in Artikel 123 des vorliegenden Gesetzes erwähnten Lenkungsausschusses bestimmt. Die Absichtserklärungen werden vertraulich behandelt und dienen ausschließlich dazu, den Dienst auf der Grundlage der am Streiktag zur Verfügung stehenden Personalmitglieder zu organisieren.

Der Lenkungsausschuss gibt seine Stellungnahme binnen dreißig Kalendertagen ab, nachdem er vom Verwaltungsrat von HR Rail befasst worden ist.

Gegen Personalmitglieder, die einer der vorerwähnten Berufskategorien angehören und ihre Absicht, sich am Streiktag zu beteiligen oder nicht, nicht binnen der vorerwähnten Fristen mitteilen, kann eine Disziplinarstrafe verhängt werden.

Außer bei einem ordnungsgemäß nachgewiesenen triftigen Grund kann gegen Personalmitglieder, die einer der vorerwähnten Berufskategorien angehören und ihre Absicht, sich am Streiktag zu beteiligen oder nicht, mitgeteilt haben, eine Disziplinarstrafe verhängt werden, wenn sie nicht ihrer erklärten Absicht entsprechend handeln.

Personalmitglieder, die sich am Streiktag beteiligen, erhalten für die Dauer der Arbeitsunterbrechung keine Entlohnung.

Folgende Personen sind Personalmitgliedern, die sich im Sinne von Absatz 7 am Streiktag beteiligen, gleichgestellt:

1. Personalmitglieder einer der vorerwähnten Berufskategorien, die ihre Absicht zu arbeiten gemäß dem vorliegenden Paragraphen erklärt haben und ohne einen ordnungsgemäß nachgewiesenen triftigen Grund nicht an ihrem Arbeitsplatz erscheinen,

2. Personalmitglieder einer der vorerwähnten Berufskategorien, die an ihrem Arbeitsplatz erscheinen, denen es aber nicht erlaubt ist, ihren Dienst zu verrichten, weil sie ihre Absicht zu arbeiten nicht gemäß dem vorliegenden Paragraphen erklärt haben.

§ 4. Ein angepasstes Beförderungsangebot gemäß einem der in § 2 Absatz 3 des vorliegenden Artikels erwähnten Beförderungspläne wird nur dann bereitgestellt, wenn die Unternehmen über eine ausreichende Anzahl Personalmitglieder in jeder der vorerwähnten Berufskategorien verfügen.

Der geschäftsführende Verwalter der NGBE ordnet nach Absprache mit dem geschäftsführenden Verwalter von Infrabel und auf der Grundlage der in § 3 erwähnten Absichtserklärungen die Ausführung des angepassten Beförderungsplans am Streiktag an.

Die geschäftsführenden Verwalter der NGBE und von Infrabel können einen Stellvertreter bestimmen, der die durch Absatz 2 zugewiesenen Befugnisse ausübt, wenn sie abwesend oder verhindert sind.

Die NGBE teilt den Nutzern die Modalitäten des vorerwähnten Beförderungsplans spätestens 24 Stunden vor Beginn des Streiktags auf klare Weise mit.

§ 5. Die Personalmitglieder unterlassen es, Maßnahmen zu ergreifen, die die Bereitstellung eines angepassten Beförderungsangebots gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Artikels beeinträchtigen; insbesondere dürfen sie weder den Zugang zum Arbeitsplatz für Personalmitglieder, die arbeiten möchten, blockieren noch ihnen oder den Nutzern gegenüber körperliche Gewalt anwenden, ihnen Sachschäden zufügen oder den Gebrauch von Arbeitsmitteln und Infrastruktur behindern ».

B.2.4. Gemäß Artikel 153/1 § 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 werden die Direktionsausschüsse von Infrabel und der NGBE beauftragt, nach Absprache mit dem in Artikel 123 desselben Gesetzes erwähnten Lenkungsausschuss und nach dessen Stellungnahme zu bestimmen, welche « Kategorien operativer Berufe sie als wesentlich erachten, um den Nutzern im Streikfall ein angepasstes Beförderungsangebot bereitzustellen ».

B.2.5. Außer bei einem ordnungsgemäß nachgewiesenen triftigen Grund sind die Personalmitglieder der vorerwähnten Berufskategorien, deren Anwesenheit an dem Streiktag vorgesehen ist, verpflichtet, spätestens 72 Stunden vor Beginn des Streiktags ihre definitive Absicht mitzuteilen, sich am Streiktag zu beteiligen oder nicht (Artikel 153/1 § 3 Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926).

Bei einem mehrtägigen Streik mit nur einer Streikankündigung gilt die vorerwähnte Mitteilungspflicht für jeden der Streiktage, an denen die Anwesenheit der betreffenden Bediensteten vorgesehen ist. Diese haben die Möglichkeit, ihre Erklärung zu ändern. So können sie « ihre Erklärung ändern, und zwar spätestens 48 Stunden vor jedem Streiktag, mit Ausnahme des ersten Tages, wenn sie an diesem Streiktag arbeiten möchten, und spätestens 72 Stunden vor jedem Streiktag, mit Ausnahme des ersten Tages, wenn sie an diesem Streiktag streiken möchten » (Artikel 153/1 § 3 Absatz 2).

Artikel 153/1 § 3 Absatz 3 sieht vor, dass die konkreten Modalitäten zur Mitteilung der Absichtserklärungen vom Verwaltungsrat von HR Rail nach Stellungnahme des in Artikel 123 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 erwähnten Lenkungsausschusses bestimmt werden. Er präzisiert, dass diese Erklärungen vertraulich behandelt werden und ausschließlich dazu dienen, den Dienst auf der Grundlage der am Streiktag zur Verfügung stehenden Personalmitglieder zu organisieren.

B.2.6. Gegen Personalmitglieder, die der Mitteilungspflicht unterliegen und es versäumen, ihre Absicht, sich am Streiktag zu beteiligen oder nicht, fristgerecht mitzuteilen, oder die nicht ihrer erklärten Absicht entsprechend handeln, kann außer bei einem ordnungsgemäß nachgewiesenen triftigen Grund eine Disziplinarstrafe verhängt werden (Artikel 153/1 § 3 Absätze 5 und 6).

Außerdem erhalten Personalmitglieder, die sich am Streiktag beteiligen, für die Dauer der Arbeitsunterbrechung keine Entlohnung (Artikel 153/1 § 3 Absatz 7). Diesen Bediensteten sind « Personalmitglieder einer der vorerwähnten Berufskategorien, die ihre Absicht zu arbeiten [...] erklärt haben und ohne einen ordnungsgemäß nachgewiesenen triftigen Grund nicht an ihrem Arbeitsplatz erscheinen » sowie « Personalmitglieder einer der vorerwähnten Berufskategorien, die an ihrem Arbeitsplatz erscheinen, denen es aber nicht erlaubt ist, ihren Dienst zu verrichten, weil sie ihre Absicht zu arbeiten nicht [...] erklärt haben » gleichgestellt und erhalten folglich keine Entlohnung (Artikel 153/1 § 3 Absatz 8).

B.2.7. Wie in B.1.3 erwähnt stellen nur die Personalmitglieder einer der wesentlichen Kategorien operativer Berufe, die sich dafür entschieden haben, sich nicht am Streik zu beteiligen, das angepasste Beförderungsangebot sicher (Artikel 153/1 § 2 Absatz 5). Ein solches Angebot wird nur dann bereitgestellt, wenn die betreffenden Unternehmen über eine ausreichende Anzahl Personalmitglieder in jeder der vorerwähnten Berufskategorien verfügen (Artikel 153/1 § 4 Absatz 1), und zwar nach einem der Beförderungspläne, die in gemeinsamer Absprache von den Direktionsausschüsse von Infrabel und der NGBE erstellt wurden (Artikel 153/1 § 2 Absatz 3).

B.2.8. Nach Artikel 153/1 § 4 Absatz 4 muss die NGBE den Nutzern die Modalitäten des vorerwähnten Beförderungsplans spätestens 24 Stunden vor Beginn des Streiktags auf klare Weise mitteilen.

B.2.9. Schließlich verbietet es Artikel 153/1 § 5 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 den Personalmitgliedern, die Bereitstellung eines angepassten Beförderungsangebots zu beeinträchtigen und insbesondere den Zugang zum Arbeitsplatz für Personalmitglieder, die arbeiten möchten, zu blockieren oder ihnen oder den Nutzern gegenüber körperliche Gewalt anzuwenden oder ihnen Sachschäden zuzufügen sowie den Gebrauch von Arbeitsmitteln und Infrastruktur zu behindern.

### *In Bezug auf die Zulässigkeit*

B.3.1. Der Ministerrat macht die Unzulässigkeit von mehreren Klagegründen oder Teilen von Klagegründen insoweit geltend, als aus den Antragschriften nicht ersichtlich sei, inwiefern gegen bestimmte Referenzbestimmungen verstoßen würde.

B.3.2. Um den Erfordernissen nach Artikel 6 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof zu entsprechen, müssen die in der Klageschrift vorgebrachten Klagegründe angeben, welche Vorschriften, deren Einhaltung der Gerichtshof gewährleistet, verletzt wären und welche Bestimmungen gegen diese Vorschriften verstoßen würden, und darlegen, in welcher Hinsicht diese Vorschriften durch die fraglichen Bestimmungen verletzt würden.

B.3.3. Der Gerichtshof prüft die Klagegründe insofern, als sie den vorgenannten Erfordernissen entsprechen.

### *Zur Hauptsache*

*Was die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen betrifft (zweiter Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6988 und erster Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990)*

B.4.1. Die klagende Partei in der Rechtssache Nr. 6988 leitet einen zweiten Klagegrund aus einem Verstoß durch Artikel 4 des angefochtenen Gesetzes gegen die Artikel 23 und 27 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention, mit Artikel 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, mit Artikel 8 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und mit den Artikeln 3 und 11 des Übereinkommens Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (nachstehend: IAO-Übereinkommen Nr. 87) ab. Der Klagegrund betrifft die Vereinbarkeit des Mechanismus der Absichtserklärung im Streikfall (erster Teil) und das Verbot von Streikposten (zweiter Teil) mit dem Recht auf kollektive Verhandlungen und dem Streikrecht.

B.4.2. Die klagenden Parteien in der Rechtssache Nr. 6990 leiten einen ersten Klagegrund aus einem Verstoß durch die Artikel 2 bis 4 des angefochtenen Gesetzes gegen die Artikel 26 und 27 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit den Artikeln 3, 8, 10 und 11 des IAO-Übereinkommens Nr. 87, mit Artikel 4 des IAO-Übereinkommens Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (nachstehend: IAO-Übereinkommen Nr. 98), mit Artikel 5 des IAO-Übereinkommens Nr. 154 über die Förderung von Kollektivverhandlungen (nachstehend: IAO-Übereinkommen Nr. 154), mit Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention, mit Artikel 8 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, mit Artikel 22 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte und mit den allgemeinen Grundsätzen der Rechtssicherheit und des berechtigten Vertrauens zur Verwaltung, ab.

Der Klagegrund umfasst drei Teile, die sich jeweils beziehen auf: die Verpflichtung bestimmter Bediensteter unter Androhung einer Disziplinarstrafe, spätestens 72 Stunden vor Beginn des Streiktags ihre definitive Absicht mitzuteilen, sich an diesem zu beteiligen oder nicht, und das den Personalmitgliedern erteilte Verbot, die Bereitstellung eines angepassten Beförderungsangebots zu beeinträchtigen (erster Teil), die Bestimmung der betreffenden Berufskategorien nach Absprache mit dem Lenkungsausschuss und nach dessen Stellungnahme, ohne zu präzisieren, in welcher Weise diese Stellungnahme berücksichtigt wird (zweiter Klagegrund), die Mindestfrist für die Ankündigung des Streiks von acht Werktagen (dritter Teil).

