

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnissnr. 6674

Entscheid Nr. 73/2018
vom 7. Juni 2018

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 4 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 über den Schutz der Gefahrenverhütungsberater, gestellt vom Kassationshof.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten J. Spreutels und A. Alen, und den Richtern L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten J. Spreutels,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren*

In seinem Entscheid vom 29. Mai 2017 in Sachen N.S. gegen die « Saint-Gobain Sekurit Benelux » AG, dessen Ausfertigung am 12. Juni 2017 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Kassationshof folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« Verstößt Artikel 4 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 über den Schutz der Gefahrenverhütungsberater gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem er für den Gefahrenverhütungsberater, der im Falle einer Massenentlassung entlassen wird, auf die die aufgrund von Kapitel VII des Gesetzes vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen festgelegten Verfahren anwendbar sind, die Anwendung der durch das Gesetz vom 20. Dezember 2002 für den individuell zu entlassenden Gefahrenverhütungsberater vorgesehenen Verfahren ausschließt?

Verstößt Artikel 4 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 über den Schutz der Gefahrenverhütungsberater gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem er die Anwendung dieser Schutzverfahren für jeden Gefahrenverhütungsberater im vorerwähnten Fall der Massenentlassung ausschließt, ohne je nachdem zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber weiterhin gehalten ist, nach der Massenentlassung innerhalb des Personals über einen Gefahrenverhütungsberater zu verfügen, nach Maßgabe dessen, ob er zu diesem Zeitpunkt wenigstens zwanzig oder - im Gegenteil - weniger als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf die erste Vorabentscheidungsfrage

B.1. Mit der ersten Vorabentscheidungsfrage wird der Gerichtshof gebeten, über die Vereinbarkeit von Artikel 4 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 über den Schutz der Gefahrenverhütungsberater mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung zu befinden, insofern diese Bestimmung für den Gefahrenverhütungsberater, der im Falle einer Massenentlassung entlassen wird, auf die die aufgrund von Kapitel VII des Gesetzes vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen festgelegten Verfahren anwendbar sind, die Anwendung der durch das Gesetz vom 20. Dezember 2002 vorgesehenen Verfahren ausschließt.

B.2.1. Das Gesetz vom 20. Dezember 2002 über den Schutz der Gefahrenverhütungsberater (nachstehend: Gesetz vom 20. Dezember 2002) führt eine Entlassungsschutzregelung für Gefahrenverhütungsberater ein.

B.2.2. Artikel 2 Nr. 2 dieses Gesetzes definiert den Gefahrenverhütungsberater wie folgt:

« a) jede natürliche Person, Mitglied eines internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, mit der der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat oder die in Anwendung eines Statuts, durch das ihre Rechtsstellung einseitig von der öffentlichen Behörde geregelt ist, an den Arbeitgeber gebunden ist, die tatsächlich von diesem Arbeitgeber beschäftigt wird und die die aufgrund von Artikel 33 § 1 Absatz 4 und § 3 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 festgelegten Aufgaben erfüllt,

b) jede natürliche Person, die, durch Arbeitsvertrag oder nicht, an einen anerkannten externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz gebunden ist, den ein Arbeitgeber in Anwendung von Artikel 33 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 für die Ausführung der aufgrund von Artikel 33 § 1 Absatz 4 und § 3 desselben Gesetzes festgelegten Aufgaben hinzuzieht ».

Artikel 33 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit in der durch das Gesetz vom 28. Februar 2014 abgeänderten Fassung bestimmt:

« § 1. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, einen internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zu schaffen.

Zu diesem Zweck verfügt jeder Arbeitgeber über mindestens einen Gefahrenverhütungsberater.

In Unternehmen mit weniger als zwanzig Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber selbst das Amt des Gefahrenverhütungsberaters wahrnehmen.

Dieser Dienst unterstützt den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer bei der Anwendung der in den Artikeln 4 bis 32^{vicies} erwähnten Maßnahmen im Hinblick auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit.

