

Geschäftsverzeichnisnr. 2087
Urteil Nr. 58/2002 vom 28. März 2002

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Fragen in bezug auf Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Mons.

Der Schiedshof,

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

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. Gegenstand der präjudiziellen Fragen

In seinem Urteil vom 4. Dezember 2000 in Sachen A. Schamps und J.-L. Deghoy gegen M.-C. Dulieu und andere, dessen Ausfertigung am 8. Dezember 2000 in der Kanzlei des Schiedshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Mons folgende präjudizielle Fragen gestellt:

« 1. Beinhaltet Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 im Falle der totalen Betriebsschließung nicht eine Maßnahme, die in keinem Verhältnis zu der vom Gesetzgeber verfolgten Zielsetzung steht, indem diese Bestimmung den Arbeitgeber dazu verpflichtet, vorher die paritätische Kommission mit der Angelegenheit zu befassen, damit anerkannt werden kann, daß die Betriebsschließung auf wirtschaftlichen und technischen Gründen beruht? Wegen der totalen Betriebsschließung werden der Betriebsrat und der Ausschuß für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz ihre Tätigkeiten nämlich einstellen müssen und ist jede Gefahr der Diskriminierung seitens des Arbeitgebers den geschützten Arbeitnehmern gegenüber ausgeschlossen.

Die dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtung, die paritätische Kommission mit der Angelegenheit zu befassen, kann demzufolge unnötig und nicht unerlässlich erscheinen, und somit unverhältnismäßig im Hinblick auf die Verwirklichung der gesetzmäßigen Zielsetzung des besonderen Schutzes vor eventuellen Repressalien des Arbeitgebers den geschützten Arbeitnehmern gegenüber. Diese Verpflichtung kann jedoch ein den nichtgeschützten Arbeitnehmern gegenüber diskriminierendes Vorrecht zugunsten der geschützten Arbeitnehmer darstellen.

2. Ist die Auslegung von Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991, dem zufolge der Konkursverwalter als Arbeitgeber zu betrachten ist, vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, indem die darin enthaltene Verpflichtung nicht unerlässlich ist zur Verwirklichung der gesetzmäßigen Zielsetzung des besonderen Schutzes vor eventuellen Repressalien des Arbeitgebers den geschützten Arbeitnehmern gegenüber und indem sie zu ihren Gunsten ein den nichtgeschützten Arbeitnehmern gegenüber diskriminierendes Vorrecht einführt?

In der besonderen Situation, in der der Konkurs zur Besitzentziehung bezüglich des Vermögens des Arbeitgebers sowie zur Verpflichtung, das gesamte Personal des Unternehmens zu entlassen, führt, erscheint die dem Konkursverwalter obliegende Verpflichtung nämlich unnötig und nicht unerlässlich zur Verwirklichung der gesetzmäßigen Zielsetzung des Schutzes vor eventuellen Repressalien des Arbeitgebers, da der Konkursverwalter sich infolge des Konkurses in einer noch lästigeren Situation befindet als der Arbeitgeber, und die Gefahr der Diskriminierung den geschützten Arbeitnehmern gegenüber erst recht ausgeschlossen ist. »

(...)

IV. In rechtlicher Beziehung

(...)

In Hinsicht auf die zweite präjudizielle Frage

B.1.1. Der Verweisungsrichter befragt den Hof darüber, ob Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 « zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter » gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstößt, indem er den Konkursverwalter im Falle des Konkurses verpflichtete, vor der Entlassung geschützter Arbeitnehmer die paritätische Kommission mit der Sache zu befassen, was zu einem diskriminierenden Vorrecht dieser Kategorie von Arbeitnehmern hinsichtlich der nichtgeschützten Arbeitnehmer führe.

