



Verfassungsgerichtshof

ÜBERSETZUNG
Entscheid Nr. 52/2023
vom 23. März 2023
Geschäftsverzeichnismr. 7810
AUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf die Artikel 19 bis 22 des Gesetzes vom 18. März 2018 « zur Abänderung des Gesetzes vom 23. Juli 1926 über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen und zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches hinsichtlich der für bestimmte Organe des sozialen Dialogs der belgischen Eisenbahnen organisierten Sozialwahlen », gestellt vom Staatsrat.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten L. Lavrysen und P. Nihoul, und den Richtern M. Pâques, Y. Kherbache, T. Detienne, S. de Bethune und K. Jadin, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten L. Lavrysen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren

In seinem Entscheid Nr. 253.729 vom 13. Mai 2022, dessen Ausfertigung am 25. Mai 2022 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Staatsrat folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstoßen die Artikel 19 bis 22 des Gesetzes vom 18. März 2018 ‘ zur Abänderung des Gesetzes vom 23. Juli 1926 über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen und zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches hinsichtlich der für bestimmte Organe des sozialen Dialogs der belgischen Eisenbahnen organisierten Sozialwahlen ’ gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern sie nur für Vertragspersonalmitglieder, die bei Sozialwahlen kandidiert haben, einen besonderen Entlassungsschutz vorsehen, nicht aber für statutarische Personalmitglieder - insbesondere Beamte, die eine Probezeit leisten -, die bei Sozialwahlen kandidiert haben? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Die Artikel 19 bis 22 des Gesetzes vom 18. März 2018 « zur Abänderung des Gesetzes vom 23. Juli 1926 über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen und zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches hinsichtlich der für bestimmte Organe des sozialen Dialogs der belgischen Eisenbahnen organisierten Sozialwahlen » (nachstehend: Gesetz vom 18. März 2018) bestimmen:

« Art. 19. Dans le livre 2, titre 3, de la même loi, il est inséré un chapitre 13, intitulé ‘ Chapitre 13. - Régime de licenciement particulier des délégués syndicaux et des candidats-délégués syndicaux contractuels ’.

Art. 20. Dans le chapitre 13, inséré par l’article 19, il est inséré une section 1re intitulée ‘ Section 1re. - Dispositions générales ’.

Art. 21. Dans la section 1re insérée par l’article 20, il est inséré un article 162 rédigé comme suit :

‘ Art. 162. § 1er. Le présent chapitre s’applique :

1° aux membres du personnel contractuels qui, comme membres effectifs ou suppléants, représentent le personnel des Chemins de fer belges au sein des commissions paritaires régionales, des Comités d’entreprise pour la prévention et la protection au travail et des Comités pour la prévention et la protection au travail;

2° aux membres du personnel contractuels qui sont candidats aux élections des représentants du personnel dans ces mêmes organes;

3° à HR Rail en sa qualité telle que décrite à l’article 66.

§ 2. Pour l’application du présent chapitre, il faut entendre par :

1° délégué syndical : le membre effectif ou suppléant visé au § 1er, 1°;

2° candidat-délégué syndical : le candidat visé au § 1er, 2°;

3° organes de concertation : les commissions paritaires régionales, les Comités d’entreprise pour la prévention et la protection au travail et les Comités pour la prévention et la protection au travail visés à l’article 114/1;

4° envoi recommandé : un service garantissant forfaitairement contre les risques de perte, vol ou détérioration et fournissant à l’expéditeur, le cas échéant à sa demande, une preuve de la date du dépôt de l’envoi postal et/ou de sa remise au destinataire, de même qu’un service

d'envoi recommandé électronique qualifié conforme au règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE et au livre XII, titre 2 et ses annexes, du Code de droit économique. '.

Art. 22. Dans la même section 1re, il est inséré un article 163 rédigé comme suit :

‘ Art. 163. § 1er. Les délégués syndicaux et les candidats-délégués syndicaux ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la Commission paritaire nationale à la majorité des deux tiers des voix exprimées.

Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

1° toute rupture du contrat de travail par HR Rail, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3;

2° toute rupture du contrat de travail par le membre du personnel en raison de faits qui constituent un motif imputable à HR Rail;

3° le non-respect par HR Rail de l'ordonnance du président du tribunal du travail prise en application de l'article 166, décidant de la poursuite de l'exécution du contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

§ 2. Les délégués syndicaux bénéficient des dispositions du § 1er pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage, par HR Rail, de l'avis fixant la date des élections, jusqu'à la date d'installation des candidats élus lors des élections suivantes.

§ 3. Les candidats-délégués syndicaux, présentés lors des élections des représentants du personnel dans les organes de concertation, qui réunissent les conditions d'éligibilité, bénéficient des dispositions des §§ 1er et 2 lorsqu'il s'agit de leur première candidature.