§ 2. Kann der in § 1 erwähnte interne Dienst nicht alle ihm aufgrund des vorliegenden Gesetzes und seiner Ausführungserlasse anvertrauten Aufgaben selbst ausführen, so muss der Arbeitgeber zusätzlich einen anerkannten externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz hinzuziehen.

§ 3. Der König legt Arbeitsweise, erforderliche Fachkenntnisse und Aufgaben des internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz fest ».

B.2.3. Artikel 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 bestimmt:

« Der Arbeitgeber kann nur aus Gründen, die der Unabhängigkeit des Gefahrenverhütungsberaters fremd sind, oder aus Gründen, aus denen hervorgeht, dass er nicht fähig ist, seine Aufträge auszuüben, den Vertrag oder die statutarische Beschäftigung des Gefahrenverhütungsberaters beenden oder ihn aus seinem Amt entfernen, und zwar insofern die in vorliegendem Gesetz erwähnten Verfahren eingehalten werden ».

B.2.4. Artikel 43 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. Augustus 1996 bestimmt:

« Gefahrenverhütungsberater erfüllen ihre Aufgabe in voller Unabhängigkeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmern.

Die Tätigkeit als Gefahrenverhütungsberater darf keinen Nachteil für die Betroffenen mit sich bringen ».

B.2.5. Der Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis mit einem Gefahrenverhütungsberater beenden möchte, ist verpflichtet, vorher ein bestimmtes Verfahren zu befolgen.

Wenn der Gefahrenverhütungsberater über einen Arbeitsvertrag an den Arbeitgeber gebunden ist, ist dieses Verfahren durch die Artikel 5 bis 9 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 vorgesehen. Dieses Verfahren ist einerseits durch eine Pflicht, dem Gefahrenverhütungsberater die Gründe der Entlassung mitzuteilen (Artikel 5) und andererseits durch einen Mechanismus der vorherigen Genehmigung der Entlassung (Artikel 5 bis 9) gekennzeichnet.

Artikel 5 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 bestimmt:

« Der Arbeitgeber, der vorhat, den Vertrag eines Gefahrenverhütungsberaters zu beenden, muss gleichzeitig:

1. dem betreffenden Gefahrenverhütungsberater per Einschreiben die Gründe, aus denen er den Vertrag beenden möchte, und den Nachweis dieser Gründe mitteilen,

2. die Mitglieder des Ausschusses oder der Ausschüsse, deren vorheriges Einverständnis zur Bestimmung erbeten werden muss, per Einschreiben um ihr vorheriges Einverständnis zur Vertragsbeendigung bitten und ihnen eine Abschrift des Briefes, der dem betreffenden Gefahrenverhütungsberater zugesandt worden ist, übermitteln ».

Der Begriff « Ausschuss » bezeichnet, wenn es sich um einen Gefahrenverhütungsberater eines internen Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz handelt, den

« Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder, in Ermangelung eines Ausschusses, die Gewerkschaftsvertretung oder, in Ermangelung einer Gewerkschaftsvertretung, die Arbeitnehmer selbst, gemäß den Bestimmungen von Artikel 53 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 » (Artikel 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002).

Die Artikel 6 bis 10 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 bestimmen:

« Art. 6. Bei Einverständnis des Ausschusses darf der Arbeitgeber den Vertrag des Gefahrenverhütungsberaters beenden, insofern er gegebenenfalls die Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge einhält.

Gibt der Gefahrenverhütungsberater sein Einverständnis zur Beendigung seines Vertrags nicht, kann er das zuständige Arbeitsgericht ersuchen festzustellen, dass seine Unabhängigkeit beeinträchtigt worden ist oder dass die angeführten Gründe in Bezug auf die Unfähigkeit, seine Aufträge auszuüben, nicht nachgewiesen sind.

Art. 7. § 1. Gibt der Ausschuss sein Einverständnis nicht oder befindet der Ausschuss nicht innerhalb einer vernünftigen Frist, darf der Arbeitgeber den Vertrag nicht beenden.

