

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnisnr. 6843
Entscheid Nr. 59/2019 vom 8. Mai 2019

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 2 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen, gestellt vom Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und F. Daoût, und den Richtern J.-P. Snappe, E. Derycke, T. Giet, R. Leysen und M. Pâques, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 25. Januar 2018 in Sachen K.S. gegen die « A-M Cleaning » PGmbH, dessen Ausfertigung am 2. Februar 2018 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 2 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit den Artikeln 3 und 11 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit den Artikeln 22 und 23 der Verfassung und mit Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention, insofern dieser Artikel dadurch, dass er nur die Personen oder Unternehmen als Arbeitgeber betrachtet, die zum Zeitpunkt, zu dem ein kollektives Arbeitsabkommen gegen sie geltend gemacht wird, bereits Arbeitnehmer beschäftigen, eine Behandlungsungleichheit einführt zwischen Arbeitnehmern von Reinigungsunternehmen, deren Reinigungsvertrag von einer Person oder einem Unternehmen übernommen wird, die bzw. das zum Zeitpunkt der Übernahme bereits Personal beschäftigt, einerseits und Arbeitnehmern der gleichen Unternehmen, deren Reinigungsvertrag von einer Person oder einem Unternehmen übernommen wird, die bzw. das zum Zeitpunkt der Übernahme noch kein Personal beschäftigt, andererseits und - mehr im Allgemeinen - zwischen Arbeitnehmern, die sich aufgrund eines kollektiven Arbeitsabkommens, das ihre Übernahme durch einen anderen Arbeitgeber vorsieht, an eine Person oder ein Unternehmen wenden, die bzw. das bereits Personal beschäftigt, einerseits und Arbeitnehmern, die sich aufgrund desselben kollektiven Arbeitsabkommens an eine Person oder ein Unternehmen wenden, die bzw. das noch kein Personal beschäftigt, andererseits? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1.1. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf Artikel 2 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen (nachstehend: KAA-Gesetz), der lautet:

« § 1. Vorliegendes Gesetz ist auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie auf Organisationen anwendbar.

Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes werden:

1. Arbeitnehmern gleichgestellt: Personen, die anders als aufgrund eines Arbeitsvertrags Arbeitsleistungen unter der Autorität einer anderen Person erbringen,

2. Arbeitgebern gleichgestellt: Personen, die in Nr. 1 erwähnte Personen beschäftigen,
3. einem Arbeitsvertrag gleichgesetzt: Arbeitsverhältnisse zwischen Personen, die Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichgestellt werden,
4. einem Beschäftigungszweig gleichgesetzt: Gruppen von Arbeitgebern gleichgestellten Personen, die außerhalb eines Wirtschaftsbereichs identische oder verwandte Tätigkeiten ausüben,
5. einem Unternehmen gleichgesetzt: Einrichtungen der Arbeitgebern gleichgestellten Personen.

§ 2. Die Nichtigkeit des Arbeitsvertrags kann gegen die Anwendung des vorliegenden Gesetzes nicht geltend gemacht werden, wenn Arbeitsleistungen:

1. aufgrund eines wegen Verstoßes gegen die Bestimmungen zur Regelung der Arbeitsbeziehungen nichtigen Arbeitsvertrags,

- 2 in Spielsälen

erbracht werden.

§ 3. Vorliegendes Gesetz ist nicht anwendbar auf:

1. die Personen, die vom Staat, von den Gemeinschaften, den Regionen, den Gemeinschaftskommissionen, den Provinzen, den Gemeinden, den ihnen unterstehenden öffentlichen Einrichtungen und den Einrichtungen öffentlichen Interesses mit Ausnahme [der Föderalen Beteiligungs- und Investitionsgesellschaft, der Autorität Finanzielle Dienste und Märkte], des Beteiligungsfonds, des Nationalen Delkrederedienstes, der Belgischen Nationalbank, der CREDIBE AG, der Nationallotterie AG, der ‘ Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek ’, der gemäß den Wohngesetzbüchern der Regionen zugelassenen Gesellschaften für sozialen Wohnungsbau und der öffentlich-rechtlichen Aktiengesellschaften ‘ Brussels South Charleroi Airport-Security ’ und ‘ Liège-Airport-Security ’ beschäftigt werden.

Der König kann jedoch durch einen mit Gründen versehenen und im Ministerrat beratenen Erlass die Anwendung des vorliegenden Gesetzes ganz oder teilweise auf diese Personen oder bestimmte Kategorien von ihnen ausdehnen.