Dem Verweisungsrichter zufolge sei eine solche Verpflichtung unverhältnismäßig zu der Zielsetzung, die im Schutz vor Repressalien des Arbeitgebers bestehe, da der Konkursverwalter sich aufgrund des Konkurses mehr Zwängen ausgesetzt sehe als der Arbeitgeber und die Gefahr der Diskriminierung den geschützten Arbeitnehmern gegenüber ausgeschlossen sei.

B.1.2. Die beanstandete Bestimmung lautet wie folgt:

« Der Arbeitgeber, der beabsichtigt, einen Personalvertreter oder einen Kandidaten für die Personalvertretung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen zu entlassen, muß vorab die zuständige paritätische Kommission durch einen bei der Post aufgegebenen Einschreibebrief anrufen. Wenn keine paritätische Kommission besteht oder diese nicht beschlußfähig ist, hat er den Nationalen Arbeitsrat mit dieser Sache zu befassen.

Die paritätische Kommission oder gegebenenfalls der Nationale Arbeitsrat ist verpflichtet, sich innerhalb von zwei Monaten ab dem Datum der Antragstellung des Arbeitgebers zum Vorliegen oder Nichtvorliegen wirtschaftlicher oder technischer Gründe zu äußern.

Faßt die paritätische Kommission in der im vorigen Absatz festgelegten Frist keinen Beschluß, kann der Arbeitgeber einen Personalvertreter oder Kandidaten für die Personalvertretung nur im Falle der Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs oder im Falle der Entlassung einer bestimmten Personalgruppe entlassen.

Abgesehen vom Fall der Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Entlassung vorzunehmen, ehe die Arbeitsgerichte das Vorliegen wirtschaftlicher oder technischer Gründe anerkannt haben. Um diese Anerkennung zu erhalten, ist der Arbeitgeber durch Anrufung verpflichtet, den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts mit einem Antrag auf Anerkennung der Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art, die die Entlassung eines Personalvertreters oder Kandidaten rechtfertigen, zu befassen. Das Verfahren wird durch die in den Artikeln 8, 10 und 11 des vorliegenden Gesetzes festgelegten Vorschriften geregelt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Ausführung des Arbeitsvertrags während des vor den Arbeitsgerichten anhängigen Verfahrens zu gewährleisten. Wenn das Urteil die Gründe wirtschaftlicher und technischer Art anerkennt, kann er die Entlassung erst ab dem dritten Werktag nach Ablauf der Berufungsfrist oder im Fall einer Berufung ab dem dritten Werktag nach der Zustellung des Berufungsurteils, durch das die wirtschaftliche oder technische Gründe anerkannt werden, notifizieren. »

B.1.3. Die Arbeitnehmer, denen das Gesetz einen besonderen Entlassungsschutz einräumt, weil sie aufgrund ihrer Funktion als Personalvertreter hinsichtlich ihres Arbeitgebers oder hinsichtlich ihrer Kandidatur für eine solche Funktion leichter Gefahr laufen, entlassen zu werden aus Gründen, die mit dem Umstand zusammenhängen, daß sie Interessen verteidigen müssen, die eventuell mit den Interessen des Arbeitgebers kollidieren, werden nachfolgend « geschützte Arbeitnehmer » genannt werden.

B.2. Die Verfassungsvorschriften der Gleichheit und des Diskriminierungsverbots schließen nicht aus, daß ein Behandlungsunterschied zwischen Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit dieser Unterschied auf einem objektiven Kriterium beruht und in angemessener Weise gerechtfertigt ist.

Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist im Hinblick auf Zweck und Folgen der beanstandeten Maßnahme sowie auf die Art der einschlägigen Grundsätze zu beurteilen; es wird gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen, wenn feststeht, daß die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

B.3.1. Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 muß unter dem Gesichtspunkt der Regeln bezüglich des Konkurses eines Unternehmens betrachtet werden.