Wenn der Arbeitgeber jedoch weiterhin vorhat, den Vertrag zu beenden, wendet er das in § 2 erwähnte Verfahren an, bevor er die Sache beim Arbeitsgericht anhängig macht.

§ 2. Der Arbeitgeber holt die Stellungnahme des in Anwendung von Artikel 80 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 mit der Überwachung beauftragten Beamten ein.

Dieser Beamte hört die betroffenen Parteien an und versucht, ihre Standpunkte in Einklang zu bringen.

In Ermangelung einer gütlichen Regelung gibt dieser Beamte eine Stellungnahme ab, die dem Arbeitgeber per Einschreiben notifiziert wird.

Der Arbeitgeber setzt binnen einer Frist von dreißig Tagen ab der Notifizierung den Ausschuss von der Stellungnahme des Beamten in Kenntnis, bevor er die Entscheidung trifft.

Es wird davon ausgegangen, dass die Notifizierung am dritten Werktag nach Aufgabe des Briefes bei der Post erhalten worden ist.

Art. 8. Wenn das Arbeitsgericht oder der Arbeitsgerichtshof erkennt, dass die vom Arbeitgeber angeführten Gründe der Unabhängigkeit des Gefahrenverhütungsberaters fremd sind oder dass die angeführten Gründe in Bezug auf die Unfähigkeit nachgewiesen sind, kann der Arbeitgeber den Vertrag gegebenenfalls gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge beenden.

Art. 9. Wenn das Arbeitsgericht oder der Arbeitsgerichtshof erkennt, dass die vom Arbeitgeber angeführten Gründe der Unabhängigkeit des Gefahrenverhütungsberaters nicht

fremd sind oder dass die angeführten Gründe in Bezug auf die Unfähigkeit nicht nachgewiesen sind, darf der Arbeitgeber den Vertrag nicht beenden.

Art. 10. In folgenden Fällen muss der Arbeitgeber dem Gefahrenverhütungsberater wegen Vertragsbeendigung eine Entschädigung zahlen:

1. wenn der Arbeitgeber die aufgrund des vorliegenden Gesetzes vorgeschriebenen Verfahren nicht einhält,

2. wenn das Arbeitsgericht oder der Arbeitsgerichtshof im Rahmen des in Artikel 6 Absatz 2 erwähnten Verfahrens erkennt, dass die Unabhängigkeit des Gefahrenverhütungsberaters beeinträchtigt worden ist oder dass die angeführten Gründe in Bezug auf die Unfähigkeit, seine Aufträge auszuüben, nicht nachgewiesen sind,

3. wenn der Arbeitgeber unter Verstoß gegen Artikel 9 den Vertrag beendet.

Diese Entschädigung entspricht der normalen Entlohnung oder dem normalen Honorar über einen Zeitraum von:

1. zwei Jahren, wenn der Gefahrenverhütungsberater weniger als fünfzehn Dienstjahre in dieser Eigenschaft aufweist,

2. drei Jahren, wenn der Gefahrenverhütungsberater fünfzehn Dienstjahre oder mehr in dieser Eigenschaft aufweist.

[...] ».

B.2.6. Artikel 4 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 ist die fragliche Bestimmung. Dieser Artikel 4 bestimmt:

« Die in vorliegendem Gesetz bestimmten Verfahren sind nicht anwendbar:

1. im Falle einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen,

2. im Falle einer Unternehmensschließung,

3. im Falle einer Massentlassung, auf die die aufgrund von Kapitel VIII des Gesetzes vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen festgelegten Verfahren anwendbar sind,

4. wenn der Gefahrenverhütungsberater den Vertrag selbst beendet,

5. wenn die Frist, für die der Vertrag abgeschlossen worden ist, abgelaufen ist,

6. während der Probezeit ».

Daraus ergibt sich, dass dieser Artikel in seiner Nr. 3 die Anwendung des durch die Artikel 5 bis 9 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 festgelegten Verfahrens vor der Entlassung des Gefahrenverhütungsberaters im Falle einer Massenentlassung, auf die die aufgrund von Kapitel VII des Gesetzes vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen festgelegten Verfahren anwendbar sind, auch « Renault-Gesetz » genannt, ausschließt.

