

Geschäftsverzeichnissnr. 2042
Urteil Nr. 19/2002 vom 23. Januar 2002

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in bezug auf Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und auf die Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter, gestellt vom Arbeitsgericht Lüttich.

Der Schiedshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden M. Melchior und A. Arts, und den Richtern L. François, P. Martens, R. Henneuse, M. Bossuyt, E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman und E. Derycke, unter Assistenz des Kanzlers L. Potoms, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Melchior,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. *Gegenstand der präjudiziellen Frage*

In seinem Urteil vom 2. Oktober 2000 in Sachen M. Humblet gegen die Interbrew Belgium AG, dessen Ausfertigung am 5. Oktober 2000 in der Kanzlei des Schiedshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Lüttich folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstoßen Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und die Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter, in Verbindung miteinander, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem der Umstand, nicht mehr der repräsentativen Arbeitnehmerorganisation anzugehören, die die Bewerbung vorgeschlagen hat, dem Kandidaten für das Amt als Vertreter den Vorteil des besonderen Kündigungsschutzes nicht entzieht, während der gleiche Umstand dem - ordentlichen oder stellvertretenden - Vertreter den Vorteil dieses Schutzes entzieht? »

(...)

IV. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1. Die Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter bestimmen:

« Artikel 1. § 1. Dieses Gesetz ist anwendbar:

1. auf die ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder, die das Personal in den Betriebsräten und in den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze vertreten;

2. auf die Kandidaten für die Wahlen der Vertreter des Personals in denselben Organen;

3. auf die Arbeitgeber, die obengenannte Personen beschäftigen.

§ 2. Für die Anwendung dieses Gesetzes versteht man unter:

1. Personalvertreter: das ordentliche oder stellvertretende Mitglied im Sinne von § 1 Nr. 1;

2. Kandidat für das Amt als Vertreter: den Kandidaten im Sinne von § 1 Nr. 2;

[...]

Artikel 2. § 1. Die Personalvertreter und die Kandidaten für das Amt als Vertreter können nur aus einem schwerwiegenden, vorab durch das Arbeitsgericht akzeptierten Grund oder aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen, die vorab durch das befugte paritätische Organ anerkannt wurden, entlassen werden.

Für die Anwendung dieses Artikels gilt als Entlassung:

1. jede unter Einhaltung oder Nichteinhaltung einer Kündigungsfrist, mit oder ohne Entschädigung vorgenommene Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, die während des in den §§ 2 oder 3 vorgesehenen Zeitraums notifiziert wird;

2. jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer, die auf Taten beruht, die einen dem Arbeitgeber anzulastenden Grund darstellen;

3. der Verstoß des Arbeitgebers gegen eine Anordnung des Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, die in Anwendung von Artikel 5 § 3 ergangen ist und in der entschieden wird, daß die Durchführung des Arbeitsvertrags während des Verfahrens vor den Arbeitsgerichten fortzusetzen ist.

§ 2. Die Personalvertreter genießen den Vorteil der Bestimmungen von § 1 während eines Zeitraums ab dem dreißigsten, dem Anschlag des Berichts, in dem das Wahldatum festgelegt wird, vorhergehenden Tag bis zu dem Datum, an dem die bei den folgenden Wahlen gewählten Kandidaten eingesetzt werden.

Wenn der für die Einsetzung eines Rats oder eines Ausschusses vorgesehene Mindestpersonalbestand nicht mehr erreicht ist und somit keine Veranlassung zur Erneuerung dieser Organe besteht, genießen die bei den vorhergehenden Wahlen gewählten Kandidaten während sechs Monaten weiterhin den in den Bestimmungen dieses Paragraphen vorgesehenen Vorteil, und zwar ab dem ersten Tag der durch den König festgelegten Wahlperiode. Das gilt auch für den Fall, daß in Ermangelung der erforderlichen Kandidaturen keine neuen Wahlen organisiert werden.

Der Vorteil der Bestimmungen dieses Paragraphen wird nicht mehr den Personalvertretern eingeräumt, die das Alter von fünfundsiebzehn Jahren erreichen, es sei denn, es ist gängige Praxis in dem Betrieb, die Kategorie der Arbeitnehmer, zu der sie gehören, weiterzubeschäftigen.

§ 3. Die Kandidaten für die Personalvertretung, die bei den Personalvertretungswahlen für die Räte und Ausschüsse vorgeschlagen werden und die Bedingungen der Wählbarkeit erfüllen, genießen den in den Bestimmungen der §§ 1 und 2 vorgesehenen Vorteil, wenn es sich um ihre erste Bewerbung handelt.