B.4.3. Die klagenden Parteien in den beiden Rechtssachen führen an, dass das angefochtene Gesetz einen Mindestdienst einführe, ohne die auf dem Gebiet geltenden, von den Organen der IAO aufgestellten Grundsätze einzuhalten. Sie machen ebenfalls geltend, dass das angefochtene Gesetz einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Ausübung der Rechte zur Folge habe, die durch die in den Klagegründen genannten Bestimmungen gewährleistet würden. Mit diesem Eingriff werde kein legitimes Ziel verfolgt und er verstoße gegen das Legalitätsprinzip. Die klagenden Parteien kritisieren insbesondere die Ermächtigungen, die den Direktionen der Eisenbahngesellschaften erteilt würden, und bemängeln, dass das angefochtene Gesetz, die Disziplinarstrafe nicht bestimme, die gegen ein Personalmitglied verhängt werden könnte, das gegen die darin eingeführten Verpflichtungen verstoße.

B.5. Da in den beiden Klagegründen unter verschiedenen Aspekten ein und derselbe Beschwerdegrund dargelegt wird, der eine Verletzung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf kollektive Verhandlungen betrifft, das das Recht auf kollektive Maßnahmen umfasst, zu dem das Streikrecht gehört, prüft der Gerichtshof sie zusammen. Angesichts der Notwendigkeit, das angefochtene Gesetz als Ganzes zu beurteilen, sind ebenfalls die Teile der zwei Klagegründe zusammen zu prüfen.

B.6.1. Die Artikel 23, 26 und 27 der Verfassung gewährleisten jeweils das Recht auf kollektive Verhandlungen, die Versammlungsfreiheit sowie die Vereinigungsfreiheit.

B.6.2. Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention gewährleistet die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, einschließlich des Rechts, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten.

Nach dem Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte schützt Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention die Gewerkschaftsfreiheit als « wesentliches Element des Sozialdialogs zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber » (EuGHMR, Große Kammer, 9. Juli 2013, *Sindicatul « Păstorul cel Bun » gegen Rumänien*, § 130). Der Gerichtshof hat unter anderem geurteilt, « dass unter Berücksichtigung der Entwicklungen in der Arbeitswelt das Recht auf Kollektivverhandlungen mit dem Arbeitgeber grundsätzlich und mit Ausnahme von sehr besonderen Ausnahmefällen zu einem der wesentlichen Elemente des Rechts, mit anderen Gewerkschaften zu gründen und sich den Gewerkschaften anzuschließen, um seine Interessen zu verteidigen, geworden ist » (ebenda, § 135; EuGHMR, Große Kammer, 12 November 2008, *Demir und Baykara gegen Türkei*, § 154).

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat auch präzisiert, dass das Streikrecht, « das es einer Gewerkschaft ermöglicht, ihre Stimme zu Gehör zu bringen, einen wichtigen Aspekt für die Mitglieder einer Gewerkschaft beim Schutz ihrer Interessen » sowie ein « Mittel, die effektive Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten » bildet (EuGHMR, 21. April 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen gegen Türkei*, § 24), und deutlich geschützt wird durch Artikel 11 der Konvention (EuGHMR, 8. April 2014, *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers gegen Vereinigtes Königreich*, § 84; 2. Oktober 2014, *Veniamin Tymoshenko und andere gegen Ukraine*, § 78).

Der Gerichtshof räumt jedoch ein, dass das Streikrecht nicht absoluter Beschaffenheit ist. Es kann gewissen Bedingungen und gewissen Einschränkungen unterliegen (EuGHMR, 21. April 2009, *Enerji Yapi-Yol Sen gegen Türkei*, § 32).

Insbesondere können Beschränkungen des Streikrechts verhängt werden, aber es obliegt dem Staat, gegebenenfalls ausreichend triftige Gründe geltend zu machen, um die Notwendigkeit von Einschränkungen wie eines vollständigen Verbots des Streikrechts in Bezug auf bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern zu begründen (EuGHMR, 20. November 2018, *Ognevenko gegen Russland*, §§ 72 und 73). Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte misst in diesem Zusammenhang der Qualität des Entscheidungsverfahrens der nationalen Behörden und insbesondere der Frage, ob diese andere Alternativen, die weniger starke Eingriffe darstellen, in Betracht gezogen haben oder ob sie geeignete Garantien als Ausgleich für die Beschränkung der Ausübung des Streikrechts vorgesehen haben, besondere Bedeutung bei (ebenda, §§ 75-78).

B.6.3. Artikel 8 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte gewährleistet die Gewerkschaftsfreiheit.

B.6.4. Artikel 28 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union bestimmt:

« Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen haben nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen sowie bei Interessenkonflikten kollektive Maßnahmen zur Verteidigung ihrer Interessen, einschließlich Streiks, zu ergreifen ».

B.6.5. Artikel 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta bestimmt:

« Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

1. gemeinsame Beratungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu fördern;
2. Verfahren für freiwillige Verhandlungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberorganisationen einerseits und Arbeitnehmerorganisationen andererseits zu fördern, soweit dies notwendig und zweckmäßig ist, mit dem Ziel, die Beschäftigungsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge zu regeln;

3. die Einrichtung und die Benutzung geeigneter Vermittlungs- und freiwilliger Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zu fördern;

und anerkennen

4. das Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts im Fall von Interessenkonflikten, vorbehaltlich etwaiger Verpflichtungen aus geltenden Gesamtarbeitsverträgen ».

Laut dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte kann das Streikrecht eingeschränkt werden:

« Une restriction à ce droit n'est toutefois possible que si elle entre dans les limites fixées par l'article G qui prévoit que les restrictions aux droits garantis par la Charte si elles sont prescrites par la loi, poursuivent un but légitime et sont nécessaires dans une société démocratique pour garantir le respect des droits et libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique et les bonnes mœurs » (*Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux*, Dezember 2018, S. 103).

Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte ist daher der Auffassung, dass Ankündigungszeiträume bei Schlichtungsverfahren vor einem Streik mit Artikel 6 Absatz 4 der Revidierten Europäischen Sozialcharta in Einklang stehen, sofern ihre Dauer angemessen ist (ebenda, S. 106).

B.6.6. Das IAO-Übereinkommen Nr. 98 gewährleistet das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Artikel 4 dieses Übereinkommens bestimmt:

« Soweit erforderlich, sind den Landesverhältnissen angepasste Maßnahmen zu treffen, um im weitesten Umfang Entwicklung und Anwendung von Verfahren zu fördern, durch die Arbeitgeber oder Organisationen von Arbeitgebern einerseits und Organisationen von Arbeitnehmern andererseits freiwillig über den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen verhandeln können ».

B.6.7. Das IAO-Übereinkommen Nr. 154 bezweckt die Förderung von Kollektivverhandlungen. Artikel 5 dieses Übereinkommens bestimmt:

« 1. Es sind den innerstaatlichen Verhältnissen angepasste Maßnahmen zur Förderung von Kollektivverhandlungen zu treffen.

2. Die in Absatz 1 dieses Artikels genannten Maßnahmen haben folgendes zum Ziel:

a) Kollektivverhandlungen sollen für alle Arbeitgeber und alle Arbeitnehmergruppen der von diesem Übereinkommen erfassten Wirtschaftszweige ermöglicht werden;

b) Kollektivverhandlungen sollen schrittweise auf alle durch die Buchstaben a), b) und c) des Artikels 2 dieses Übereinkommens erfassten Gegenstände ausgedehnt werden;

c) die Festlegung von Verfahrensregeln, die zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart werden, soll gefördert werden;

d) Kollektivverhandlungen sollen nicht dadurch behindert werden, dass keine Regeln für die dabei anzuwendenden Verfahren vorhanden sind oder dass solche Regeln unzureichend oder ungeeignet sind;

e) die Organe und Verfahren für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten sollen so beschaffen sein, dass sie zur Förderung von Kollektivverhandlungen beitragen ».

B.6.8. Die Artikel 3, 8, 10 und 11 des IAO-Übereinkommens Nr. 87 bestimmen:

« Artikel 3

1. Die Organisationen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.

2. Die Behörden haben sich jedes Eingriffes zu enthalten, der geeignet wäre, dieses Recht zu beschränken oder dessen rechtmäßige Ausübung zu behindern ».

« Artikel 8

1. Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber und ihre Organisationen haben sich gleich anderen Personen und organisierten Gemeinschaften bei Ausübung der ihnen durch dieses Übereinkommen zuerkannten Rechte an die Gesetze zu halten.

2. Die in diesem Übereinkommen vorgesehenen Rechte dürfen weder durch die innerstaatliche Gesetzgebung noch durch die Art ihrer Anwendung geschmälert werden ».

« Artikel 10

In diesem Übereinkommen bezeichnet der Ausdruck ‘ Organisation ’ jede Organisation von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat.

Artikel 11

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zu treffen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten ».

Nach dem Ausschuss für Vereinigungsfreiheit des Verwaltungsrats des Internationalen Arbeitsamts sind « das Streikrecht und das von dem Übereinkommen Nr. 87 geschützte Vereinigungsrecht untrennbar miteinander verbunden » (*La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, fünfte Ausgabe (revidiert), 2006, S. 113, Nr. 523).

Derselbe Ausschuss ist der Auffassung, dass das Streikrecht Beschränkungen unterliegen kann. Allgemein ist er jedoch der Meinung, « wenn das Streikrecht in bestimmten als wesentlich erachteten Unternehmen oder Diensten eingeschränkt oder aufgehoben wurde, sollten die Arbeitnehmer einen angemessenen Schutz genießen, um die ihnen auferlegten Einschränkungen ihrer Handlungsfreiheit während der in diesen Unternehmen oder Diensten aufgetretenen Streitigkeiten auszugleichen » und dass « in Bezug auf die Art der ‘ geeigneten Garantien ’ im Fall der Einschränkung von Streiks in wesentlichen Diensten und im öffentlichen Diensten die Beschränkung des Streikrechts mit geeigneten, unparteiischen und schnellen Schlichtungs- und Schiedsverfahren einhergehen sollte, an deren verschiedenen Etappen die Betroffenen teilnehmen können müssen und in denen die ergangenen Urteile vollständig und schnell angewandt werden müssen » (ebenda, S. 126, Nrn. 595-596).

Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der IAO hält die Einrichtung eines verhandelten Mindestdienstes « in Situationen, in denen eine erhebliche Beschränkung oder ein vollständiges Verbot des Streiks nicht gerechtfertigt erscheint, » für zulässig, um « die Erfüllung der Grundbedürfnisse der Nutzer oder auch die Sicherheit oder den kontinuierlichen Betrieb der Einrichtungen sicherzustellen », « ohne [jedoch] das Streikrecht des größten Teils der Arbeitnehmer in Frage zu stellen » (ebenda, S. 129, Nr. 607).

Ein solcher Mindestdienst kann insbesondere in den öffentlichen Diensten eingeführt werden, die zwar nicht wesentlich, aber von grundlegender Bedeutung sind wie die Eisenbahnen (ebenda, S. 131, Nrn. 619 und 621) (siehe auch, in selben Sinne, Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, *Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Confédération syndicale « Podkrepa » und Confédération européenne des Syndicats gegen Bulgarien*, Beschwerde Nr. 32/2005, Entscheidung über die Stichhaltigkeit, vom 16. Oktober 2006, Randnr. 34).

Die Organe der IAO sind jedoch der Auffassung, dass der Mindestdienst zumindest zwei Bedingungen erfüllen muss:

« i) il devrait effectivement et exclusivement s'agir d'un service minimum, c'est-à-dire limité aux opérations strictement nécessaires pour que la satisfaction des besoins de base de la population ou des exigences minima du service soit assurée, tout en maintenant l'efficacité des moyens de pression; ii) étant donné que ce système limite l'un des moyens de pression essentiels dont disposent les travailleurs pour défendre leurs intérêts, leurs organisations devraient pouvoir, si elles le souhaitent, participer à la définition de ce service tout comme les employeurs et les pouvoirs publics » (Internationale Arbeitskonferenz, 101. Sitzungsperiode, 2012, « Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 - Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution) - Rapport III (Partie 1B) », S. 57, Nr. 137).

