

Geschäftsverzeichnisnr. 5025

Urteil Nr. 132/2011
vom 14. Juli 2011

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in Bezug auf Artikel 32*tredecies* des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, in der vor seiner Abänderung durch das Gesetz vom 10. Januar 2007 geltenden Fassung, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Mons.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden R. Henneuse und M. Bossuyt, und den Richtern E. De Groot, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul und F. Daoût, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden R. Henneuse,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. *Gegenstand der präjudiziellen Frage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 3. September 2010 in Sachen der « Lefranc » PGmbH gegen C.W., dessen Ausfertigung am 7 September 2010 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Mons folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstößt Artikel 32*tredecies* des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, in der vor seiner Abänderung durch das Gesetz vom 10. Januar 2007 geltenden Fassung, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn er dahingehend ausgelegt wird, dass er keine Anwendung findet auf den Arbeitnehmer, der bei einem Magistrat des Arbeitsauditorats eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat? ».

(...)

III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1. Befragt wird der Hof zur Vereinbarkeit von Artikel 32*tredecies* des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, in der Fassung vor seiner Abänderung durch Artikel 13 des Gesetzes vom 10. Januar 2007 « zur Abänderung verschiedener Bestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, darunter diejenigen in Bezug auf den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz », mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.2.1. Der fragliche Artikel 32*tredecies* bestimmte:

« § 1. Der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer beschäftigt, der entweder auf Ebene des Unternehmens oder der Einrichtung, in dem beziehungsweise in der er beschäftigt ist, gemäß den geltenden Verfahren oder bei den mit der Überwachung beauftragten Beamten eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat oder für den diese Beamten aufgetreten sind oder der eine Klage aufgrund des vorliegenden Kapitels einreicht beziehungsweise für den eine solche Klage eingereicht wird, darf weder das Arbeitsverhältnis beenden noch die Arbeitsbedingungen einseitig ändern, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde oder Klage zusammenhängen.

[...] ».

B.2.2. Der vorlegende Richter legt diese Bestimmung in dem Sinne aus, dass sie nicht für Arbeitnehmer gelte, die eine mit Gründen versehene Beschwerde bei einem Magistrat des Arbeitsauditorats eingereicht hätten. Daraus ergebe sich eine Diskriminierung dieser Kategorie von Arbeitnehmern gegenüber derjenigen der Arbeitnehmer, die eine Beschwerde auf Ebene des Unternehmens oder der Einrichtung, in dem beziehungsweise in der sie beschäftigt seien, oder bei dem mit der Überwachung des Gesetzes beauftragten Beamten eingereicht hätten.

B.3.1. In seinem Schriftsatz führt der Ministerrat in der Hauptsache an, die Frage habe keine Auswirkungen auf die Sache selbst, weil die Schadenersatzklage der Arbeitnehmerin in der dem vorlegenden Richter unterbreiteten Rechtssache nicht auf der fraglichen Bestimmung, sondern auf Artikel 1382 des Zivilgesetzbuches fuße.

B.3.2. Es ist grundsätzlich Sache des vorlegenden Richters, zu prüfen, ob die Antwort auf die Frage sachdienlich ist, um über die ihm unterbreitete Streitsache zu urteilen. Nur wenn dies eindeutig nicht der Fall ist, darf der Hof beschließen, dass die Frage keiner Antwort bedarf.

B.3.3. Aus der Begründung des Urteils des vorlegenden Richters geht hervor, dass die Berufungsbeklagte am 28. Juni 2006 eine Beschwerde wegen moralischer und sexueller Belästigung bei dem Arbeitsauditorat eingereicht hat und dass sie am 17. Juli 2006 mit einer Kündigungsentschädigung in Höhe von drei Monaten Lohn entlassen worden ist.

Das in erster Instanz urteilende Arbeitsgericht Mons hat die Berufungsklägerin vor dem vorlegenden Richter zur Zahlung von Schadenersatz auf der Grundlage des fraglichen Artikels 32*tredecies* verurteilt.

Die Frage nach der Rechtsgrundlage der von der Berufungsbeklagten geforderten Entschädigung ist vor dem vorlegenden Richter erörtert worden, der geschlussfolgert hat, dass im vorliegenden Fall Artikel 32*tredecies* anwendbar ist und dass es angesichts der Elemente der Streitsache notwendig ist, dem Hof diesbezüglich eine präjudizielle Frage zu stellen.

B.3.4. Die vom Ministerrat erhobene Einrede wird abgewiesen.

B.4.1. Der fragliche Artikel 32*tredecies* hat seinen Ursprung in Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Juni 2002 über den Schutz vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (*Belgisches Staatsblatt*, 22. Juni 2002).