Die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Sinne des ersten Absatzes genießen den in den Bestimmungen der §§ 1 und 2 vorgesehenen Vorteil ab dem dreißigsten Tag, der dem Anschlag des Berichts vorangeht, in dem das Wahldatum festgelegt wird, bis zwei Jahre nach dem Anschlag des Wahlergebnisses, wenn sie schon Bewerber waren und bei den vorherigen Wahlen nicht gewählt wurden.

Der in den Bestimmungen dieses Paragraphen vorgesehene Vorteil wird auch den Bewerbern eingeräumt, die bei für nichtig erklärten Wahlen vorgeschlagen worden waren.

§ 4. Das Mandat des Personalvertreters oder die Eigenschaft als Kandidat für das Amt als Personalvertreter darf für den Betreffenden weder nachteilige noch besonders vorteilhafte Folgen haben.

§ 5. Die Personalvertreter und die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter dürfen nicht von einer technischen Betriebseinheit in eine andere Einheit desselben Rechtsgebildes versetzt werden, es sei denn, sie bekunden schriftlich ihre Zustimmung zu dem Zeitpunkt, an dem die Entscheidung getroffen wird, oder es liegen wirtschaftliche oder technische Gründe vor, die vorab durch das zuständige paritätische Organ im Sinne von Artikel 3 § 1 Absatz 1 anerkannt wurden.

Die Versetzung von einer Abteilung einer technischen Betriebseinheit in eine andere Abteilung derselben technischen Betriebseinheit wird für die Anwendung dieses Gesetzes als ungeschehen angesehen, wenn sie innerhalb eines sechsmonatigen Zeitraums vor der Schließung dieser neuen Abteilung erfolgt ist.

§ 6. Es kann keine andere Art und Weise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden als die in § 1 festgelegte, mit Ausnahme:

- des Fristablaufs;
- der Fertigstellung der Arbeit, für die der Vertrag abgeschlossen wurde;
- des einseitigen Vertragsbruchs durch den Arbeitnehmer;
- des Ablebens des Arbeitnehmers;
- höherer Gewalt;
- des Einverständnisses zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. »

Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft bestimmt:

« § 2. Das Mandat des Personalvertreters endet:

[...]

4. wenn der Betreffende nicht mehr Mitglied der repräsentativen Arbeitnehmerorganisation oder der repräsentativen Organisation der leitenden Angestellten ist, die seine Bewerbung vorgeschlagen hat;

[...] ».

B.2. Der beim Verweisungsrichter anhängige Streitfall bezieht sich auf die Entlassung eines Bewerbers bei den Sozialwahlen. Dem Verweisungsrichter zufolge verleiht Artikel 2 des obengenannten Gesetzes vom 19. März 1991 den Personalvertretern und den Kandidaten für das Amt als Personalvertreter ausdrücklich Kündigungsschutz, während Artikel 21 § 2 Nr. 4 des obengenannten Gesetzes vom 20. September 1948 ausdrücklich bestimmt, daß, wenn der Betreffende nicht mehr Mitglied der repräsentativen Arbeitnehmerorganisation ist, die seine Kandidatur vorgeschlagen hat, das Mandat des Personalvertreters endet und somit der Kündigungsschutz ebenfalls nicht mehr gegeben ist. Der Verweisungsrichter geht davon aus, daß die beanstandeten Bestimmungen nicht dahingehend interpretiert werden könnten, daß sie, in gewissem Sinn durch Analogie, für den Bewerber, der nicht mehr Mitglied der repräsentativen Arbeitnehmerorganisation sei, die seine Kandidatur vorgeschlagen habe, den Kündigungsschutz aufheben würden. Es gehe dabei um eine Ausweitung des Gesetzes, weil das Gericht diesem Gesetz eine Bestimmung hinzufügen müßte, die darin nicht vorkomme.

B.3. Dem Verweisungsrichter zufolge ergebe sich aus der Kombination der Bestimmungen, auf die sich die Frage beziehe, daß ein ordentlicher oder stellvertretender, der repräsentativen Arbeitnehmerorganisation, die seine Kandidatur vorgeschlagen habe, nicht mehr angehörender Personalvertreter den in Artikel 2 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 vorgesehenen Kündigungsschutz verliere, während ein Kandidat für das Amt eines Personalvertreters in der gleichen Situation diesen Vorteil nicht verliere. Der Verweisungsrichter legt dem Hof somit eine Frage über die Vereinbarkeit dieses Behandlungsunterschieds mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vor.