Les candidats-délégués syndicaux au sens de l'alinéa 1er bénéficient des dispositions des §§ 1er et 2 pendant une période allant du trentième jour précédant l'affichage, par HR Rail, de l'avis fixant la date des élections et se terminant deux ans après l'affichage, par HR Rail, du résultat des élections lorsqu'ils ont déjà été candidats et qu'ils n'ont pas été élus à l'occasion des élections précédentes.

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est également accordé aux candidats présentés lors d'élections qui ont été annulées.

§ 4. Le mandat de délégué syndical ou la qualité de candidat-délégué syndical ne peut entraîner ni préjudices ni avantages spéciaux pour l'intéressé.

§ 5. Les délégués syndicaux et les candidats-délégués syndicaux ne peuvent être transférés d'un siège d'exploitation à un autre siège d'exploitation qu'en cas d'accord écrit de leur part au moment de la décision ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par la Commission paritaire nationale.

§ 6. Aucun autre mode de rupture du contrat de travail que ceux visés au § 1er ne peut être invoqué, à l'exception :

- de l'expiration du terme;
- de l'achèvement du travail en vue duquel le contrat a été conclu;
- de la rupture unilatérale du contrat par le membre du personnel;
- du décès du membre du personnel;
- de la force majeure;
- de l'accord entre HR Rail et le membre du personnel. ' ».

B.2. Durch das Gesetz vom 18. März 2018 wurde das Gesetz vom 23. Juli 1926 « über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen » (nachstehend: Gesetz vom 23. Juli 1926) um weitere Bestimmungen ergänzt, um einen gesetzlichen Rahmen in Bezug auf die Entlassung von vertraglichen Gewerkschaftsvertretern und Kandidaten für das Amt eines Gewerkschaftsvertreters zu schaffen.

In den Vorarbeiten heißt es:

« Ce cadre est certes très analogue à la réglementation du secteur privé mais tient également compte du contexte spécifique des Chemins de fer belges, ce qui permet de disposer d'une base légale propre au sein même de la loi précitée » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2017-2018, DOC 54-2939/001, S. 4).

Die Regelung im Privatsektor, auf die verwiesen wird, ist die Regelung, die im Gesetz 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 » vorgesehen ist.

In den Vorarbeiten heißt es:

« [Le régime applicable à HR Rail] règle notamment les conditions pour bénéficier de la protection contre le licenciement et détermine les bénéficiaires de la protection. Il fixe également le début et la fin de la période de protection, la portée de l'interdiction de licencier et les motifs qui permettent d'y déroger moyennant le respect de la procédure prévue ainsi que les sanctions applicables en cas de licenciement illicite » (ebenda, S. 9).

B.3. Der Gerichtshof wird zur Vereinbarkeit der Artikel 19 bis 22 des Gesetzes vom 18. März 2018 mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung befragt, insofern die fraglichen Bestimmungen nur für Vertragspersonalmitglieder, die bei Sozialwahlen kandidiert haben, einen besonderen Entlassungsschutz vorsehen würden, nicht aber für statutarische Personalmitglieder « - insbesondere Beamte, die eine Probezeit leisten - », die bei Sozialwahlen kandidiert haben. Aus dem Vorlageentscheid ergibt sich, dass sich die Ausgangsstreitigkeit auf ein statutarisches Personalmitglied bezieht, das ein Praktikum und keine Probezeit leistet.

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. Der Umstand, dass sich die von einer Behörde beschäftigten Vertragsarbeitnehmer und die statutarischen beamteten Personalmitglieder auf Probe in einer unterschiedlichen Rechtsposition befinden, reicht im Gegensatz zu dem, was die beklagte Partei vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan und der Ministerrat geltend machen, nicht aus, um zu dem Schluss zu gelangen, dass diese Kategorien von Personen in Bezug auf die fraglichen Bestimmungen nicht miteinander verglichen werden können: In beiden Fällen geht es nämlich darum, die Bedingungen zu bestimmen, unter denen bei diesen Personen das Arbeitsverhältnis auf gültige Weise beendet werden kann.

B.6. Gemäß den Artikeln 18, 24 und 25 des Gesetzes vom 3. August 2016 « zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich der Eisenbahn » (nachstehend: Gesetz vom 3. August 2016), mit dem das Gesetz vom 23. Juli 1926 abgeändert wurde, wird die Zusammensetzung bestimmter Organe des sozialen Dialogs innerhalb der belgischen Eisenbahnen in Bezug auf die Personalvertreter ab 2018 über Sozialwahlen geregelt. Die Sozialwahlen bieten allen Personalmitgliedern der Eisenbahnen die Chance, ihre Vertreter innerhalb bestimmter Organe des sozialen Dialogs zu bestimmen.