Sie äußern ebenfalls die folgenden Anforderungen:

« La commission souligne l'importance d'adopter des dispositions législatives expresses au sujet de la participation des organisations concernées à la définition des services minima. Par ailleurs, tout désaccord sur les services minima devrait être résolu non pas par les autorités gouvernementales, comme c'est le cas dans certains pays, mais par un organisme paritaire ou indépendant ayant la confiance des parties, appelé à statuer rapidement et sans formalisme sur les difficultés rencontrées et habilité à rendre des décisions exécutoires » (ebenda, Nr. 138) (siehe auch *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, fünfte Ausgabe (revidiert), 2006, SS. 129-130, Nrn. 610 und 612).

B.6.9. Artikel 22 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte bestimmt:

« (1) Jedermann hat das Recht, sich frei mit anderen zusammenzuschließen sowie zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und ihnen beizutreten.

(2) Die Ausübung dieses Rechts darf keinen anderen als den gesetzlich vorgesehenen Einschränkungen unterworfen werden, die in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen oder der öffentlichen Sicherheit, der öffentlichen Ordnung (*ordre public*), zum Schutz der Volksgesundheit, der öffentlichen Sittlichkeit oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind. Dieser Artikel steht gesetzlichen Einschränkungen der Ausübung dieses Rechts für Angehörige der Streitkräfte oder der Polizei nicht entgegen.

(3) Keine Bestimmung dieses Artikels ermächtigt die Vertragsstaaten des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation von 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, gesetzgeberische Maßnahmen zu

treffen oder Gesetze so anzuwenden, dass die Garantien des obengenannten Übereinkommens beeinträchtigt werden ».

B.7. Im Gegensatz zu dem, was die klagenden Parteien anführen, wird mit dem angefochtenen Gesetz kein Mindestdienst im Sinne der von den Organen der IAO aufgestellten Grundsätze eingeführt, denn es garantiert - wie in B.2 dargelegt - kein minimales Beförderungsangebot im Streikfall. Gleichwohl hat das angefochtene Gesetz einen Eingriff in die Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf kollektive Verhandlungen zur Folge. Es obliegt dem Gerichtshof zu prüfen, ob dieser Eingriff im Hinblick auf die in den Klagegründen erwähnten Bestimmungen zulässig ist.

In Anbetracht der Auswirkungen des angefochtenen Gesetzes auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen im Bereich der Eisenbahnen sowie der Notwendigkeit dafür zu sorgen, dass das Gesetz diese Rechte nicht im Kern antastet, berücksichtigt der Gerichtshof *mutatis mutandis* die von den Organen der IAO aufgestellten Grundsätze, die in B.6.8 erwähnt wurden, um die Vereinbarkeit des angefochtenen Gesetzes mit der Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf kollektive Verhandlungen zu beurteilen.

B.8.1. Wie in B.1.2 erwähnt, zielt das angefochtene Gesetz darauf ab, Fortbewegungen der Nutzer mit möglichst wenig Problemen sowie die Kontinuität des öffentlichen Dienstes der Personenbeförderung im Schienenverkehr zu ermöglichen.

In den Vorarbeiten werden diese Ziele mit der Freizügigkeit für Personen und dem Recht auf Mobilität in Zusammenhang gebracht:

« À ce titre, il convient de noter que la liberté de circulation des personnes est érigée au rang de liberté fondamentale dans le droit de l'Union européenne. L'article 45 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne dispose notamment que ' tout citoyen ou toute citoyenne de l'Union a le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres '. Cette liberté ne pourrait être restreinte par des actions collectives que pour autant que celles-ci puissent être justifiées au titre de la protection d'une raison impérieuse d'intérêt général, telle que la protection des travailleurs, à condition qu'il soit établi qu'elles sont aptes à garantir la réalisation de l'objectif légitime poursuivi et ne vont pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif (voy. notamment aff. C-341/05, *Laval un Partneri Ltd c. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan et Svenska Elektrikerförbundet*, 18 décembre 2007; aff. C-438/05, *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*, 11 décembre 2007).

Le droit de grève n'entre dans le champ d'application du droit de l'Union que si son exercice affecte les mouvements transfrontaliers de personnes ou de marchandises. L'impact transfrontalier des grèves au sein des Chemins de fer belges n'est pas à négliger dès lors que le réseau ferroviaire belge, par lequel transitent de nombreux citoyens européens, occupe une place centrale au sein du réseau européen.

La liberté de circulation est également consacrée par la Cour européenne des droits de l'homme dans le cadre de sa jurisprudence relative à la liberté de réunion consacrée à l'article 11 de la CEDH au même titre que la liberté d'association. En effet, celle-ci considère que l'obligation de notification préalable à une manifestation vise à assurer ' la conciliation du droit à la liberté de réunion avec les droits et intérêts juridiquement protégés (dont la liberté de circulation) d'autrui ' (Affaire *Kudrevicius et autres c. Lituanie* du 15 octobre 2015, requête n° 37553/05, para. 148). Par analogie, une obligation de déclaration préalable à l'exercice du droit de grève dans le secteur des chemins de fer devrait également être acceptée dans la mesure où cet exercice restreint inévitablement la liberté de circulation d'autrui.

En droit belge, la liberté de circulation est garantie par l'article 6, § 1er, VI, alinéa 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Cette disposition oblige les Régions à exercer leurs compétences en matière économique dans le respect des principes de la libre circulation des personnes, biens, services et capitaux et de la liberté de commerce et d'industrie, ainsi que dans le respect du cadre normatif général de l'union économique et de l'unité monétaire.

Le droit à la mobilité doit également être mentionné. Le Conseil d'État a déjà reconnu ce droit dans des affaires concernant les Chemins de fer en lien avec la limitation du droit de grève (traduction libre) :

' Le Conseil remarque à cet égard que l'exposé des motifs du fascicule mentionné considère à raison qu'une bonne concertation sociale a notamment pour but de limiter l'impact négatif des conflits sociaux pour la population à un minimum, et d'assurer de cette manière aux citoyens un droit à la mobilité ' (arrêt du Conseil d'État du 31 mars 2014, n° 226 961; voy. aussi arrêts du Conseil d'État n° 226 962, n° 226 963, n° 226 964, n° 226 965, n° 226 966, n° 226 967, n° 226 968, n° 226 969, n° 226 970, n° 226 971, n° 226 972, n° 226 973, tous prononcés le 31 mars 2014; arrêt du Conseil d'État du 6 novembre 2012, n° 221 273).

Un droit à la mobilité peut en outre être déduit de la ' liberté de circulation ', telle que décrite dans l'article 2 du Quatrième Protocole de la CEDH, dans l'article 13 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et dans l'article 12 du Pacte relatif aux Droits Civils et Politiques.

Au vu de l'intérêt grandissant pour les transports et, en particulier, pour les transports en commun, on peut en outre relier la possibilité d'utiliser les transports en commun en vue de se déplacer (entre autres vers le travail ou l'école) au droit de mener une vie conforme à la dignité humaine tel que garanti par l'article 23, 4°, de la Constitution, et qui comprend le droit au travail et le droit à la protection d'un environnement sain » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2016-2017, DOC 54-2650/001, SS. 7-9).

B.8.2. Ohne dass es notwendig ist, sich zu der genauen Tragweite der in den zitierten Vorarbeiten erwähnten Verfassungs-, Vertrags- und Gesetzesbestimmungen zu äußern, genügt

die Feststellung, dass mit dem angefochtenen Gesetz die Rechte der Eisenbahnnutzer geschützt werden sollen. Die mit ihm verfolgten, in B.8.1 erwähnten Ziele sind legitim, da sie unter die in Artikel 11 Absatz 2 der Europäischen Menschenrechtskonvention sowie unter die in Artikel G der revidierten Europäischen Sozialcharta aufgezählten Gründen für eine Einschränkung, nämlich dem Schutz der Rechte und Freiheiten anderer, fallen.

B.9.1. Artikel 23 Absätze 2 und 3 Nr. 1 der Verfassung verpflichtet den zuständigen Gesetzgeber, das Recht auf kollektive Verhandlungen zu gewährleisten und die Bedingungen für die Ausübung dieses Rechts zu bestimmen.

Diese Verfassungsbestimmung verbietet es diesem Gesetzgeber jedoch nicht, einer dezentralisierten öffentlichen Einrichtung, die einer Verwaltungsaufsicht und einer gerichtlichen Kontrolle unterworfen ist, Ermächtigungen zu erteilen, sofern sie sich auf die Ausführung von Maßnahmen beziehen, deren Gegenstand der zuständige Gesetzgeber bestimmt hat.

Diese Verfassungsbestimmung erlegt es dem Gesetzgeber nicht auf, alle wesentlichen Elemente des Rechts auf kollektive Verhandlungen zu regeln, und untersagt es ihm nicht, eine dezentralisierte öffentliche Einrichtung, die einer Verwaltungsaufsicht und einer gerichtlichen Kontrolle unterworfen ist, zu ermächtigen, diese zu regeln.

Weder Artikel 26 noch Artikel 27 der Verfassung stehen solchen Ermächtigungen entgegen.

B.9.2. Neben dem Erfordernis der vorwähnten formellen Legalität muss der Eingriff in die Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf kollektive Verhandlungen ausreichend klar und vorhersehbar sein.

B.10. Der Gerichtshof prüft zunächst die Ermächtigungen, die der Gesetzgeber den Direktionen der Eisenbahngesellschaften erteilt hat, und anschließend die fehlende Bestimmung der Disziplinarstrafe, die im Fall eines Verstoßes gegen die Vorschriften des angefochtenen Gesetzes verhängt werden könnte, durch den Gesetzgeber.

B.11.1. Der Gesetzgeber hat die Direktionsausschüsse von Infrabel und der NGBE ermächtigt, zu bestimmen, welche « Kategorien operativer Berufe sie als wesentlich erachten, um den Nutzern im Streikfall ein angepasstes Beförderungsangebot bereitzustellen » (Artikel 153/1 § 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926).

Diese Ermächtigung hat einen begrenzten Gegenstand, wobei der Gesetzgeber außerdem präzisiert hat, dass nur die « operativen » Berufskategorien, die « wesentlich » sind, von dem strittigen Mechanismus betroffen sind. Diesbezüglich ist in der Begründung erläutert, dass « dies [...] insbesondere die Zugführer und -begleiter, das Bahnhofspersonal, die Stellwerksmeister ... [betrifft] » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2016-2017, DOC 54-2650/001, S. 14).

Das angefochtene Gesetz zwingt die Direktionsausschüsse von Infrabel und der NGBE, zuvor die Stellungnahme des in Artikel 123 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 erwähnten Lenkungsausschusses einzuholen. Dieser Ausschuss muss seine Stellungnahme binnen dreißig Kalendertagen, nachdem er von den Direktionsausschüssen von Infrabel und der NGBE befasst worden ist, abgeben (Artikel 153/1 § 2 Absatz 2).

B.11.2. Der Gesetzgeber hat ebenfalls dem Verwaltungsrat von HR Rail die Aufgabe übertragen, die konkreten Modalitäten zur Mitteilung der Absichtserklärungen zu bestimmen, und präzisiert, dass diese Erklärungen vertraulich behandelt werden und ausschließlich dazu dienen, den Dienst auf der Grundlage der am Streiktag zur Verfügung stehenden Personalmitglieder zu organisieren (Artikel 153/1 § 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 23. Juli 1926).

In der Begründung ist zu der Weise, in der diese Ermächtigung umgesetzt werden muss, angegeben:

« Le Comité de pilotage, dans le cadre de son avis, et le Conseil d'administration de HR Rail veillent à ce que les modalités concrètes précitées ne découragent pas les membres du personnel de faire grève et qu'elles s'abstiennent d'imposer un quelconque frein psychologique, matériel ou technique à l'expression de leur intention. La décision de faire grève ou de travailler doit pouvoir être prise en toute liberté par les membres du personnel » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2016-2017, DOC 54-2650/001, S. 18).