B.2.7. Aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 20. Dezember 2002 geht hervor, dass dieses dazu dient, « den Gefahrenverhütungsberatern einen Schutz zu gewähren, der es ihnen erlaubt, ihr Amt in völliger Unabhängigkeit von dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern auszuüben » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2001-2002, DOC 50-2032/001 und 50-2033/001, S. 3).

Weiter ist dort angegeben:

« Afin de pouvoir exercer cette fonction de façon optimale, le conseiller en prévention ne doit pas uniquement disposer d'une formation adaptée, il doit également jouir d'une protection juridique adaptée. Le but du présent projet de loi est, dès lors, de veiller à ce que ce conseiller en prévention dispose, effectivement, de la protection juridique nécessaire qui lui permettra de travailler de manière indépendante et efficace » (*ibid.*, p. 6).

« La notion d'indépendance doit être interprétée sous l'angle de l'exercice de la fonction. Cela veut dire qu'elle a les caractéristiques suivantes :

- la liberté pour le conseiller en prévention de choisir, sur base de sa formation, les moyens nécessaires afin de pouvoir donner des avis fondés en matière de prévention;
- le droit de recevoir des informations;
- la liberté de donner des avis objectifs qui ne tiennent, dès lors, pas nécessairement compte des intérêts différents de l'employeur et des travailleurs, mais qui ont pour objectif de servir l'intérêt général, dans le cas présent, le bien-être au travail » (*ibid.*, p. 16).

Der Wille des Gesetzgebers, die Unabhängigkeit des Gefahrenverhütungsberaters durch die Einführung einer besonderen Schutzregelung gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten, wurde im Laufe der Vorarbeiten stets wiederholt (ebd., SS. 11 und 16; ebd., DOC 50-2032/002, SS. 3 und 5-6).

B.2.8. In Bezug auf die Absicht des Gesetzgebers, den Entlassungsschutz des Gefahrenverhütungsberaters im Fall einer Massenentlassung aufzuheben, ist in den Vorarbeiten angegeben:

« L'article 4 indique que la procédure déterminée dans le présent projet de loi ne s'applique pas aux manières suivantes de mettre fin au contrat :

- lors d'un licenciement pour motif grave;
- en cas de fermeture d'entreprise;
- lors d'un licenciement collectif;

[...]

En effet, lorsqu'il existe un motif grave l'employeur doit pouvoir agir immédiatement.
[...]

Les deux cas suivants trouvent leur origine dans la situation économique dans laquelle l'entreprise se trouve » (*ibid.*, DOC 50-2032/001 et DOC 50-2033/001, pp. 17-18).

B.2.9. Mit dem Gesetz vom 20. Dezember 2002 wurde Artikel 7 der Richtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit umgesetzt, der bestimmt:

« (1) Unbeschadet seiner Pflichten nach den Artikeln 5 und 6 benennt der Arbeitgeber einen oder mehrere Arbeitnehmer, die er mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren im Unternehmen bzw. im Betrieb beauftragt.

(2) Den benannten Arbeitnehmern dürfen durch ihre Schutz Tätigkeiten und ihre Tätigkeiten zur Verhütung berufsbedingter Gefahren keine Nachteile entstehen.

[...] ».

B.3.1. Die dem vorlegenden Richter unterbreitete Streitsache betrifft die Entlassung eines Gefahrenverhütungsberaters, der im Rahmen eines Arbeitsvertrags angestellt war. Aus der Verweisungsentscheidung geht hervor, dass der Arbeitsgerichtshof Lüttich, Abteilung Namur, festgestellt hat, dass diese Entlassung im Rahmen einer Massenentlassung erfolgte, auf die die in Kapitel VII des Gesetzes vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen erwähnten Verfahren angewandt wurden.