B.7.1. Gemäß Artikel 22 des Gesetzes vom 18. März 2018 genießen die Vertragspersonalmitglieder bei HR Rail einen besonderen Entlassungsschutz, wenn sie ein Kandidat für die Sozialwahlen sind oder gewählt sind, sodass sie ihr Mandat ohne irgendeinen Druck und in aller Unabhängigkeit ausüben können. Statutarische Personalmitglieder und unter ihnen diejenigen, die eine Probezeit leisten, fallen nicht unter diesen besonderen Entlassungsschutz.

B.7.2. Der Behandlungsunterschied zwischen Vertragspersonalmitgliedern und statutarischen Personalmitgliedern beruht auf einem objektiven Kriterium, nämlich der rechtlichen Art der Arbeitsverhältnisses.

Die spezifischen Merkmale des Statuts im Vergleich zum Arbeitsvertrag können je nach Fall als Vorteile (dies gilt insbesondere für die größere Stabilität des Arbeitsplatzes und die vorteilhaftere Pensionsregelung) oder als Nachteile (wie das Prinzip der Änderungsfähigkeit, die Verpflichtung zur Diskretion und Neutralität oder die Regelung über Kumulierung und Unvereinbarkeiten) ausgelegt werden.

B.7.3. Diese spezifischen Merkmale müssen jedoch nur hinsichtlich des Gegenstands und des Zwecks der fraglichen Bestimmungen berücksichtigt werden: den Arbeitnehmer, der gewählt wurde oder bei Sozialwahlen kandidiert hat, vor Entlassung schützen, sodass der soziale Dialog garantiert werden kann. In dieser Hinsicht befindet sich der Arbeitnehmer einer Behörde, dessen Beschäftigung beendet wird, in einer unterschiedlichen Situation in Abhängigkeit davon, ob er als statutarischer Bediensteter oder als Vertragspersonalmitglied beschäftigt wird.

Dem statutarischen Bediensteten wird sein Arbeitsplatz nämlich durch den Umstand garantiert, dass eine Beendigung des Amtes nur auf der Grundlage der ausdrücklich in seinem Statut aufgeführten Gründe erfolgen kann. Der dauerhafte Charakter des Arbeitsplatzes stellt daher ein wesentliches Merkmal des statutarischen Amtes dar. Auch für beamtete Personalmitglieder auf Probe von HR Rail gilt eine strikte Entlassungsregelung, da Personalmitglieder auf Probe ausschließlich wegen Berufsunfähigkeit oder endgültiger körperlicher Unfähigkeit entlassen werden können (Personalstatut und die Personalregelung von HR Rail). Außerdem enthält die Personalregelung der beklagten Partei vor dem

vorlegenden Rechtsprechungsorgan Bestimmungen, die verbieten, dass ein statutarisches Personalmitglied aus Gewerkschaftsgründen entlassen wird.

B.7.4. Da für alle statutarischen Personalmitglieder und statutarischen Personalmitglieder auf Probe bereits ein umfassender Entlassungsschutz gilt, durfte der Gesetzgeber den Standpunkt vertreten, dass das Ziel für die statutarischen Personalmitglieder und die statutarischen Personalmitglieder auf Probe schon erreicht war, ohne dass für diese Kategorien von Personalmitgliedern noch ein besonderer Entlassungsschutz eingeführt werden musste, wenn sie ein Kandidat bei Sozialwahlen sind.

B.7.5. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass es sachlich gerechtfertigt ist, dass der Gesetzgeber statutarischen Personalmitgliedern und statutarischen Personalmitgliedern auf Probe keinen besonderen Entlassungsschutz gewährt, der mit dem vergleichbar ist, der durch die fraglichen Bestimmungen den Vertragspersonalmitgliedern geboten wird, die bei Sozialwahlen kandidiert haben.

B.8. Die Artikel 19 bis 22 des Gesetzes vom 18. März 2018 sind vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, insofern sie keinen besonderen Entlassungsschutz für statutarische Bedienstete einschließlich der Bediensteten auf Probe vorsehen, die bei Sozialwahlen kandidiert haben.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Die Artikel 19 bis 22 des Gesetzes vom 18. März 2018 « zur Abänderung des Gesetzes vom 23. Juli 1926 über die NGBE und das Personal der belgischen Eisenbahnen und zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches hinsichtlich der für bestimmte Organe des sozialen Dialogs der belgischen Eisenbahnen organisierten Sozialwahlen » verstoßen nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern sie keinen besonderen Entlassungsschutz für statutarische Bedienstete einschließlich der Bediensteten auf Probe vorsehen, die bei Sozialwahlen kandidiert haben.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 23. März 2023.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) L. Lavrysen