Diese Ermächtigung ist insoweit beschränkt, als der Gesetzgeber ihren Gegenstand, ihren Zweck sowie die Regelung der Vertraulichkeit, die für die Behandlung der Absichtserklärungen

gilt, präzisiert hat. Auch hier hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass der in Artikel 123 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 erwähnte Lenkungsausschuss eine Stellungnahme abgibt, bevor die Modalitäten festgelegt werden. Dieser Ausschuss muss seine Stellungnahme binnen dreißig Kalendertagen, nachdem er vom Verwaltungsrat von HR Rail befasst worden ist, abgeben (Artikel 153/1 § 3 Absatz 4 desselben Gesetzes).

B.11.3. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass sich die Ermächtigungen, die der Gesetzgeber den Direktionen der Eisenbahngesellschaften erteilt hat, auf die Ausführung von Maßnahmen beziehen, bei denen er nicht nur den Gegenstand, sondern auch die wesentlichen Elemente bestimmt hat. Sie sind im Übrigen durch die Notwendigkeit gerechtfertigt, Anpassungen der Kategorien je nach den Entwicklungen, von denen die Personenbeförderung im Schienenverkehr in Zukunft betroffen sein könnte, vorzunehmen, ohne dass es erforderlich wird, das Gesetz selbst zu ändern. Folglich sind die Ermächtigungen vereinbar mit dem Legalitätsprinzip.

B.12. Artikel 153/1 § 3 Absätze 5 und 6 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 sieht vor, dass gegen Personalmitglieder, die der vorherigen Mitteilungspflicht unterliegen, außer bei einem ordnungsgemäß nachgewiesenen triftigen Grund eine Disziplinarstrafe verhängt werden kann, wenn sie es versäumen, ihre Absicht, sich am Streiktag zu beteiligen oder nicht, fristgerecht mitzuteilen oder wenn sie nicht ihrer erklärten Absicht entsprechend handeln.

Das Erfordernis der formellen Legalität, das in Artikel 23 Absätze 2 und 3 Nr. 1 der Verfassung verankert ist, bedeutet nicht, dass der Gesetzgeber, wenn er ein bestimmtes Verhalten zu einem disziplinarrechtlichen Verstoß macht, die anwendbare Strafe selbst bestimmen muss.

Bei einem disziplinarrechtlichen Verstoß obliegt es der zuständigen Disziplinarbehörde, eine angemessene Disziplinarstrafe unter Berücksichtigung der Umstände des Falles gemäß dem auf die Personalmitglieder anwendbaren Disziplinarstatut und den allgemeinen auf dem Gebiet geltenden Grundsätzen zu verhängen.

B.13. Der Eingriff, den das angefochtene Gesetz für die Ausübung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf kollektive Verhandlungen zur Folge hat, ist durch ein Gesetz vorgesehen und ist ausreichend klar und vorhersehbar.

Der Umstand, dass das Beförderungsangebot, das im Streikfall tatsächlich organisiert wird, unvorhersehbar ist, ergibt sich nicht aus dem angefochtenen Gesetz, sondern aus der Entscheidung der einzelnen Personalmitglieder der Eisenbahngesellschaften, sich am Streik zu beteiligen oder nicht. Es handelt sich um die logische Konsequenz der Entscheidung des Gesetzgebers, im Streikfall im Sektor der Personenbeförderung im Schienenverkehr keinen Mindestdienst einzurichten, sondern ein angepasstes Beförderungsangebot auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Personalmitglieder zu organisieren. Im Gegensatz zu dem, was die klagenden Parteien anführen, bedeutet dies nicht, dass der Eingriff in die Ausübung der fraglichen Rechte unvorhersehbar wäre.

Es obliegt gegebenenfalls dem zuständigen Richter, die Umsetzung der vorerwähnten Ermächtigungen durch die Direktionsausschüsse von Infrabel und der NGBE und durch den Verwaltungsrat von HR Rail ebenso wie die im Fall eines Verstoßes gegen die von dem angefochtenen Gesetz vorgeschriebenen Pflichten verhängten Disziplinarstrafen zu kontrollieren.

B.14. Es ist zu prüfen, ob die strittigen Maßnahmen sachdienlich und verhältnismäßig sind, um die verfolgten Ziele zu erreichen, und insbesondere, ob diese Maßnahmen für sich oder zusammen betrachtet nicht die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf kollektive Verhandlungen in ihrem Kern antasten.

Zu diesem Zweck prüft der Gerichtshof nacheinander die Mindestfrist von acht Werktagen für die Ankündigung des Streiks und die vorherige Mitteilungspflicht, die bestimmten Bediensteten obliegt, die Disziplinarstrafen, die im Fall eines Verstoßes gegen die Vorschriften des angefochtenen Gesetzes verhängt werden könnten, und das Verbot, die Bereitstellung des angepassten Beförderungsangebots zu beeinträchtigen.

*Die Mindestfrist von acht Werktagen für die Ankündigung des Streiks und die vorherige Mitteilungspflicht, die bestimmten Bediensteten obliegt*

B.15. Wie in B.2 erwähnt, legt das angefochtene Gesetz eine Mindestfrist von acht Werktagen zwischen Hinterlegung der Streikankündigung und Beginn des Streiks bei Streiks

fest, die im Rahmen des Verfahrens der Ankündigung und Konzertierung anlässlich sozialer Konflikte gemäß dem Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen eingeleitet werden (Artikel 114/2 des Gesetzes vom 23. Juli 1926). Es sieht ebenfalls vor, dass die Personalmitglieder der wesentlichen operativen Berufskategorien, deren Anwesenheit an dem geplanten Streiktag vorgesehen ist, außer bei einem ordnungsgemäß nachgewiesenen triftigen Grund verpflichtet sind, spätestens 72 Stunden vor Beginn des Streiktags ihre definitive Absicht mitzuteilen, sich am Streiktag zu beteiligen oder nicht (Artikel 153/1 § 3, Absatz 1), und zwar unter Androhung einer Disziplinarstrafe (Artikel 153/1 § 3 Absätze 5 und 6).

B.16. Laut den Vorarbeiten ist das Erfordernis einer Mindestfrist von acht Werktagen zwischen der Hinterlegung der Streikankündigung und dem Beginn des Streiks « durch den Umstand gerechtfertigt, dass die Personalmitglieder über eine angemessene Bedenkzeit zwischen der Hinterlegung der Ankündigung und dem spätesten Zeitpunkt zur Mitteilung ihrer Absichtserklärung, der auf 72 Stunden vor dem Streiktag festgelegt wird, verfügen müssen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2016-2017, DOC 54-2650/001, S. 12).

In der Begründung wird auch präzisiert:

« Par ailleurs, il convient de laisser à la concertation sociale le temps nécessaire pour aboutir à un accord. Un délai de huit jours ouvrables semble à cet égard raisonnable, d'autant plus qu'il s'agit du délai actuellement fixé par le statut syndical des Chemins de fer belges » (ebenda).

Was die vorherige Mitteilungspflicht betrifft, die den Bediensteten der betroffenen Berufskategorien obliegt, heißt es in den Vorarbeiten:

« Le 3e paragraphe de l'article 153bis oblige les membres du personnel à déclarer l'intention définitive de participer ou non au jour de grève 72 heures avant son commencement. Ce délai est déterminé en tenant compte des intérêts des usagers, lesquels doivent être informés des modalités du plan de transport appliqué 24 heures avant le commencement du jour de grève. Les Sociétés disposent donc en tout état de cause de 48 heures pour organiser le service » (ebenda, S. 15).

Die ursprünglich vorgesehene Frist von vier Tagen wurde nach einer Anmerkung der Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates auf 72 Stunden verkürzt:

« Le délai de quatre jours ouvrables, initialement prévu pour la déclaration d'intention, a été ramené à 72 heures en réponse à l'avis du Conseil d'État qui estimait que la déclaration d'intention intervenait trop tôt dans le processus de concertation faisant suite au dépôt du préavis. Ainsi, le délai fixé a été réduit tout en ménageant un délai de 48 heures aux Sociétés pour mettre en œuvre un plan de transport adapté et pour en communiquer les modalités aux usagers au plus tard 24 heures avant le commencement du jour de grève » (ebenda, SS. 15-16).

Diesbezüglich heißt es in den Vorarbeiten, dass das Gesetz, « wenn es den Unternehmen auf der Grundlage der operativen Erfahrung gelingt, die Frist von 72 Stunden zu verringern, [...] entsprechend angepasst werden [kann] » (ebenda, S. 15).

Schließlich ist in den Vorarbeiten in Bezug auf mehrtägige Streiks angegeben:

« En réponse à l'avis du Conseil d'État et dans l'hypothèse d'une grève d'une durée de plusieurs jours couverts par le même préavis, les membres du personnel doivent informer, au plus tard 72 heures avant le premier jour de grève durant lequel leur présence est prévue, de leur intention définitive de participer ou non à la grève. Cette déclaration d'intention porte sur chacun des jours de grève durant lequel leur présence est prévue. Ceci permet aux membres du personnel de faire part, dans une seule déclaration, de leur intention pour chaque jour de grève, sans être obligés d'exprimer une même intention pour l'ensemble du mouvement de grève dans l'hypothèse où celui-ci durerait plusieurs jours ou serait réparti sur plusieurs semaines. Ceci permet également aux Sociétés d'adapter leur offre de transport au jour le jour de manière à organiser le service le plus adéquat possible en fonction du personnel disponible.

En réponse à l'avis du Conseil d'État, les membres du personnel peuvent également changer d'avis et modifier leur déclaration au plus tard 48 heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'ils souhaitent travailler lors de ce jour de grève et au plus tard 72 heures avant chaque jour de grève à l'exception du premier jour s'ils souhaitent faire grève lors de ce jour de grève. En effet, il est compréhensible que les membres du personnel puissent avoir une opinion changeante quant à l'opportunité d'une grève lorsque celle-ci s'inscrit dans la durée. Dans cette optique, la possibilité est donnée aux membres du personnel de modifier leur déclaration à partir du deuxième jour de grève. Dans la mesure où la présence au travail des membres du personnel qui avaient initialement fait part de leur intention de faire grève ne ferait qu'augmenter les effectifs disponibles pour mettre en œuvre l'offre de transport adaptée, un délai réduit de 48 heures a été prévu. Le délai de 72 heures a été maintenu pour les membres du personnel qui décideraient de faire grève alors que leur présence au travail était prévue. Le même délai est donc fixé selon que l'intention de faire grève est exprimée au début ou durant le mouvement de grève. En effet, le désistement des membres du personnel dont l'intention initiale était de travailler pourrait avoir un impact négatif sur la mise en œuvre de l'offre de transport adaptée. Ceci pourrait avoir pour conséquence qu'il faille réaménager le plan de transport sur la base d'effectifs inférieurs, tout en continuant à assurer l'information au public au plus tard 24 heures avant le commencement de la grève » (ebenda, SS. 16-17).

B.17. Wie in B.7 erwähnt, garantiert das angefochtene Gesetz keine Mindestleistungen im Fall eines Streiks, sondern bezweckt die Organisation eines angepassten Beförderungsangebots

auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Personalmitglieder. Die Mindestfrist von acht Werktagen für die Ankündigung des Streiks und die Pflicht bestimmter Bediensteter, im Voraus ihre Absicht mitzuteilen, sich an dem Streik zu beteiligen oder nicht, für den die Ankündigung vorher hinterlegt wurde, sollen es den Eisenbahngesellschaften ermöglichen, innerhalb eines kurzen Zeitraums ein angepasstes Beförderungsangebot einzurichten, das alle erforderlichen Garantien, insbesondere hinsichtlich der Sicherheit bietet. Sie ermöglichen es der NGBE ebenfalls, den Nutzern die Modalitäten dieses angepassten Beförderungsangebots rechtzeitig mitzuteilen.