B.3.2. Ein Konkursurteil impliziert im Prinzip die unmittelbare Einstellung jeder Betriebstätigkeit. Dem Konkurschuldner wird nämlich ab diesem Zeitpunkt von Rechts wegen die Verwaltung der Gesamtheit seiner Güter entzogen. Diese Regel ergibt sich sowohl

aus dem früheren Artikel 444 des Handelsgesetzbuches, der zu dem betreffenden Zeitpunkt anwendbar war, als auch aus Artikel 16 des Konkursgesetzes vom 8. August 1997, der den obengenannten Artikel ersetzt hat.

Der frühere Artikel 475 des Handelsgesetzbuches bestimmte allerdings, daß, wenn es mit dem Interesse der Gläubiger vereinbar war, der Konkursverwalter oder jeder Interessehabende bei Gericht die vorläufige Weiterführung der Handelstätigkeiten beantragen konnte, wobei diese Ermächtigung Gegenstand eines anderen Urteils ist. Diese Regel ist ebenfalls durch Artikel 47 des Konkursgesetzes vom 8. August 1997 übernommen worden.

B.4. Aus der Begründung der Entscheidung des Verweisungsrichters ergibt sich, daß der Hof darüber befragt wird, ob nichtgeschützte Arbeitnehmer eventuell dann diskriminiert werden, wenn das Personal als Folge einer Konkursöffnung kollektiv entlassen wird. Der Hof beschränkt dann auch seine Untersuchung auf diesen Fall.

B.5. Zwischen geschützten und nichtgeschützten Arbeitnehmern gibt es einen auf einem objektiven Kriterium beruhenden Unterschied, denn geschützte Arbeitnehmer sind in der Gewerkschaft aktiv und verteidigen Interessen, die mit denen der Arbeitgeber kollidieren können.

B.6. Der Hof beschränkt seine Untersuchung auf die Frage, ob die Maßnahme, die den Konkursverwalter verpflichtet, die paritätische Kommission anzurufen, bevor er wegen des Konkurses des Betriebes geschützte Arbeitnehmer entläßt, hinsichtlich des durch den Gesetzgeber angestrebten Ziels objektiv und vernünftig gerechtfertigt werden kann.

B.7.1. Das durch das Gesetz vom 19. März 1991 eingeführte System des Entlassungsschutzes geht zurück auf das Gesetz vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft. Aus den Vorarbeiten zu diesem Gesetz wird ersichtlich, daß der Gesetzgeber die Personalvertreter vor willkürlicher Entlassung schützen wollte (*Parl. Dok.*, Kammer, 1947-1948, Nr. 511, S. 51; *Parl. Dok.*, Senat, 1947-1948, Nr. 397, S. 24).

Da die Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers Zweifel erweckte, hat der Gesetzgeber eine solche Entlassung grundsätzlich verboten. Das Gesetz vom 20. September 1948 hat nur eine Entlassung aus schwerwiegendem Grund zugelassen. Das Recht des Arbeitgebers, geschützte Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen mittels vorhergehender Anrufung der paritätischen Kommission zu entlassen, ist in das Gesetz vom 20. September 1948 durch das Gesetz vom 18. März 1950 eingeführt worden (*Parl. Dok.*, Kammer, 1949-1950, Nr. 196).

B.7.2. In den Vorarbeiten zu diesem Gesetz ist gesagt worden, « daß weder die Verfasser des Gesetzesvorschlags noch die Mitglieder des Ausschusses jemals daran gedacht haben, dem Personalvertreter oder dem Kandidaten für die Personalvertretung den Vorteil des Entlassungsschutzes oder der Entlassungsschädigung einzuräumen, wenn der Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen schließt » (*Ann.*, Kammer, 31. Januar 1950, Nr. 22, S. 7). Ein Mitglied der Kammer hat jedoch darauf hingewiesen, daß es bezüglich der wirtschaftlich begründeten Entlassung möglich ist, einen Betrieb während vierzehn Tagen zu schließen und dann, nach Entlassung des Personals, wieder zu öffnen - eine Situation, die sich schon in verschiedenen Betrieben ergeben hat (*Ann.*, Kammer, 31. Januar 1950, Nr. 22, S. 7).