Die in Absatz 2 erwähnten Befugnisse des Königs erlöschen am Tag, an dem die durch das Gesetz vom 19. Dezember 1974 zur Regelung der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Bediensteten, die von diesen Behörden abhängen, eingeführte Regelung auf die betreffenden vom Staat, von den Provinzen, den Gemeinden, den öffentlichen Einrichtungen und den Einrichtungen öffentlichen Interesses beschäftigten Personen für anwendbar erklärt wird,

- 1/1. die Personen, die von ausländischen öffentlichen Behörden beschäftigt werden, mit Ausnahme diplomatischer Missionen, Missionen bei internationalen Organisationen mit Sitz in Belgien, konsularischer Vertretungen sowie ausländischer Diplomaten oder Konsularbeamten, in Bezug auf ihr Personal, das keine privilegierte Stellung aufgrund der

Wiener Übereinkommen vom 18. April 1961 über diplomatische Beziehungen und vom 24. April 1963 über konsularische Beziehungen oder aufgrund jeglichen anderen anwendbaren internationalen Vertragswerks innehat,

2. die Personen, die in Anwendung der Rechtsvorschriften über die Beschäftigung oder die Berufsausbildung der Arbeitssuchenden in Zentren für Berufsausbildung beschäftigt sind,

3. die vom Staat bezuschussten Personalmitglieder, die von den subventionierten freien Lehranstalten beschäftigt werden,

4. die im Rahmen eines LBA-Arbeitsvertrags angestellten Arbeitnehmer ».

B.1.2. Der vorlegende Richter möchte vom Gerichtshof wissen, ob Artikel 2 des KAA-Gesetzes mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung an sich oder in Verbindung mit den Artikeln 22 und 23 der Verfassung, den Artikeln 3 und 11 der revidierten Europäischen Sozialcharta und Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar ist, weil er nur die Personen oder Unternehmen als Arbeitgeber betrachte, die zu dem Zeitpunkt, an dem ein kollektives Arbeitsabkommen gegen sie geltend gemacht werde, bereits Arbeitnehmer beschäftigten.

Infolge dieser Auslegung des Begriffs « Arbeitgeber » entsteht nach Auffassung des vorlegenden Richters eine Ungleichbehandlung « zwischen einerseits den Arbeitnehmern von Wartungsfirmen, deren Wartungsvertrag von einer Person oder einem Unternehmen übernommen wird, die beziehungsweise das bereits Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Übernahme beschäftigt, und andererseits den Arbeitnehmern derselben Firmen, deren Wartungsvertrag von einer Person oder einem Unternehmen übernommen wird, bei der beziehungsweise dem zum Zeitpunkt der Übernahme noch keine Mitarbeiter beschäftigt sind ».

Der vorlegende Richter legt den Begriff « Arbeitgeber » im Sinne der Auslegung durch den Kassationshof in seiner Entscheidung vom 2. Juni 2014 (S.12.0113.N) aus, nach der « der Arbeitgeber im Sinne des KAA-Gesetzes in der Regel nur die Person ist, die mindestens eine Person aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigt ».

B.1.3. Der Ausgangsrechtsstreit bezieht sich auf den Anwendungsbereich des kollektiven Arbeitsabkommens vom 12. Mai 2003 « über die Personalübernahme infolge der Übertragung eines Wartungsvertrags » (nachstehend: KAA vom 12. Mai 2003), das in der paritätischen

Kommission für die Reinigungs- und Desinfektionsunternehmen geschlossen wurde und durch Königlichen Erlass vom 19. Juli 2006 für allgemein verbindlich erklärt worden ist. Vorerwähntes KAA findet Anwendung « auf die Arbeitgeber und die Arbeiter sowie Arbeiterinnen der Unternehmen, die der paritätischen Kommission für die Reinigungs- und Desinfektionsunternehmen unterstehen » (Artikel 1 Absatz 1 des KAA vom 12. Mai 2003), und folglich auf die « Arbeitgeber » im Sinne von Artikel 2 des KAA-Gesetzes.