Im Gegensatz zu dem, was die klagenden Parteien anführen, ist die Aufnahme der Mindestfrist von acht Werktagen für die Ankündigung des Streiks in das Gesetz sehr wohl notwendig, und zwar auch wenn das Gewerkschaftsstatut der belgischen Eisenbahnen bereits eine ähnliche Pflicht vorsieht. Es geht nämlich darum, die Kohärenz des durch das angefochtene Gesetz eingerichteten Mechanismus zu gewährleisten.

Im Hinblick auf die verfolgten Ziele sind die beiden strittigen Maßnahmen sachdienlich.

B.18.1. Der Gerichtshof prüft zugleich die Verhältnismäßigkeit der beiden strittigen Maßnahmen.

B.18.2. Zunächst ist festzustellen, dass die vorherige Mitteilungspflicht nur für die Personalmitglieder gilt, die den wesentlichen operativen Berufskategorien angehören und deren Anwesenheit an dem geplanten Streiktag vorgesehen ist. Der Umstand, dass diese Kategorien eine hohe Anzahl an Bediensteten umfassen könnten, erklärt sich durch die Besonderheiten der Organisation und der Infrastruktur der Personenbeförderung im Schienenverkehr (*Parl. Dok.*, Kammer, 2016-2017, DOC 54-2650/003, SS. 18-19). Wie in B.11.1 und in B.13 erwähnt, obliegt es gemäß Artikel 153/1 § 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 den Direktionsausschüssen von Infrabel und der NGBE, nach Absprache mit dem Lenkungsausschuss und nach dessen Stellungnahme diese Kategorien zu bestimmen.

B.18.3. Schließlich ist die Beteiligung am Dienst freiwillig, da durch das angefochtene Gesetz kein System der Dienstverpflichtung eingeführt wird. Dies bedeutet, dass allen Personalmitgliedern die Möglichkeit offensteht, sich an dem angekündigten Streik zu beteiligen, einschließlich der Bediensteten, die den vorerwähnten Berufskategorien angehören,

allerdings für sie unter der Voraussetzung, dass sie ihre Absicht spätestens 72 Stunden im Voraus mitteilen.

Im Gegensatz zu dem, was die klagenden Parteien in der Rechtssache Nr. 6990 erklären, unterliegen die Personalmitglieder der betroffenen Berufskategorien, deren Anwesenheit an dem geplanten Streiktag nicht vorgesehen ist, nicht der vorherigen Mitteilungspflicht (Artikel 153/1 § 3 Absatz 1), sodass sie in jedem Fall, auch im Fall eines eventuellen Rückrufs, die Möglichkeit behalten, sich am Streik zu beteiligen oder nicht.

In diesem Zusammenhang weisen die klagenden Parteien nicht nach, inwiefern die vorherige Mitteilungspflicht für die Bediensteten, die den vorerwähnten Berufskategorien angehören, an sich die betroffenen Bediensteten daran hindern würde, eine freie Entscheidung dazu zu treffen, ob sie sich an dem Streik beteiligen oder nicht, insbesondere in Anbetracht der von dem angefochtenen Gesetz vorgesehenen Vertraulichkeitsregelung *attaquée* (Artikel 151/1 § 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 23. Juli 1926). Wie in den in B.11.2 zitierten Vorarbeiten erläutert, müssen die konkreten Modalitäten zur Mitteilung der Absichtserklärungen so festgelegt werden, dass die Personalmitglieder frei entscheiden können, ob sie streiken oder ob sie arbeiten.

B.18.4. In Anbetracht dessen, dass der Streik mindestens acht Werktage vorher angekündigt werden muss, verfügen die Personalmitglieder, die der vorherigen Mitteilungspflicht unterliegen, über ausreichend Zeit, um 72 Stunden vor ihm eine Entscheidung bezüglich ihrer Beteiligung am Streik zu treffen. Die Kombination dieser zwei Fristen ermöglicht es nämlich einerseits den Gewerkschaftsorganisationen, die Personalmitglieder über den angekündigten Streik und die laufenden kollektiven Verhandlungen zu informieren, und andererseits den Personalmitgliedern, sich selbst zu informieren. Im Übrigen steht es den Personalmitgliedern auch frei, nachdem sie ihre Absichtserklärung übermittelt haben, im Fall eines länger andauernden Streiks ihre Meinung und ihre Erklärung unter Einhaltung der in Artikel 153/1 § 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 vorgesehenen Bedingungen zu ändern.

B.18.5. Überdies beteiligt der Gesetzgeber die Gewerkschaftsorganisationen an der Definition und Umsetzung des angepassten Beförderungsangebots. In dem angefochtenen Gesetz wird nämlich, wie in B.11 erwähnt, dem in Artikel 123 des Gesetzes vom 23. Juli 1926

erwähnten Lenkungsausschuss, der ein paritätisch zusammengesetztes Organ von Vertretern der Eisenbahngesellschaften und von Vertretern der Gewerkschaftsorganisationen ist, eine beratende Rolle bei der Bestimmung der wesentlichen operativen Berufskategorien (Artikel 153/1 § 2 Absätze 1 und 2 des Gesetzes vom 23. Juli 1926) und der konkreten Modalitäten zur Mitteilung der Absichtserklärungen übertragen (Artikel 153/1 § 3 Absätze 3 und 4 desselben Gesetzes).

Diesbezüglich ist festzustellen, dass die vorerwähnte Stellungnahme des Lenkungsausschusses nicht ein rein formales Erfordernis darstellt. Die Grundsätze der guten Verwaltung verpflichten die Behörde, die die Entscheidung trifft, nämlich, diese auf angemessene Gründe zu stützen, was bedeutet, dass sie die abgegebene Stellungnahme nicht ignorieren darf.

Im Gegensatz zu dem, was die klagenden Parteien anführen, beinhalten die in den Klagegründen erwähnten Bestimmungen nicht, dass die Gewerkschaftsorganisationen über eine Mitentscheidungsbefugnis verfügen müssen, was das angepasste Beförderungsangebot im Streikfall betrifft. Der Gesetzgeber verfügt nämlich in Bezug auf die Weise, wie er die repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen an der Definition und Umsetzung des angepassten Beförderungsangebots im Streikfall beteiligen möchte, über einen Ermessensspielraum.

B.18.6. Bezüglich der Entscheidung des Gesetzgebers, den vorerwähnten Lenkungsausschuss an der Umsetzung des angefochtenen Gesetzes zu beteiligen, und nicht die in Artikel 115 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 erwähnte Nationale paritätische Kommission, heißt es in den Vorarbeiten:

« La détermination des catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles et la fixation des plans de transport susceptibles d'être appliqués constituent des mesures opérationnelles et organisationnelles. Il s'agit de mesures d'ordre intérieur prises afin d'organiser le service de la manière la plus adéquate possible en fonction des effectifs disponibles.

Indépendamment de la qualification de mesure d'ordre d'intérieur, la détermination des catégories professionnelles opérationnelles considérées comme essentielles et la fixation des plans de transport susceptibles d'être appliqués ne sont en tout état de cause pas soumises à la procédure de fixation du statut du personnel figurant aux articles 73 et suivants de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges. Le projet de loi institue une compétence spécifique, qui déroge à la procédure d'élaboration du statut et de la

réglementation. La Commission Paritaire Nationale n'est donc pas appelée à intervenir » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2016-2017, DOC 54-2650/001, S. 14).

Ähnlich ist die Erläuterung in Bezug auf die Bestimmung der konkreten Modalitäten zur Mitteilung der Absichtserklärungen (ebenda, S. 18).

Folglich entbehrt die Entscheidung des Gesetzgebers, den Lenkungsausschuss und nicht die Nationale paritätische Kommission an der Umsetzung des angefochtenen Gesetzes zu beteiligen, nicht einer vernünftigen Rechtfertigung.

B.18.7. Der Verweis der klagenden Parteien auf das Gesetz vom 19. August 1948 « über die Leistungen öffentlichen Interesses in Friedenszeiten », in dem die paritätischen Kommissionen zu seiner Umsetzung beteiligt werden, ist insoweit nicht relevant, als dieses Gesetz nur auf den Privatsektor anwendbar ist und als es sich auf « die sicherzustellen Maßnahmen, Leistungen oder Dienste [...], um bestimmte lebenswichtige Bedürfnisse zu erfüllen » bezieht (Artikel 1 Absatz 1 des vorerwähnten Gesetzes vom 19. August 1948), was dem Begriff des Mindestdienstes entspricht.

B.19. Die Mindestfrist von acht Werktagen für die Ankündigung des Streiks und die vorherige Mitteilungspflicht, die bestimmten Bediensteten obliegt, haben somit keinen unverhältnismäßigen Eingriff in die Rechte der betreffenden Arbeitnehmer zur Folge und stellen insbesondere kein Hindernis für den sozialen Dialog und die kollektive Konzertierung dar und tasten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen nicht in ihrem Kern an.

B.20. Der zweite Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6988 und der erste Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 sind unbegründet, insofern sie sich auf die Mindestfrist von acht Werktagen für die Ankündigung des Streiks und die vorherige Mitteilungspflicht, die bestimmten Bediensteten obliegt, beziehen.

*Die Disziplinarstrafen, die im Fall eines Verstoßes gegen die Vorschriften des angefochtenen Gesetzes verhängt werden könnten*

B.21. Artikel 153/1 § 3 Absätze 5 und 6 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 sieht vor, dass gegen Personalmitglieder, die der vorherigen Mitteilungspflicht unterliegen, außer bei einem ordnungsgemäß nachgewiesenen triftigen Grund eine Disziplinarstrafe verhängt werden kann, wenn sie es versäumen, ihre Absicht, sich am Streiktag zu beteiligen oder nicht, fristgerecht mitzuteilen (Artikel 5) oder wenn sie nicht ihrer erklärten Absicht entsprechend handeln (Artikel 6).

B.22. Laut der Begründung sind die von dem angefochtenen Gesetz vorgesehenen Sanktionen « notwendig, um zu vermeiden, dass der Mechanismus der vorherigen Mitteilung von Personalmitgliedern unterlaufen wird, die ihre Absicht womöglich nicht mitteilen, um die Organisation des Dienstes zu verhindern, oder die womöglich mit demselben Ziel nicht ihrer erklärten Absicht entsprechend handeln » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2016-2017, DOC 54-2650/001, S. 9).

In der Begründung wird auch erläutert:

« L'absence de déclaration d'intention expose les membres du personnel à une sanction disciplinaire. Ce serait d'ailleurs le cas même si le projet de loi ne prévoyait pas la possibilité d'une telle sanction (à la différence de la situation en droit pénal, il n'est pas nécessaire que les faits qui peuvent être punis sur le plan disciplinaire soient repris explicitement par un texte), mais il a été jugé utile d'attirer l'attention des membres du personnel sur ce point. Si les membres du personnel ne procèdent pas à la déclaration, c'est toute l'efficacité du mécanisme qui pourrait être mise en cause, puisque les sociétés ne disposeraient pas d'un décompte adéquat des membres du personnel disponibles, permettant d'organiser le service de la manière la plus adéquate possible lors du jour de grève.

Sous réserve de la possibilité de modifier la déclaration prévue dans le cas des grèves s'étalant sur plusieurs jours, il est par ailleurs exigé que les membres du personnel appartenant aux catégories professionnelles précitées respectent leur intention déclarée. Dans le cas contraire, il ne serait pas possible d'organiser le service le plus adéquat possible le jour de la grève puisque, d'une part, des membres du personnel qui ont déclaré leur intention de travailler pourraient ne pas se présenter au travail lors du jour de grève alors que leur présence avait été prévue, tandis que, d'autre part, des membres du personnel qui ont déclaré leur intention de ne pas travailler pourraient se présenter au travail lors du jour de grève alors que leur présence n'avait pas été prévue.