B.3.2. Mit der ersten Vorabentscheidungsfrage wird der Gerichtshof gebeten zu prüfen, ob der durch Artikel 4 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 eingeführte Behandlungsunterschied zwischen einerseits dem Gefahrenverhütungsberater, der im Rahmen einer Massenentlassung entlassen wird und der den durch das vorerwähnte Gesetz eingeführten Entlassungsschutz nicht genießt, und andererseits dem Gefahrenverhütungsberater, der individuell entlassen wird und der diesen Schutz genießt, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar ist.

B.4. Der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung schließt 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 Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoßen, wenn feststeht, dass die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

B.5. Wie aus den in B.2.7 zitierten Vorarbeiten hervorgeht, wollte der Gesetzgeber zum einen die Unabhängigkeit der Gefahrenverhütungsberater sicherstellen, indem er eine Schutzregelung gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber einführte, und zum anderen allen Gefahrenverhütungsberatern diese Rechtsschutzregelung zugutekommen lassen.

B.6. Indem er die Gefahrenverhütungsberater mit Arbeitsvertrag, die im Rahmen einer Massenentlassung entlassen werden, vom Entlassungsschutz ausgeschlossen hat, hat der Gesetzgeber einen Behandlungsunterschied zwischen Gefahrenverhütungsberatern je nach dem wirtschaftlichen Kontext des Unternehmens, in dem sie entlassen werden, eingeführt.

Dieses Unterscheidungskriterium ist objektiv.

B.7.1. Die so eingeführte Ausnahme von der Anwendung der Schutzregelung gegen die Entlassung von Gefahrenverhütungsberater ist sachdienlich. Wie aus den in B.2.8 zitierten Vorarbeiten hervorgeht, wird der Gefahrenverhütungsberater bei einer Massentlassung nämlich ebenso wie die anderen entlassenen Arbeitnehmer aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens entlassen. Der Grund für die Entlassung des Gefahrenverhütungsberaters steht also nicht damit in Zusammenhang, wie er sein Amt ausgeübt hat, sodass seine Unabhängigkeit nicht in Frage steht.

B.7.2. Eines der Elemente der Definition der Massentlassung besteht gerade in dem Umstand, dass diese Entlassung « aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, » erfolgt (Artikel 62 Nr. 5 des Gesetzes vom 13. Februar 1998 zur Festlegung beschäftigungsfördernder Bestimmungen).

B.8. Zudem verfügt der Gesetzgeber im wirtschaftlich-sozialen Bereich über einen breiten Ermessensspielraum.

Da die wirtschaftliche Lage des Unternehmens derselbe Grund ist wie der, der die Entlassung der anderen Arbeitnehmer des Unternehmens, die auch keine Schutzregelung gegen Entlassung genießen, rechtfertigt, konnte der Gesetzgeber den Standpunkt vertreten, dass der den Gefahrenverhütungsberatern gewährte besondere Schutz im Fall einer Massentlassung nicht notwendig ist.

B.9. Der Gerichtshof muss noch prüfen, ob der Umstand, dass ein Arbeitgeber sich eine Massentlassung zunutze machen könnte, um ein Arbeitsverhältnis mit einem Gefahrenverhütungsberater aus Gründen, die mit seiner Unabhängigkeit in Zusammenhang stehen, zu beenden, unverhältnismäßige Folgen haben kann.

Das bei einer Massentlassung zu befolgende Informations- und Konsultationsverfahren, das im Wesentlichen ein kollektives Verfahren ist, gewährleistet nicht an sich, dass eine solche Situation nicht eintritt.

B.10. Es obliegt jedoch dem zuständigen Richter, gegebenenfalls im Eilverfahren, auf Antrag des Gefahrenverhütungsberaters auf der Grundlage des Sachverhalts der ihm unterbreiteten Sache zu kontrollieren, was die wirklichen Entlassungsgründe sind. Eine solche

Kontrolle ist ausreichend, um die Verhältnismäßigkeit der fraglichen Bestimmung zu gewährleisten.

Die erste Vorabentscheidungsfrage ist daher verneinend zu beantworten.