B.4. Der durch das obengenannte Gesetz vom 19. März 1991 gewährleistete Kündigungsschutz gilt für einen Zeitraum, der länger als die Wahlen dauert und während dessen die Begünstigten, die in dem Gesetz *brevitatis causa* « Kandidaten » genannt werden, strenggenommen keine Kandidaten mehr sind. Daraus folgt, daß in der Terminologie des Gesetzes der Ausdruck « Kandidat » nicht nur den eigentlichen Kandidaten bezeichnet, sondern auch den Arbeitnehmer, der diesen Schutz genießt, weil er Kandidat gewesen ist.

B.5. Der einem ehemaligen Kandidaten zustehende Kündigungsschutz wird durch keine andere Bestimmung dem Kandidaten vorbehalten, der nicht gewählt worden ist. In der Logik des Systems gibt es zwar keinen Grund, einem ehemaligen Kandidaten besonderen Schutz einzuräumen, solange dieser in seiner Eigenschaft als Vertreter diesen Schutz genießt; weder aus irgendeinem Text noch aus der Logik des Systems kann jedoch abgeleitet werden, daß ein Kandidat aufgrund seiner Wahl zum Vertreter definitiv, was auch immer geschieht, den Schutz verlieren würde, der wegen der Risiken, die ein Kandidat bei den Sozialwahlen während eines bestimmten Zeitraums eingeht, gerechtfertigt ist. Diese Risiken können sogar höher sein, wenn der Betreffende kein Gewerkschaftsmitglied mehr ist, weil er sich dann in einer isolierten und besonders angreifbaren Situation befindet. Die Artikel 10 und 11 der Verfassung wären somit verletzt, wenn aufgrund des Umstands, der Organisation, die die Kandidatur vorgeschlagen hat, nicht länger anzugehören, dem Personalvertreter der dem Kandidaten auf das Amt als Personalvertreter eingeräumte Vorteil des Schutzes entzogen würde, wie der in der Frage verwendete Wortlaut « [der] Vorteil ' dieses ' Schutzes » unterstellt.

B.6. Die Regel, die dazu führt, daß der Vertreter seinen Schutz als Vertreter verliert, wenn er nicht mehr der Gewerkschaft angehört, ist nicht unbegründet, weil er dann nicht mehr die Gelegenheit hat, seinen Arbeitgeber durch die Ausübung seines Mandats zu verärgern. Hinsichtlich der Verhältnismäßigkeit muß gesagt werden, daß die Folgen der Regel durch die in B.5 dargelegte Feststellung gemildert werden, der zufolge das Gesetz für die « Kandidaten » besonderen Schutz gewährleistet, ohne einen Unterschied dahingehend vorzunehmen, ob sie gewählt wurden oder nicht, und ohne festzulegen, daß dieser Schutz definitiv aufgehoben wird, wenn sie Vertreter werden.

B.7. Der Behandlungsunterschied, der aus dem Umstand hervorgeht, daß die Mitgliedschaft bei einer bestimmten Gewerkschaft erforderlich ist, um Vertreter zu bleiben, während diese Mitgliedschaft nicht notwendig ist, um als Kandidat für das Amt als Vertreter seinen Kündigungsschutz beizubehalten, kann gerechtfertigt werden durch die Tatsache, daß der Gesetzgeber, mittels des Statuts eines Vertreters, nicht nur die Person des Vertreters und die Institution der Arbeitnehmervertretung auf dem Niveau des Betriebs schützen wollte,

sondern auch die Interessen der Organisation, die einem Mandatsträger die Sorge anvertraut hat, bei den offiziellen Organen ihren politischen Vorstellungen Ausdruck zu verleihen.

B.8. Die Frage muß verneinend beantwortet werden.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und die Artikel 1 und 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter verstoßen nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem der Umstand, nicht mehr der Organisation anzugehören, die die Bewerbung vorgeschlagen hat, nicht den besonderen Kündigungsschutz aufhebt, den das Gesetz denjenigen gewährleistet, die in dem Gesetz « Kandidaten » genannt werden, auch wenn sie gewählt worden sind, während derselbe Umstand für den Vertreter dazu führt, daß er nicht diesen Kündigungsschutz, sondern den Schutz verliert, der mit dem dadurch beendeten Mandat verbunden ist.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 23. Januar 2002.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) L. Potoms

(gez.) M. Melchior