Le projet de loi prévoit donc que les membres du personnel qui ne respectent pas leur intention déclarée s'exposent à une sanction disciplinaire, sauf motif valable dûment établi tel que la force majeure ou la maladie » (ebenda, SS. 18-19).

B.23. Das eingeführte System *sui generis* beruht in erster Linie auf der Möglichkeit, ein angepasstes Beförderungangebot auf der Grundlage der Absichtserklärungen der betroffenen Bediensteten zu planen. Die angefochtenen Disziplinarstrafen haben daher das Ziel, die Wirksamkeit des durch das angefochtene Gesetz eingeführten Mechanismus zu gewährleisten. Im Gegensatz zu dem, was die klagenden Parteien anführen, wird mit ihnen nicht die Ausübung des Streikrechts sanktioniert, sondern die Nichteinhaltung einer gesetzlichen Verpflichtung.

B.24.1. Nach Auffassung der klagenden Parteien steht der Umstand, dass die Disziplinarsanktionen selbst dann zur Anwendung kommen, wenn der angekündigte Streik letztlich nicht stattfindet, im Widerspruch zur Zielsetzung des Gesetzgebers, den sozialen Frieden zu fördern. Ebenso stehe der Umstand, einen Arbeitnehmer zu bestrafen, der seine Absicht, sich am Streik zu beteiligen, erklärt habe, sich aber letztlich eines anderen besinne, im Widerspruch zu der Zielsetzung, im Streikfall einen optimalen Dienst anzubieten.

B.24.2. Da die strittige Disziplinarstrafe bezweckt dafür zu sorgen, dass die betroffenen Bediensteten ihrer vorherigen Mitteilungspflicht zu einem Zeitpunkt nachkommen, zu dem der soziale Dialog läuft und zu dem ungewiss ist, ob es zum Streik kommt, ist die Frage, ob der angekündigte Streik stattfinden wird oder nicht, nicht relevant. Daher entbehrt es in dem Fall, dass der angekündigte Streik letztlich nicht stattfindet, nicht einer vernünftigen Rechtfertigung, dass gegen den Bediensteten, der es versäumt hat, seine Absichtserklärung abzugeben, obgleich er dazu verpflichtet war, gemäß Artikel 153/1 § 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 eine Disziplinarstrafe verhängt werden kann. Im Übrigen ist festzustellen, dass, wenn der angekündigte Streik nicht stattfindet, es naturgemäß unmöglich ist, dass die Bediensteten, die eine Erklärung abgegeben haben, als Bedienstete angesehen werden, die nicht ihrer erklärten Absicht entsprechend handeln, und folglich gegen sie auf der Grundlage von Artikel 153/1 § 3 Absatz 6 des vorerwähnten Gesetzes eine Disziplinarstrafe verhängt wird.

B.24.3. Schließlich sind die Disziplinarstrafen, mit denen Verstöße gegen die sich aus dem angefochtenen Gesetz ergebenden Pflichten vermieden und geahndet werden sollen, etwas anderes als die Zahlung oder Nichtzahlung der Entlohnung, die davon abhängt, ob der

betroffene Bedienstete am Streiktag tatsächlich gearbeitet hat oder nicht (Artikel 153/1 § 3 Absätze 7 und 8 des Gesetzes vom 23. Juli 1926).

Im Wege des Umkehrschlusses ergibt sich aus Artikel 153/1 § 3 Absatz 8 Nr. 2 des vorerwähnten Gesetzes, dass das Personalmitglied, das an seinem Arbeitsplatz erscheint und dem es erlaubt wird, seinen Dienst zu verrichten, - was, wie der Ministerrat erläutert, unter den erwähnten Umständen kein subjektives Recht des Bediensteten darstellt, sondern von der Möglichkeit des Dienstleiters abhängt, den Bediensteten in die für den Streiktag eingerichteten Strukturen aufzunehmen, - obwohl es seine Absicht am Streiktag zu arbeiten nicht erklärt hat, seine Entlohnung erhält.

B.24.4. Die Möglichkeit, im Fall von Verstößen gegen die Vorschriften des angefochtenen Gesetzes Disziplinarstrafen zu verhängen, ist sachdienlich und hat im Hinblick auf die Zielsetzung keinen unverhältnismäßigen Eingriff in die Rechte der betreffenden Arbeitnehmer zur Folge.

B.25. Es ist jedoch im Hinblick auf die Zielsetzung unverhältnismäßig, es als einen disziplinarrechtlichen Verstoß anzusehen, wenn ein Bediensteter seine Absicht, sich nicht an dem Streik zu beteiligen und somit zu arbeiten, nicht mitteilt.

B.26.1. Der erste Teil des zweiten Klagegrunds in der Rechtssache Nr. 6988 und der erste Teil des ersten Klagegrunds in der Rechtssache Nr. 6990 sind daher begründet, insofern sie sich auf die Möglichkeit der Verhängung einer Disziplinarstrafe beziehen, wenn der betreffende Bedienstete seine Absicht, sich nicht am Streiktag zu beteiligen, nicht mitteilt.

Es sind daher die Wörter « oder nicht » in Artikel 153/1 § 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 für nichtig zu erklären.

B.26.2. Im Übrigen sind der zweite Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6988 und der erste Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 unbegründet, insofern sie sich auf die Disziplinarstrafen, die im Fall eines Verstoßes gegen die Vorschriften des angefochtenen Gesetzes verhängt werden könnten, beziehen.

*Das Verbot, die Bereitstellung des angepassten Beförderungsangebots zu beeinträchtigen*

B.27.1. Artikel 153/1 § 5 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 verbietet es den Personalmitgliedern, Maßnahmen zu ergreifen, die die Bereitstellung eines angepassten Beförderungsangebots beeinträchtigen, und insbesondere den Zugang zum Arbeitsplatz für Personalmitglieder, die arbeiten möchten, zu blockieren oder ihnen oder den Nutzern gegenüber körperliche Gewalt anzuwenden oder ihnen Sachschäden zuzufügen und den Gebrauch von Arbeitsmitteln und Infrastruktur zu behindern.

B.27.2. In der Begründung wird dieses Verbot wie folgt gerechtfertigt:

« Le service ne pourrait être organisé efficacement si certains membres du personnel se rendaient coupables de voies de fait à l'encontre de leurs collègues, des usagers ou des outils de travail. Le projet de loi impose dès lors aux membres du personnel de ne pas contrarier la fourniture du service garanti et se réfère explicitement aux comportements illicites les plus à même d'empêcher la fourniture d'un tel service. Ces comportements sont du reste déjà sanctionnés en jurisprudence et l'article 406 du Code pénal punit d'ailleurs celui qui aura méchamment entravé la circulation ferroviaire » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2016-2017, DOC 54-2650/001, S. 10).

In ihrem Gutachten zum Vorentwurf des angefochtenen Gesetzes hat die Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates angemerkt:

« Le dispositif de l'article 153*bis*, § 5, en projet, de la loi du 23 juillet 1926 approfondit également l'immixtion de l'avant-projet de loi dans l'exercice du droit à l'action collective comme support du droit à la négociation collective, en ce qu'il impose aux grévistes de s'abstenir de bloquer l'accès aux lieux de travail pour les membres du personnel qui souhaitent travailler ainsi que de restreindre l'utilisation des outils de travail et infrastructures, à savoir concrètement organiser des piquets de grève même pacifiques.

[...]

[...] L'obligation faite de s'abstenir, sans limite, de recourir à des piquets de grève même pacifiques pour empêcher les non-grévistes - et le cas échéant les usagers des Chemins de fer - d'accéder aux lieux et aux outils de travail, renforce la restriction par ailleurs apportée au droit à l'action collective par l'information que doit donner le membre du personnel de son intention définitive de participer ou non à la grève. Il va sans dire qu'une grève perd, par définition, une partie de son sens et donc de son impact si plus aucune action - fut-ce de sensibilisation - ne peut être menée de manière utile par les grévistes à l'égard des non-grévistes et même des usagers du service quant au bien-fondé de leurs revendications » (ebenda, SS. 43-45).

In der Begründung wurde deshalb diesbezüglich hinzugefügt:

« En réponse à l'avis du Conseil d'État, l'expression ' restreindre l'utilisation des outils de travail et infrastructures ' a été remplacée par l'expression ' empêcher l'utilisation des outils de travail et infrastructures ' et ce, afin d'insister sur le fait que le projet de loi ne porte aucunement atteinte à la possibilité pour les membres du personnel d'organiser des piquets de grève pacifiques ou autres actions de sensibilisation à condition que l'accès aux outils et infrastructures soit garanti pour des raisons évidentes de sécurité » (ebenda, S. 20).

B.28. Aus den Vorarbeiten geht hervor, dass das in der vorerwähnten Bestimmung enthaltene Verbot die Maßnahmen betrifft, die die Bereitstellung des angepassten Beförderungsangebots beeinträchtigen, was die Blockade des Zugangs zum Arbeitsplatz, der Arbeitsmittel und der Infrastruktur sowie Gewalttaten gegen die Personalmitglieder, die arbeiten möchten, oder gegen Nutzer einschließt, aber nicht die Möglichkeit berührt, friedliche Streikposten oder andere friedliche Sensibilisierungsaktionen zu organisieren.

Dieses Verbot ist im Hinblick auf die in B.1.2 erwähnten Ziele sachdienlich, da damit die Bereitstellung eines angepassten Beförderungsangebots im Streikfall ermöglicht werden soll.

B.29. Zwar liegt es in der Natur des Streikes selbst, wie die klagenden Parteien anführen, den normalen Betrieb des betroffenen Unternehmens zu stören, aber der Mechanismus, der durch das angefochtene Gesetz eingeführt wird, soll die Bereitstellung eines angepassten Dienstangebots unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Bediensteten, die sich auf freiwilliger Basis entschieden haben, sich nicht an dem Streik zu beteiligen, in einem öffentlichen Dienst von grundlegender Bedeutung wie der Personenbeförderung im Schienenverkehr ermöglichen. In diesem Kontext ist ein Verbot, den Betrieb von Infrastruktur für die Beförderung zu blockieren oder zu behindern, eine sachdienliche Maßnahme, um das verfolgte Ziel zu verwirklichen.

Das in Artikel 153/1 § 5 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 vorgesehene Verbot hindert die streikenden Arbeitnehmer nicht daran, friedliche Streikposten zu organisieren, um die anderen Arbeitnehmer davon zu überzeugen, sich der laufenden Streikbewegung anzuschließen. Außerdem können die Gewerkschaftsorganisationen sich bemühen, die Personalmitglieder, die den wesentlichen operativen Berufskategorien angehören, bis 72 Stunden vor dem Streiktag davon zu überzeugen, sich dem Streik anzuschließen.

B.30. Folglich hat das Verbot, die Bereitstellung des angepassten Beförderungsangebots zu beeinträchtigen, keinen unverhältnismäßigen Eingriff in die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer zur Folge.

B.31. Vorbehaltlich des in B.29 Erwähnten sind der zweite Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6988 und der erste Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 unbegründet, insofern sie sich auf das Verbot, die Bereitstellung des angepassten Beförderungsangebots zu beeinträchtigen, beziehen.

*Was die in Artikel 23 der Verfassung verankerte Stillhalteverpflichtung betrifft (erster Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6988 und zweiter Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990)*

B.32.1. Die klagende Partei in der Rechtssache Nr. 6988 leitet einen ersten Klagegrund aus einem Verstoß durch Artikel 2 des angefochtenen Gesetzes gegen Artikel 23 der Verfassung ab, insofern er eine Mindestfrist von acht Werktagen für die Ankündigung des Streiks einführe, die die Gewerkschaftsorganisationen vor jedem Streik bei den Eisenbahnen einhalten müssten, während früher die grundsätzliche Ankündigung und die Frist dafür Gegenstand eines *Gentlemen's Agreement* ohne verbindlichen Charakter gewesen seien, das zwischen den repräsentativen Arbeitgeberorganisationen und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen abgeschlossen worden sei. Nach ihrer Auffassung verstößt die angefochtene Bestimmung, indem sie ein wesentliches Element der kollektiven Maßnahmen aus dem Verhandlungsgegenstand ausschließt, gegen das Recht auf kollektive Verhandlungen.