Vorerwähntes kollektives Arbeitsabkommen enthält eine Regelung, auf deren Grundlage Arbeitnehmer, die an der Ausführung eines Wartungsvertrags beteiligt sind, für den Fall, dass ihr Arbeitgeber diesen Vertrag verliert, von Rechts wegen Beschäftigte des Unternehmens werden, das den Vertrag als Nachfolger ihres Arbeitgebers erwirbt. Diesbezüglich bestimmt Artikel 3 Absatz 1 des KAA vom 12. Mai 2003:

« Pour les transferts de contrat d'entretien pour lesquels au moins 3 ouvriers sont concernés, les ouvriers ayant au moins neuf mois de prestations (périodes de suspension du contrat de travail incluses) sur le chantier, précédant immédiatement la date de l'entrée en vigueur du nouveau contrat commercial, qui n'atteignent pas l'âge de la pension et qui n'ont pas, dans le respect des clauses essentielles du contrat de travail, accepté la proposition éventuelle de reclassement faite par l'entreprise sortante, entrent de plein droit en service de l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien ».

B.2.1. Der Ministerrat ist der Ansicht, dass die Vorabentscheidungsfrage teilweise unzulässig sei und teilweise oder insgesamt keiner Antwort bedürfe.

In Bezug auf die teilweise Unzulässigkeit trägt der Ministerrat vor, dass an keiner Stelle mitgeteilt werde, in welcher Hinsicht die Artikel 3 und 11 der revidierten Europäischen Sozialcharta, die Artikel 22 und 23 der Verfassung und Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention verletzt seien.

In Bezug auf die Ansicht, dass die Vorabentscheidungsfrage teilweise keiner Antwort bedürfe, macht der Ministerrat geltend, dass die Vorabentscheidungsfrage sich nur auf den Begriff « Arbeitgeber » im Sinne von Artikel 2 § 1 Absatz 1 des KAA-Gesetzes und nicht auf die anderen Begriffe beziehe.

In Bezug auf die Ansicht, dass die Vorabentscheidungsfrage keiner Antwort bedürfe, führt der Ministerrat an, dass der vorlegende Richter eine falsche Auslegung zu Artikel 2 des KAA-Gesetzes zugrunde lege.

B.2.2. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf den Begriff « Arbeitgeber » im Sinne von Artikel 2 des KAA-Gesetzes und nicht auf die anderen Begriffe, sodass die Prüfung auf Artikel 2 § 1 Absatz 1 des KAA Gesetzes beschränkt wird.

Im Übrigen hängen die Einreden des Ministerrats eng mit der Tragweite zusammen, die die in Frage stehende Bestimmung hat, sodass die Prüfung der Einreden mit der Prüfung der Hauptsache zusammenfällt.

B.3.1. Das KAA-Gesetz definiert den Begriff « Arbeitgeber » nicht. In den Vorarbeiten heißt es diesbezüglich:

« Cet article définit les notions de ‘ travailleur ’, ‘ employeur ’, ‘ contrat de louage de travail ’, ‘ branche d’activité ’, et ‘ entreprise ’. Elles ont dans le projet une signification beaucoup plus large que dans d’autres lois » (*Parl. Dok., Senat, 1966-1967, Nr. 148, S. 8*).

« Au surplus, le Ministre signale que le véritable champ d’application sera déterminé soit dans les conventions collectives de travail mêmes (art. 16, 4), soit dans l’arrêté royal instituant une commission paritaire (art. 36).

Le Ministre souligne à nouveau, comme il l’a déjà fait à l’article 1er, que les articles 1 et 2 ne déterminent pas le champ d’application de la loi mais ne font qu’expliquer certains termes ou notions, en vue d’éviter qu’il faille revenir sur ces notions dans divers articles.

[...]

Les droits et obligations des employeurs, des travailleurs et des organisations ne dérivent pas directement de la loi mais découlent des conventions conclues en vertu de celle-ci. Sans doute ces conventions ne peuvent-elles être conclues que par des organisations et par des employeurs, et les droits et obligations qu’elles comportent ne peuvent-ils s’appliquer qu’à des employeurs, à des travailleurs et à des organisations. Cela ne résulte toutefois pas du champ d’application de la loi, mais de la définition de la convention collective de travail, telle qu’elle est énoncée à l’article 5 du projet.

[...]

Il n’y a aucune raison, dans ces conditions, de disposer à l’article 2 que la loi s’applique aux travailleurs, aux employeurs et aux organisations. Une telle disposition est superflue et d’un certain point de vue inexacte même. En outre, elle n’a pas pour effet de rendre le projet

plus clair, la mesure dans laquelle et la manière dont les organisations, d'une part, et les employeurs et les travailleurs, d'autre part, concourent à l'exécution de la loi diffèrent à ce point qu'il est impossible de les exprimer dans une disposition générale » (*Parl. Dok., Senat, 1967-1968, Nr. 78, SS. 27-28*).