Durch den besagten Artikel 5 wurde dem Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit ein Kapitel *Vbis* hinzugefügt.

B.4.2. In den Vorarbeiten zu dem Gesetz heißt es bezüglich dieses Artikels:

« Mit dieser Bestimmung wird ein neues Kapitel *Vbis* in das Gesetz über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer eingefügt. Dieses aus drei Abschnitten bestehende Kapitel behandelt nacheinander:

- den Anwendungsbereich und die Begriffsbestimmungen;
- die besonderen Maßnahmen bezüglich der Verhütung verschiedener Formen von Gewalt am Arbeitsplatz und - im Zusammenhang damit - die Notwendigkeit, geeignete Kompetenzen und Verfahren vorzusehen;
- die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer, die tatsächlich Opfer von Gewalt werden.

Zum besseren Verständnis des Textes wird im weiteren Kommentar zu diesem Artikel auf die Artikel 32*bis* bis 32*tredecies* verwiesen, die in das Gesetz über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer eingefügt werden.

[...]

Abschnitt 2 dieses Kapitels betrifft die Verhütungsmaßnahmen. Diese Maßnahmen werden im Rahmen der allgemeinen Politik des Wohlbefindens, die der Arbeitgeber in seinem Unternehmen durchführt, ausgearbeitet, so dass er hierzu die gleichen Instrumente anwenden kann.

Man muss jedoch eine gewisse Anzahl von Merkmalen berücksichtigen können, die spezifisch mit der Problematik der Gewalt und der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zusammenhängen. Daher ist im Text die Möglichkeit vorzusehen, eine gewisse Reihe von Fragen durch königlichen Erlass zu präzisieren.

Da Gewalthandlungen müssen berücksichtigt werden können, die von nicht zum Unternehmen gehörenden Personen begangen werden, muss beispielsweise ein Beschwerderegister eingeführt werden.

Auch das Verfahren, das vom Opfer einzuhalten ist, wird in einem königlichen Erlass ausgearbeitet. Sowohl der Gefahrenverhütungsberater als auch die ihn unterstützenden Vertrauenspersonen spielen eine bedeutende Rolle im Verfahren. Die Vertrauensperson kann nur

im Rahmen einer informellen Regelung der Streitsache eingreifen, während der Gefahrenverhütungsberater eingreifen muss, wenn eine formelle und mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht wird. In diesem Rahmen hat der Gefahrenverhütungsberater folgende Aufgaben:

- 1) der Gefahrenverhütungsberater prüft die mit Gründen versehenen Beschwerden;
- 2) er macht Lösungsvorschläge, um auf die individuelle Beschwerde zu antworten;
- 3) er macht dem Arbeitgeber Vorschläge und gibt ihm Stellungnahmen ab, um Korrekturen auf Betriebsebene vorzunehmen sowie die Risikoanalyse und die Verhütungsmaßnahmen anzupassen.

Die Vertrauensperson kann von jedem Problem Kenntnis nehmen, das innerhalb des Unternehmens auftritt, und sie greift vor allem in einem informellen Schlichtungsverfahren ein. Wenn die Schlichtung zu einem positiven Ergebnis führt, ist das Problem gelöst. Wenn es der Vertrauensperson nicht gelingt, die Parteien auszusöhnen, kann sie die mit Gründen versehene Beschwerde des Arbeitnehmers entgegennehmen. In diesem Fall handelt es sich um eine formelle Beschwerde, die durch den Gefahrenverhütungsberater behandelt wird.

Das Vorgehen des Gefahrenverhütungsberaters ändert jedoch nichts daran, dass schließlich der Arbeitgeber haftet.

Um zu einer besseren Verankerung der betreffenden Maßnahmen im Arbeitsumfeld zu gelangen, wird präzisiert, dass diese Maßnahmen ebenfalls in einem kollektiven Arbeitsabkommen festgelegt werden können, das im Nationalen Arbeitsrat geschlossen und durch königlichen Erlass für allgemeinverbindlich erklärt wird. Somit ist möglich, das Verfahren im Privatsektor durch ein kollektives Arbeitsabkommen zu regeln, während durch einen königlichen Erlass eine Regelung für den öffentlichen Sektor getroffen werden kann » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2001-2002, DOC 50-1583/001 und DOC 50-1584/001, SS. 12-15).