B.32.2. Die klagenden Parteien in der Rechtssache Nr. 6990 leiten einen zweiten Klagegrund aus einem Verstoß durch die Artikel 2 bis 4 des angefochtenen Gesetzes gegen Artikel 23 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit den Artikeln 3, 8, 10 und 11 des IAO-Übereinkommens Nr. 87, mit Artikel 4 des IAO-Übereinkommens Nr. 98, mit Artikel 5 des IAO-Übereinkommens Nr. 154, mit Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention, mit Artikel 8 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, mit Artikel 22 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte und mit den allgemeinen Grundsätzen der Rechtssicherheit, des berechtigten Vertrauens zur Verwaltung und der Stillhalteverpflichtung, ab. Nach Auffassung der klagenden Parteien haben die angefochtenen

Bestimmungen einen bedeutenden und nicht gerechtfertigten Rückschritt für den Schutz des Rechts auf kollektive Verhandlungen zur Folge.

Der Klagegrund umfasst drei Teile, die sich jeweils beziehen auf: die Verpflichtung bestimmter Bediensteter unter Androhung einer Disziplinarstrafe, spätestens 72 Stunden vor Beginn des Streiktags ihre definitive Absicht mitzuteilen, sich an diesem zu beteiligen oder nicht, und das den Personalmitgliedern erteilte Verbot, die Bereitstellung eines angepassten Beförderungsangebots zu beeinträchtigen (erster Teil), die Bestimmung der betroffenen Berufskategorien nach Absprache mit dem Lenkungsausschuss und nach dessen Stellungnahme, ohne zu präzisieren, in welcher Weise diese Stellungnahme berücksichtigt wird (zweiter Teil), die Mindestfrist für die Ankündigung des Streiks von acht Werktagen (dritter Teil).

B.33. Artikel 23 Absätze 2 und 3 Nr. 1 der Verfassung enthält eine Stillhalteverpflichtung, die dem entgegensteht, dass der zuständige Gesetzgeber das durch die geltenden Rechtsvorschriften gebotene Schutzniveau des Rechts auf kollektive Verhandlungen in erheblichem Maße verringert, ohne dass es dafür Gründe im Zusammenhang mit dem Allgemeininteresse gibt.

Ohne dass geprüft werden muss, ob die angefochtenen Bestimmungen einen bedeutenden Rückschritt des Schutzniveaus des Rechts auf kollektive Verhandlungen darstellen, genügt die Feststellung, dass die durch das angefochtene Gesetz eingeführten Maßnahmen, um die Kontinuität des Dienstes in Sachen Personenbeförderung im Schienenverkehr bei Streik unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Personalmitglieder zu organisieren, auf den in B.8 erwähnten Gründen des Allgemeininteresses beruhen.

Die Prüfung der angefochtenen Bestimmungen anhand der anderen im zweiten Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 genannten Bestimmungen führt nicht zu einer anderen Schlussfolgerung.

B.34. Der erste Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6988 und der zweite Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 sind unbegründet.

*In Bezug auf das Legalitätsprinzip (dritter Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990)*

B.35. Der dritte Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 bezieht sich auf einen Verstoß durch die Artikel 2 bis 4 des angefochtenen Gesetzes gegen die Artikel 10, 11, 23, 26 und 27 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit den Artikeln 33, 37, 105, 106 und 108 der Verfassung, mit Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention, mit Artikel 1 des zwölften Zusatzprotokolls zur vorerwähnten Konvention, mit Artikel 26 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (zu lesen ist: des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte), sowie mit dem Legalitätsprinzip.

Nach Auffassung der klagenden Parteien hat der Gesetzgeber das Legalitätsprinzip missachtet, das in den im Klagegrund erwähnten Bestimmungen verankert ist, insoweit er wesentliche Aspekte des angefochtenen Gesetzes (Sanktionen, Modalitäten zur Mitteilung der Absichtserklärungen, Behandlung der Erklärungen) nicht geregelt habe und den Direktionen der Eisenbahngesellschaften eine zu weit gehende Ermächtigung erteilt habe.

B.36. Der Klagegrund betrifft im Wesentlichen einen Verstoß gegen das Legalitätsprinzip. Wie in B.10 bis B.13 erwähnt, beziehen sich die bemängelten Ermächtigungen auf die Ausführung von Maßnahmen, deren Gegenstand vom Gesetzgeber bestimmt wurde und die mit dem Legalitätsprinzip vereinbar sind.

B.37. Der dritte Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 ist unbegründet.

*In Bezug auf das Legalitätsprinzip und das Recht auf Achtung des Privatlebens (vierter Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990)*

B.38. Der vierte Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 ist abgeleitet aus einem Verstoß durch die Artikel 2 bis 4 des angefochtenen Gesetzes gegen die Artikel 10, 11 und 22 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit den Artikeln 33, 37, 105, 106 und 108 der Verfassung, mit den Artikeln 8 und 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention, mit Artikel 1 des zwölften Zusatzprotokolls zur vorerwähnten Konvention, mit Artikel 26 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (zu lesen ist: des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte), mit Artikel 8 der Charta der

Grundrechte der Europäischen Union, mit Artikel 16 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, mit Artikel 9 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 « zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) » (nachstehend: DSGVO), sowie mit dem Legalitätsprinzip.

Nach Darlegung der klagenden Parteien verstoßen die angefochtenen Bestimmungen gegen das in Angelegenheiten des Rechts auf Achtung des Privatlebens anwendbare Legalitätsprinzip, da sie einen Mechanismus für eine Absichtserklärung einführen, der die Verarbeitung personenbezogener Daten voraussetze, ohne deren wesentliche Aspekte zu regeln, und bei dem dem Verwaltungsrat von HR Rail bei der Festlegung der Modalitäten für die Absichtserklärung und der Entscheidung über die Nutzung der so erhobenen Daten ein breiter Spielraum eingeräumt werde (erster Teil). Sie verstießen ebenfalls gegen Artikel 9 der DSGVO, weil der Gesetzgeber sich nicht auf einen Grund eines erheblichen öffentlichen Interesses berufen könne und die angefochtenen Rechtsvorschriften keine angemessenen und spezifischen Maßnahmen zur Wahrung der Rechte der betroffenen Personen vorsehe (zweiter Teil).

B.39. Aus der Antragschrift geht hervor, dass der erste Teil des Klagegrunds ausschließlich das in Artikel 22 der Verfassung enthaltene Erfordernis der formellen Legalität in Angelegenheiten des Rechts auf Achtung des Privatlebens betrifft. Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung folglich in diesem Maße.

B.40.1. Artikel 22 der Verfassung bestimmt:

« Jeder hat ein Recht auf Achtung vor seinem Privat- und Familienleben, außer in den Fällen und unter den Bedingungen, die durch Gesetz festgelegt sind.

Das Gesetz, das Dekret oder die in Artikel 134 erwähnte Regel gewährleistet den Schutz dieses Rechtes ».

B.40.2. Artikel 9 der DSGVO bezieht sich auf die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten:

« (1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist untersagt.

(2) Absatz 1 gilt nicht in folgenden Fällen:

a) Die betroffene Person hat in die Verarbeitung der genannten personenbezogenen Daten für einen oder mehrere festgelegte Zwecke ausdrücklich eingewilligt, es sei denn, nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten kann das Verbot nach Absatz 1 durch die Einwilligung der betroffenen Person nicht aufgehoben werden,

b) die Verarbeitung ist erforderlich, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten, das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsieht, zulässig ist,

c) die Verarbeitung ist zum Schutz lebenswichtiger Interessen der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person erforderlich und die betroffene Person ist aus körperlichen oder rechtlichen Gründen außerstande, ihre Einwilligung zu geben,

d) die Verarbeitung erfolgt auf der Grundlage geeigneter Garantien durch eine politisch, weltanschaulich, religiös oder gewerkschaftlich ausgerichtete Stiftung, Vereinigung oder sonstige Organisation ohne Gewinnerzielungsabsicht im Rahmen ihrer rechtmäßigen Tätigkeiten und unter der Voraussetzung, dass sich die Verarbeitung ausschließlich auf die Mitglieder oder ehemalige Mitglieder der Organisation oder auf Personen, die im Zusammenhang mit deren Tätigkeitszweck regelmäßige Kontakte mit ihr unterhalten, bezieht und die personenbezogenen Daten nicht ohne Einwilligung der betroffenen Personen nach außen offengelegt werden,

e) die Verarbeitung bezieht sich auf personenbezogene Daten, die die betroffene Person offensichtlich öffentlich gemacht hat,

f) die Verarbeitung ist zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen oder bei Handlungen der Gerichte im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit erforderlich,

g) das in angemessenem Verhältnis zu dem verfolgten Ziel steht, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahrt und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorsieht, aus Gründen eines erheblichen öffentlichen Interesses erforderlich,

h) die Verarbeitung ist für Zwecke der Gesundheitsvorsorge oder der Arbeitsmedizin, für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten, für die medizinische Diagnostik, die Versorgung oder Behandlung im Gesundheits- oder Sozialbereich oder für die Verwaltung von Systemen und Diensten im Gesundheits- oder Sozialbereich auf der Grundlage des

Unionsrechts oder des Rechts eines Mitgliedstaats oder aufgrund eines Vertrags mit einem Angehörigen eines Gesundheitsberufs und vorbehaltlich der in Absatz 3 genannten Bedingungen und Garantien erforderlich,

i) die Verarbeitung ist aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit, wie dem Schutz vor schwerwiegenden grenzüberschreitenden Gesundheitsgefahren oder zur Gewährleistung hoher Qualitäts- und Sicherheitsstandards bei der Gesundheitsversorgung und bei Arzneimitteln und Medizinprodukten, auf der Grundlage des Unionsrechts oder des Rechts eines Mitgliedstaats, das angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person, insbesondere des Berufsgeheimnisses, vorsieht, erforderlich, oder

j) die Verarbeitung ist auf der Grundlage des Unionsrechts oder des Rechts eines Mitgliedstaats, das in angemessenem Verhältnis zu dem verfolgten Ziel steht, den Wesensgehalt des Rechts auf Datenschutz wahrt und angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person vorsieht, für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, für wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gemäß Artikel 89 Absatz 1 erforderlich.

(3) Die in Absatz 1 genannten personenbezogenen Daten dürfen zu den in Absatz 2 Buchstabe h genannten Zwecken verarbeitet werden, wenn diese Daten von Fachpersonal oder unter dessen Verantwortung verarbeitet werden und dieses Fachpersonal nach dem Unionsrecht oder dem Recht eines Mitgliedstaats oder den Vorschriften nationaler zuständiger Stellen dem Berufsgeheimnis unterliegt, oder wenn die Verarbeitung durch eine andere Person erfolgt, die ebenfalls nach dem Unionsrecht oder dem Recht eines Mitgliedstaats oder den Vorschriften nationaler zuständiger Stellen einer Geheimhaltungspflicht unterliegt.

(4) Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Bedingungen, einschließlich Beschränkungen, einführen oder aufrechterhalten, soweit die Verarbeitung von genetischen, biometrischen oder Gesundheitsdaten betroffen ist ».

B.41.1. Was den ersten Teil betrifft, wird durch das in Artikel 22 der Verfassung enthaltene Erfordernis der formellen Legalität nicht jede Ermächtigung ausgeschlossen.