B.7.3. Das Gesetz vom 19. März 1991 hat die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anrufung der paritätischen Kommission, wenn er einen geschützten Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen entlassen will, bestätigt. Der Gesetzgeber hat 1991 daran erinnert, daß es sich bei dem Entlassungsschutz um einen Schutz der Personalvertreter und Kandidaten für die Personalvertretung vor willkürlicher Entlassung handelte, um ihnen die völlig unabhängige Ausübung ihres Mandats zu ermöglichen (*Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 1471/1, S. 5; *Parl. Dok.*, Senat, 1990-1991, Nr. 1105-1, SS. 1 und 5).

Der Gesetzgeber hat ebenfalls hervorgehoben, daß die bestehende Regelung des vorhergehenden Gesetzes für die Fälle ganzer oder teilweiser Schließung des Unternehmens aufrechterhalten bleiben muß, weil in diesen Fällen auch weiterhin die Gefahr, wenn auch in geringem Maße, eines diskriminierenden Verhaltens seitens des Arbeitgebers besteht (*Parl. Dok.*, Senat, 1990-1991, Nr. 1105-2, S. 43).

B.8.1. Der Minister für Beschäftigung und Arbeit hat während der Vorarbeiten zum Gesetz vom 19. März 1991 darauf bestanden, den Konkursverwalter zur Anrufung der paritätischen Kommission zu verpflichten, wenn trotz der Entscheidung des Handelsgerichts für die kurzfristige Einstellung der Handelstätigkeiten diese doch fortgesetzt werden. Der Minister hat betont, daß diese Anrufungspflicht jedoch entfallen würde, wenn das Handelsgericht auf Konkurs ohne Fortsetzung der Handelstätigkeiten befindet, was seiner Auffassung nach notwendigerweise eine unmittelbare Einstellung aller Tätigkeiten und Personalabbau nach sich zöge (*Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 1105-2, S. 42).

B.8.2. Bei der Reform der Konkursgesetzgebung zielte ein Artikelentwurf darauf ab, die Konkursverwalter von der Verpflichtung zur vorhergehenden Anrufung welcher Instanz auch immer zu entbinden, wenn sie Arbeitnehmer entlassen wollen, die in ihrer Eigenschaft als gewählte oder nichtgewählte Kandidaten für den Betriebsrat oder für den Ausschuß für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze oder noch als Gewerkschaftsdelegierte einen gesetzlichen oder Verordnungsschutz genießen (*Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 631/1, SS. 91-92).

In der Begründung wurde angegeben, daß das mit vollstreckbarem Charakter versehene Konkurseröffnungsurteil an sich das Vorhandensein wirtschaftlicher oder technischer Gründe zur Rechtfertigung der Entlassung des gesamten Personals ab dem Zeitpunkt enthält, an dem diese der Initiative des Konkursverwalters überlassene Entlassung einen kollektiven Charakter hat und somit nicht diskriminierend ist. Es wurde ebenfalls daran erinnert, daß der Konkursverwalter kein Arbeitgeber in dem Sinne ist, wie der Gesetzgeber es in der diese Schutzmaßnahmen festlegenden Gesetzgebung verstanden haben wollte, und daß aufgrund der Regeln des Zusammentreffens und der Gleichheit, die für die bevorrechtigten Gläubiger desselben Rangs gelten müssen, nicht hingenommen werden darf, daß besondere Schutzentschädigungen, nach dem Konkurs, zur Verminderung der Dividende führen, die aufgrund von Artikel 19 Nr. 3bis des Hypothekengesetzes ausgeschüttet werden müssen. Schließlich wurde angeführt, daß die ins Auge gefaßten Sanktionen nur zu Lasten des Arbeitgebers gelten dürfen und nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer, die wegen einer Konkurseröffnung ihres Arbeitgebers zusammentreffen (*Parl. Dok.*, Kammer, 1991-1992, Nr. 631/1, SS. 24-25).