B.5.1. Durch Artikel 13 des vorerwähnten Gesetzes vom 10. Januar 2007 ist Artikel 32*tredecies* des Gesetzes vom 4. August 1996 wie folgt abgeändert worden:

« a) Paragraph 1 wird wie folgt ersetzt:

‘ § 1. Der Arbeitgeber darf für folgende Arbeitnehmer weder das Arbeitsverhältnis beenden, es sei denn aus Gründen, die nicht mit der Beschwerde, Klage oder Zeugenaussage zusammenhängen, noch ungerechtfertigterweise die Arbeitsbedingungen einseitig ändern:

1. Arbeitnehmer, der auf Ebene des Unternehmens oder der Einrichtung, in dem beziehungsweise in der er beschäftigt ist, gemäß den geltenden Verfahren eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat,

2. Arbeitnehmer, der bei dem in Artikel 80 erwähnten, mit der Überwachung beauftragten Beamten eine Beschwerde eingereicht hat,

3. Arbeitnehmer, der bei den Polizeidiensten, bei einem Mitglied der Staatsanwaltschaft oder beim Untersuchungsrichter eine Beschwerde eingereicht hat,

4. Arbeitnehmer, der eine Klage aufgrund des vorliegenden Kapitels einreicht beziehungsweise für den eine solche Klage eingereicht wird,

5. Arbeitnehmer, der dadurch als Zeuge auftritt, dass er im Rahmen der Untersuchung der mit Gründen versehenen Beschwerde den Gefahrenverhütungsberater in einer datierten und unterzeichneten Unterlage über die Begebenheiten informiert, die er selbst gesehen oder gehört hat und die sich auf den Umstand beziehen, der Gegenstand der mit Gründen versehenen Beschwerde ist, oder der vor Gericht als Zeuge auftritt. ' ».

[...] ».

B.5.2. Diese Abänderung wurde während der Vorarbeiten zum Gesetz wie folgt begründet:

« Im Vergleich zur vorherigen Fassung bleiben geschützt:

- Arbeitnehmer, die auf Ebene des Unternehmens oder der Einrichtung, in dem beziehungsweise in der sie beschäftigt sind, gemäß den geltenden Verfahren eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht haben (Nr. 1);
- Arbeitnehmer, die bei den Inspektionsdiensten eine Beschwerde eingereicht haben (Nr. 2);
- Arbeitnehmer, die eine Klage einreichen beziehungsweise für die eine Klage eingereicht wird mit dem Ziel, die Einhaltung der Bestimmungen des Gesetzes über das Wohlbefinden bezüglich des Schutzes gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durchzusetzen (Nr. 4);
- Arbeitnehmer, die als Zeugen auftreten (Nr. 5).

Im Text wird der Fall von Arbeitnehmern hinzugefügt, die bei den Polizeidiensten, bei einem Mitglied der Staatsanwaltschaft oder beim Untersuchungsrichter eine Beschwerde eingereicht haben (Nr. 3). Dieser Fall ersetzt den früheren Text, durch den der Schutz auf Arbeitnehmer zur Anwendung gebracht wurde, ' für die die mit der Überwachung beauftragten Beamten aufgetreten sind '. Diese Bestimmung bereitete nämlich Probleme bei der Auslegung » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2005-2006, DOC 51-2686/001 und DOC 51-2687/001, SS. 31-32).

B.6. Wie der Ministerrat in seinem Schriftsatz anführt, lässt sich nirgends aus dem Text der fraglichen Bestimmung oder aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 11. Juni 2002, das ihr zugrunde liegt, ableiten, dass ein Arbeitnehmer, der eine mit Gründen versehene Beschwerde bei einem Magistrat des Arbeitsauditorats eingereicht hat, vom Anwendungsbereich des Artikels 32*tredecies* des Gesetzes vom 4. August 1996 ausgeschlossen wäre. Ein solcher Ausschluss wäre im Übrigen nicht zu rechtfertigen.

B.7. Daraus ergibt sich, dass die fragliche Bestimmung in der Auslegung durch den vorliegenden Richter gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstößt.

Wird sie hingegen so ausgelegt, dass sie auf Arbeitnehmer Anwendung findet, die eine mit Gründen versehene Beschwerde bei einem Magistrat des Arbeitsauditorats eingereicht haben, so führt die fragliche Bestimmung keinen Behandlungsunterschied zwischen verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern ein und verstößt folglich nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

- Artikel 32*tredecies* des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, dahingehend ausgelegt, dass er nicht auf einen Arbeitnehmer anwendbar ist, der bei einem Magistrat des Arbeitsauditorats eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat, verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

- Derselbe Artikel, dahingehend ausgelegt, dass er wohl auf einen Arbeitnehmer anwendbar ist, der bei einem Magistrat des Arbeitsauditorats eine mit Gründen versehene Beschwerde eingereicht hat, verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 14. Juli 2011, durch den Richter J.-P. Snappe, in Vertretung des Vorsitzenden R. Henneuse, der gesetzmäßig verhindert ist, der Verkündung des vorliegenden Urteils beizuwohnen.

Der Kanzler,

Der stellv. Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) J.-P. Snappe