B.41.2. Indem Artikel 22 der Verfassung dem zuständigen Gesetzgeber die Befugnis vorbehält, festzulegen, in welchen Fällen und unter welchen Bedingungen das Recht auf Achtung des Privatlebens beeinträchtigt werden kann, garantiert er jedem Bürger, dass eine Einmischung in die Ausübung dieses Recht nur aufgrund von Regeln erfolgen darf, die durch eine demokratisch gewählte beratende Versammlung angenommen wurden.

Eine Ermächtigung einer dezentralisierten öffentlichen Einrichtung, die einer Verwaltungsaufsicht und einer gerichtlichen Kontrolle unterworfen ist, steht jedoch nicht im Widerspruch zum Legalitätsprinzip, sofern die Ermächtigung ausreichend präzise umschrieben

ist und sich auf die Ausführung von Maßnahmen bezieht, deren wesentliche Elemente vorher durch den Gesetzgeber festgelegt worden sind.

B.41.3. Wie in B.11.3 erwähnt, hat der Gesetzgeber nicht nur den Gegenstand der Ermächtigung festgelegt, sondern auch deren wesentliche Elemente. Der Gesetzgeber weist nämlich dem Verwaltungsrat von HR Rail die Befugnis zu, die konkreten Modalitäten zur Mitteilung der Absichtserklärungen zu bestimmen, legt aber auch die vorherige Formalität der Stellungnahme des Lenkungsausschusses fest und sieht vor, dass diese Erklärungen vertraulich behandelt werden und ausschließlich dazu dienen, den Dienst auf der Grundlage der am Streiktag zur Verfügung stehenden Personalmitglieder zu organisieren. Daraus folgt, dass die angefochtene Bestimmung mit dem in Artikel 22 der Verfassung verankerten Erfordernis der formellen Legalität vereinbar ist.

B.42. In Bezug auf den zweiten Teil und ohne dass es notwendig ist, sich zu der Frage zu äußern, ob die im Rahmen der Umsetzung des angefochtenen Gesetzes erhobenen Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 der DSGVO sensibel sind oder nicht, genügt die Feststellung, dass die Erhebung solcher Daten gemäß Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe g der DSGVO « aus Gründen eines erheblichen öffentlichen Interesses erforderlich » ist, nämlich der Organisation eines angepassten Beförderungsangebots im Streikfall.

Diesbezüglich sieht das angefochtene Gesetz ausdrücklich vor, dass die Absichtserklärungen vertraulich behandelt werden und ausschließlich dazu dienen, den Dienst auf der Grundlage der am Streiktag zur Verfügung stehenden Personalmitglieder zu organisieren. Der Verwaltungsrat von HR Rail muss außerdem nach Stellungnahme des Lenkungsausschusses, wie in B.11.2 erwähnt, die konkreten Modalitäten zur Mitteilung der Absichtserklärungen bestimmen. Es handelt sich um angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte der betroffenen Personen im Sinne von Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe g der DSGVO. Wenn das angefochtene Gesetz keine Regelung enthält, sind im Übrigen die normalen Garantien auf dem Gebiet des Schutzes personenbezogener Daten und insbesondere die DSGVO von Rechts wegen anwendbar. Daraus ergibt sich, dass das angefochtene Gesetz das Recht auf Achtung des Privatlebens und das Recht auf Schutz der personenbezogenen Daten der betroffenen Personen nicht verletzt.

B.43. Der vierte Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 ist in seinen beiden Teilen unbegründet.

*In Bezug auf den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung (fünfter Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990)*

B.44. Der fünfte Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 bezieht sich auf einen Verstoß durch die Artikel 2 bis 4 des angefochtenen Gesetzes gegen die Artikel 10, 11, 23, 26 und 27 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit den Artikeln 11 und 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention, mit Artikel 1 des zwölften Zusatzprotokolls zur vorerwähnten Konvention, mit Artikel 6 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit Artikel 8 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, mit den Artikeln 22 und 26 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, mit den Artikeln 3, 8, 10 und 11 des IAO-Übereinkommens Nr. 87, mit Artikel 4 des IAO-Übereinkommens Nr. 98, mit Artikel 5 des IAO-Übereinkommens Nr. 154, sowie mit dem Legalitätsprinzip.

Der erste Teil betrifft den Behandlungsunterschied zwischen den Bediensteten, die an einem Streiktag an ihrem Arbeitsplatz erscheinen, je nachdem, ob sie ihre Absicht zu arbeiten ankündigt haben oder nicht. Erstere haben die Garantie, dass sie arbeiten können, während Letztere den streikenden Bediensteten gleichgestellt werden und gegen sie eine Disziplinarstrafe verhängt werden kann.

Der zweite Teil bezieht sich auf die Gleichbehandlung von einerseits den Bediensteten, die ihre Absicht, sich am Streik zu beteiligen, mitgeteilt haben und die am Streiktag an ihrem Arbeitsplatz erscheinen, und andererseits denjenigen, die ihre Absicht, sich nicht am Streik zu beteiligen, mitgeteilt haben und die am Streiktag nicht an ihrem Arbeitsplatz erscheinen, insofern gegen diese beiden Kategorien eine Disziplinarstrafe verhängt werden kann.

Der dritte Teil betrifft den Behandlungsunterschied zwischen einerseits den Bediensteten, die mehr als 72 Stunden vor dem Ende der Ankündigungsfrist die Entscheidung getroffen haben, sich am Streik zu beteiligen, und die die vorgesehene Absichtserklärung ausfüllen konnten, und andererseits denjenigen, die weniger als 72 Stunden vor dem Ende der Ankündigungsfrist die Entscheidung getroffen haben, sich am Streik zu beteiligen, und die

daher die Absichtserklärung nicht ausfüllen konnten. Nur Erstere können ihr Streikrecht frei ausüben, während gegen Letztere eine Disziplinarstrafe verhängt werden kann.

Der vierte Teil betrifft den Behandlungsunterschied zwischen einerseits den Mitgliedern der Direktion der Gesellschaften Infrabel und NGBE, die an der Nationalen paritätischen Kommission teilnehmen, und andererseits den Vertretern der Gewerkschaftsorganisationen, die an ihr ebenfalls teilnehmen, insofern die erste dieser Kategorien die operativen Berufskategorien, die als wesentlich erachtet werden, bestimmt, während die zweite Kategorie nur eine Stellungnahme im Rahmen des Lenkungsausschusses abgibt.

Der fünfte Teil bezieht sich auf den Behandlungsunterschied zwischen einerseits den Mitgliedern des Verwaltungsrats von HR Rail und andererseits den Vertretern der Gewerkschaftsorganisationen, die an der Nationalen paritätischen Kommission und dem Lenkungsausschuss teilnehmen, insofern die erste Kategorie die konkreten Modalitäten zur Mitteilung der Absichtserklärungen bestimmt, während die zweite Kategorie nur eine Stellungnahme im Rahmen des Lenkungsausschusses abgeben kann.

Der sechste Teil betrifft den Behandlungsunterschied zwischen den Personalmitgliedern, je nachdem, ob ihre Tätigkeit als eine der wesentlichen operativen Berufskategorien, um den Nutzern ein angepasstes Beförderungsangebot im Streikfall bereitzustellen, angesehen wird oder nicht, wobei diese Kategorien in dem angefochtenen Gesetz nicht objektiv bestimmt seien.

Der siebte Teil betrifft den Behandlungsunterschied zwischen den Personalmitgliedern, die einer der wesentlichen Berufskategorien angehören, je nachdem, ob ihre Anwesenheit am Tag des geplanten Streiks vorgesehen ist oder nicht, und die dann weniger als 72 Stunden vor dem Streik aufgrund der eigenen Rechtsvorschriften der Eisenbahnen als Vertretung zurückgerufen werden, insofern die erste Kategorie ihr Streikrecht ausüben kann, während es der zweiten versagt wird, weil sie keine rechtsgültige Absichtserklärung mehr einreichen kann.

Der achte Teil betrifft den Behandlungsunterschied zwischen den Nutzern der Eisenbahnen, je nachdem, ob sie in den Genuss der für Streiktage ausgearbeiteten Beförderungspläne kommen oder nicht, insofern nur die erste Kategorie ihr Recht auf Mobilität wahrnehmen kann, während es der zweiten versagt wird.

Die klagenden Parteien in der Rechtssache Nr. 6990 machen geltend, dass die angeführten Behandlungsunterschiede und Gleichbehandlungen nicht vernünftig gerechtfertigt seien.

B.45. Aus der Klageschrift geht hervor, dass sich der Klagegrund ausschließlich auf die Vereinbarkeit von Artikel 4 des angefochtenen Gesetzes mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung bezieht. Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung folglich in diesem Maße.

B.46. Was die ersten drei Teile betrifft, sind die angeführten Behandlungsunterschiede und die Gleichbehandlung vernünftig gerechtfertigt. Es ist nämlich sachdienlich vorzusehen, dass gegen die Bediensteten, die die ihnen durch das angefochtene Gesetz auferlegten Pflichten nicht einhalten, eine Disziplinarstrafe verhängt werden kann, und gegen die Bediensteten, die diesen Pflichten nachkommen, nicht.

B.47. Was den vierten und fünften Teil betrifft, sind die angeführten Behandlungsunterschiede durch die unterschiedlichen Stellungen der verglichenen Organe vernünftig gerechtfertigt. Indem der Gesetzgeber den Vertretern der Gewerkschaftsorganisationen, die an der Nationalen paritätischen Kommission teilnehmen, keine Befugnis zur Mitbestimmung eingeräumt hat, aber ihnen, wie in B.18.5 erwähnt, ermöglicht hat, über den Lenkungsausschuss eine Stellungnahme abzugeben, hat er nicht ohne vernünftige Rechtsfertigung gehandelt.

B.48. Was den sechsten Teil betrifft, beruht der angeführte Behandlungsunterschied auf einem objektiven Kriterium, nämlich der wesentlichen Beschaffenheit der Tätigkeiten, die die Personalmitglieder für die Bereitstellung eines angepassten Beförderungsangebots im Streikfall für die Nutzer ausüben. Dieses Kriterium ist unter Berücksichtigung der verfolgten Ziele und insbesondere des Bestrebens des Gesetzgebers, die Kontinuität des öffentlichen Dienstes der Personenbeförderung im Schienenverkehr auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Personalmitglieder sicherzustellen, sachdienlich. Der Behandlungsunterschied hat im Übrigen, wie in B.18 erwähnt, keine unverhältnismäßigen Folgen.

B.49. Was den siebten Teil betrifft, ist festzustellen, dass die vorherige Mitteilungspflicht nur für die Personalmitglieder der wesentlichen operativen Berufskategorien gilt, deren Anwesenheit an dem geplanten Streiktag vorgesehen ist. Daraus ergibt sich, dass die

Personalmitglieder der wesentlichen operativen Berufskategorien, deren Anwesenheit an dem geplanten Streiktag nicht vorgesehen ist, wie in B.18.3 erwähnt, ihr Recht behalten, sich der Streikbewegung anzuschließen. Der bemängelte Behandlungsunterschied besteht somit nicht.

B.50. Was den achten Teil betrifft, ergibt sich der angeführte Behandlungsunterschied unvermeidbar aus dem Umstand, dass das Beförderungsangebot im Fall eines Streiks verringert wird, sodass einige Nutzer nicht in den Genuss des Beförderungsangebots kommen. Dieser Behandlungsunterschied ist nicht dem angefochtenen Gesetz anzulasten.

B.51. Der fünfte Klagegrund in der Rechtssache Nr. 6990 ist in seinen acht Teilen unbegründet.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

- erklärt die Wörter « oder nicht » in Artikel 153/1 § 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 23. Juli 1926 « über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen », eingefügt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 29. November 2017 « über die Kontinuität des Dienstes in Sachen Personenbeförderung im Schienenverkehr bei Streik », für nichtig;

- weist die Klagen vorbehaltlich des in B.29 Erwähnten im Übrigen zurück.

Erlassen in französischer, niederländischer und deutscher Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 14. Mai 2020.

Der Kanzler,

Der Präsident,

P.-Y. Dutilleux

F. Daoût