In Bezug auf die zweite Vorabentscheidungsfrage

B.11.1. Mit der zweiten Vorabentscheidungsfrage bittet der vorlegende Richter den Gerichtshof, über die Vereinbarkeit von Artikel 4 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung zu befinden, insofern in dieser Bestimmung keine Unterscheidung danach vorgenommen wird, ob der Arbeitgeber weiterhin verpflichtet ist oder nicht, nach der Massenentlassung über einen Gefahrenverhütungsberater zu verfügen, je nachdem, ob er zu diesem Zeitpunkt noch zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt oder nicht.

B.11.2. Der Umstand, dass das Amt des Gefahrenverhütungsberaters nach einer Massenentlassung im Unternehmen beibehalten wird, weil die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer weiterhin über zwanzig liegt, ist nicht geeignet, etwas an der Feststellung der Verfassungsmäßigkeit der fraglichen Bestimmung zu ändern.

B.12. Die zweite Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

In Bezug auf den Antrag, eine Vorabentscheidungsfrage beim Gerichtshof der Europäischen Union zu stellen

B.13. Hilfsweise beantragt der Kläger vor dem vorlegenden Richter beim Gerichtshof, dem Gerichtshof der Europäischen Union eine Vorabentscheidungsfrage zu stellen, falls der Gerichtshof auf die zwei vom vorlegenden Richter gestellten Vorabentscheidungsfragen verneinend antwortet. Er ist der Auffassung, dass er zur Vereinbarkeit der fraglichen Bestimmung mit dem in B.2.9 zitierten Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 89/391/EWG befragt werden sollte.

B.14. Der Gerichtshof der Europäischen Union entscheidet im Wege der Vorabentscheidung über die Auslegung der durch die Einrichtungen der Europäischen Union angenommenen Richtlinien (Artikel 267 Absatz 1 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 288 Absatz 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union). Wird eine derartige Frage in einem schwebenden Verfahren bei einem einzelstaatlichen Gericht gestellt, dessen Entscheidungen selbst nicht mehr mit Rechtsmitteln des innerstaatlichen Rechts angefochten werden können, so ist dieses Gericht zur Anrufung des Gerichtshofes der Europäischen Union verpflichtet (Artikel 267 Absatz 3 desselben Vertrags), es sei denn, es stellt fest, « dass die gestellte Frage nicht entscheidungserheblich ist, dass die betreffende gemeinschaftsrechtliche Bestimmung bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof war oder dass die richtige Anwendung des Gemeinschaftsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt » (EuGH, 6. Oktober 1982, C-283/81, *CILFIT*).

B.15. Die beiden dem Gerichtshof gestellten Vorabentscheidungsfragen beziehen sich nur auf die Artikel 10 und 11 der Verfassung und nicht auf diese Artikel in Verbindung mit Artikel 7 der Richtlinie 89/391/EWG.

Selbst wenn der Gerichtshof von Amts wegen den vorerwähnten Artikel 7 Absatz 2 in seine Prüfung einbeziehen würde, würde dies nicht zu einer anderen Schlussfolgerung führen: Diese Bestimmung steht nämlich dem entgegen, dass die Gefahrenverhütungsberater einen Nachteil aufgrund ihrer Tätigkeiten erleiden. Da sich aus dem Vorstehenden ergibt, dass der Vergleich, der dem Gerichtshof zur Kontrolle unterbreitet wird, die Situation des Gefahrenverhütungsberaters betrifft, der den Nachteil, den die Entlassung darstellt, aufgrund einer Massenentlassung und nicht aufgrund seiner Tätigkeit erleidet, wäre eine an den Gerichtshof der Europäischen Union gerichtete Vorabentscheidungsfrage, die sich auf die Auslegung dieser Bestimmung bezieht, im Sinne der in B.14 zitierten Rechtsprechung nicht entscheidungserheblich.

B.16. Dem Gerichtshof der Europäischen Union ist somit keine Vorabentscheidungsfrage zu stellen.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 4 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 über den Schutz der Gefahrenverhütungsberater verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 7. Juni 2018.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschaut

(gez.) J. Spreutels