B.3.2. Obwohl Artikel 2 des KAA-Gesetzes festlegt, dass das Gesetz auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie auf die repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen Anwendung findet, bestimmt jedes kollektive Arbeitsabkommen seinen Anwendungsbereich selbst.

B.4.1. Nach Artikel 5 des KAA-Gesetzes ist ein kollektives Arbeitsabkommen ein « Abkommen, das zwischen einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen und einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen oder einem oder mehreren Arbeitgebern geschlossen wird und in dem individuelle und kollektive Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Unternehmen oder innerhalb eines Beschäftigungszweigs festgelegt und die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien geregelt werden ».

Inhaltlich regeln kollektive Arbeitsabkommen die Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einerseits und die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien andererseits.

B.4.2. Laut den Vorarbeiten ist der Begriff « kollektives Arbeitsabkommen » « so weit wie möglich auszulegen » (*Parl. Dok., Senat, 1966-1967, Nr. 148, S. 15*) :

« [...] la liberté contractuelle gouverne l'aménagement des conventions collectives de travail et les parties ont, en principe, carte blanche. Elles peuvent, sous réserve des impératifs légaux, traiter de toutes les matières relatives au travail et aux relations collectives » (*ebenda., S. 15*).

« La notion de convention collective est prise dans son sens le plus large (art. 5).

Les parties peuvent traiter de toutes les matières relatives au travail et aux relations collectives.

La convention collective peut contenir des règles sur des matières aussi bien d'ordre social (ex. rémunération) qu'économique ([p.ex.] productivité, exercice de la profession, l'organisation de la branche d'activité) qui concernent directement les partenaires sociaux » (*Parl. Dok., Senat, 1967-1968, Nr. 78, S. 8*).

Folglich ist der mögliche Inhalt im Rahmen von kollektiven Arbeitsabkommen sehr weit aufzufassen.

B.5. 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.6.1. Die Ungleichbehandlung beruht auf einem objektiven Kriterium, nämlich dem Umstand, ob die Person zum Zeitpunkt der Übernahme bereits Mitarbeiter aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigt beziehungsweise nicht beschäftigt.

B.6.2. Die in Frage stehende Ungleichbehandlung widerspricht dem in B.4.2 erwähnten Ziel, das nicht erreicht werden kann, wenn bestimmte Verhältnisse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern *a priori* von den kollektiven Verhandlungen und dem Anwendungsbereich der KAA ausgeschlossen werden.

Im Übrigen befinden sich Arbeitnehmer im Rahmen einer Übernahme in einer heiklen Situation, sodass sie insbesondere unter solchen Umständen in den Genuss des durch die geltenden KAA verliehenen Schutzes kommen sollten.

B.6.3. Unter Zugrundelegung der Auslegung durch den vorlegenden Richter ist Artikel 2 § 1 Absatz 1 des KAA-Gesetzes mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung unvereinbar.

In dieser Auslegung ist die Vorabentscheidungsfrage bejahend zu beantworten.

B.7. Die in Frage stehende Bestimmung kann jedoch, wie der Ministerrat vorträgt, auch anders ausgelegt werden. Diese Bestimmung und die entsprechenden Vorarbeiten unterscheiden nämlich nicht zwischen Arbeitgebern in Abhängigkeit davon, ob sie zu dem Zeitpunkt, an dem ein KAA gegen sie geltend gemacht wird, bereits Arbeitnehmer beschäftigen beziehungsweise nicht beschäftigen.

In dieser Auslegung besteht der in Vorabentscheidungsfrage angeführte Behandlungsunterschied nicht und ist die Vorabentscheidungsfrage verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Dahin ausgelegt, dass unter den Begriff « Arbeitgeber » nur Personen fallen, die zu dem Zeitpunkt, an dem ein kollektives Arbeitsabkommen gegen sie geltend gemacht wird, bereits Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigen, verstößt Artikel 2 § 1 Absatz 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen gegen die Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

- Dahin ausgelegt, dass unter den Begriff « Arbeitgeber » auch Personen fallen, die zu dem Zeitpunkt, an dem ein kollektives Arbeitsabkommen gegen sie geltend gemacht wird, noch keine Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsvertrags beschäftigen, verstößt Artikel 2 § 1 Absatz 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen nicht gegen die Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 9. Mai 2019.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) A. Alen