Die Freistellung des Konkursverwalters von der Verpflichtung zur Anrufung der paritätischen Kommission wurde jedoch nicht in das Konkursgesetz aufgenommen.

B.9.1. Da ein Konkursurteil vollstreckbaren Charakter hat und im Prinzip eine Einstellung der Betriebstätigkeit impliziert, ist die Maßnahme, die in der Verpflichtung des Konkursverwalters zur Anrufung der paritätischen Kommission vor der Entlassung geschützter Arbeitnehmer besteht, obwohl er das Personal unmittelbar nach dem Urteil kollektiv entlassen will, hinsichtlich des durch den Gesetzgeber mit dem Gesetz vom 19. März 1991 angestrebten Ziels nicht vernünftig gerechtfertigt.

Repressalien - wovon der Gesetzgeber die Personalvertreter oder Kandidaten für die Personalvertretung schützen will - brauchen seitens des Konkursverwalters nicht befürchtet zu werden, wenn dieser unterschiedslos die kollektive Entlassung der Arbeitnehmer, die ein Mandat als Personalvertreter ausüben oder sich darum beworben haben, und der anderen Arbeitnehmer vornimmt.

B.9.2. Aus den vorhergehenden Elementen geht hervor, daß Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 « zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter » in der in B.4 angegebenen Interpretation nicht mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar ist.

B.10. Der Hof stellt jedoch fest, daß die obengenannte Bestimmung anders interpretiert werden kann, als es der Verweisungsrichter tut (s. vor allem Kass., 25. Juni 2001).

Wie der Hof in B.3.2 schon angegeben hat, führt das Konkurseröffnungsurteil zur unmittelbaren Einstellung der Betriebstätigkeiten. Die Fortsetzung der in Artikel 475 des Handelsgesetzbuches, heute Artikel 47 des Konkursgesetzes vom 8. August 1997, genannten Handelstätigkeiten ist eine Ausnahme, die diesen Grundsatz in keiner Weise in Frage stellt.

Da der Konkursverwalter die Handelstätigkeiten des Betriebs nicht ohne richterliche Genehmigung fortsetzen kann, ist er nicht zur Anrufung der paritätischen Kommission verpflichtet, wenn das Gericht das Konkursverfahren gegen den Betrieb eröffnet und der Konkursverwalter daraufhin das Personal kollektiv entläßt.

B.11. Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn er dahingehend interpretiert wird, daß der Konkursverwalter eines Konkurses nicht zur Anrufung der paritätischen Kommission verpflichtet ist, wenn der Betrieb in Konkurs geraten ist und der Konkursverwalter daraufhin das Personal kollektiv entläßt.

In Hinsicht auf die erste präjudizielle Frage

B.12. Da aus dem Dossier ersichtlich wird, daß der vor dem Verweisungsrichter anhängige Streitfall sich auf den Konkurs einer Gesellschaft und nicht auf eine durch den Arbeitgeber beschlossene völlige Schließung des Betriebs bezieht, und unter Berücksichtigung der Antwort auf die zweite präjudizielle Frage muß die erste Frage nicht beantwortet werden.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 « zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter » verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn er dahingehend interpretiert wird, daß der Konkursverwalter eines Konkurses, der das Personal aufgrund eines Konkurseröffnungsurteils kollektiv entlassen will, zwecks Anerkennung der diese Entlassung rechtfertigenden wirtschaftlichen Gründe zur Anrufung der paritätischen Kommission verpflichtet ist.

Dieselbe Bestimmung verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn sie dahingehend interpretiert wird, daß der Konkursverwalter eines Konkurses, der das Personal aufgrund eines Konkurseröffnungsurteils kollektiv entläßt, nicht zur Anrufung der paritätischen Kommission zwecks Anerkennung der diese Entlassung rechtfertigenden wirtschaftlichen Gründe verpflichtet ist.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 28. März 2002.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Melchior