

Geschäftsverzeichnismn. 424 und 436
Urteil Nr. 57/93 vom 8. Juli 1993

URTEIL

---

*In Sachen:* Präjudizielle Fragen, gestellt vom Arbeitsgericht Lüttich in seinem Urteil vom 30. Juni 1992 in Sachen der FN Moteurs AG gegen N. De Schietere und das «Syndicat des employés, techniciens et cadres » und vom Arbeitsgericht Brüssel in seinem Urteil vom 5. Oktober 1992 in Sachen F. Verbeke gegen die Metropolitan Finance AG.

Der Schiedshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden F. Debaedts und M. Melchior, und den Richtern K. Blanckaert, L.P. Suetens, L. François, P. Martens und Y. de Wasseige, unter Assistenz des Kanzlers H. Van der Zwalmen, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Melchior,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

\*

\*   \*

## I. *Gegenstand*

In seinem Urteil vom 30. Juni 1992 in Sachen der FN Moteurs AG gegen N. De Schietere und das « Syndicat des employés, techniciens et cadres » stellte das Arbeitsgericht Lüttich folgende präjudizielle Frage:

« Verstößt Artikel 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 bezüglich der Entlassungsregelungen für Personalvertreter und Kandidaten für die Personalvertretung in den Betriebsräten und den Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Betriebshygiene gegen die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung, soweit er eine Verletzung der Gleichheit der Belgier vor dem Gesetz zum Ausdruck bringt, namentlich indem eine diskriminierende Behandlung eingeführt wird, namentlich indem ein Arbeitgeber, der die Anerkennung der wirtschaftlichen und technischen Gründe beantragt, um geschützte Arbeitnehmer entlassen zu dürfen, nicht die gleichen Rechte geltend machen kann, je nachdem, ob er sich vor dem Tarifausschuß oder vor dem Arbeitsgericht befindet ? »

Diese Rechtssache wurde unter der Nr. 424 in das Geschäftsverzeichnis des Hofes eingetragen.

Durch Urteil vom 5. Oktober 1992 in Sachen F. Verbeke gegen die Metropolitan Finance AG, stellt das Arbeitsgericht Brüssel dem Schiedshof die Frage, « ob Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 über die Wirtschaftsorganisation und Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Festlegung einer besonderen Entlassungsregelung für Personalvertreter in den Betriebsräten und den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsstätten die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie dem in den Artikeln 92 und 93 der Verfassung verankerten Grundprinzip der belgischen Rechtsordnung verletzen, indem diese Bestimmungen den geschützten Arbeitnehmern und den Arbeitgebern nicht den Zugang zu einem Gericht erlauben, wenn der Tarifausschuß einstimmig über den Antrag des Arbeitgebers auf Anerkennung der wirtschaftlichen und technischen Gründe, die die Entlassung des geschützten Arbeitnehmers rechtfertigen, befunden hat ».

Diese Rechtssache wurde unter der Nr. 436 in das Geschäftsverzeichnis des Hofes eingetragen.

## II. Sachverhalt und vorheriges Verfahren

### *In der unter der Nummer 424 eingetragenen Rechtssache*

N. De Schietere, Angestellte der FN Moteurs AG in Herstal und Beklagte vor dem Tatrichter ist eine nicht gewählte Kandidatin des « Syndicat des employés, techniciens et cadres » (SETCa) im Ausschuß für Arbeitssicherheit und Betriebshygiene. Nachdem der Arbeitgeber drei geschützte Arbeitnehmer (worunter die Beklagte) entlassen wollte, und der zuständige Tarifausschuß zur Frage der Existenz wirtschaftlicher oder sozialer Gründe, die eine Aufhebung des gesetzlichen Schutzes der geschützten Arbeitnehmer erlauben würde, nicht zur Einstimmigkeit gelangte, hat er in Anwendung von Artikel 3 § 1 Absatz 4 des genannten Gesetzes vom 19. März 1991 eine Anerkennung dieser Gründe beim Vorsitzenden des Arbeitsgerichtes beantragt.

Der Arbeitgeber hat vor Gericht darauf hingewiesen, daß diese Bestimmung eine Diskriminierung aufdeckt, insofern sie dem Arbeitgeber nicht ermöglicht, den Streitfall, so wie er von dem Tarifausschuß entschieden wurde, einem Gericht zu unterbreiten, und dies angesichts der Tatsache, daß das Arbeitsgericht - im Gegensatz zum Tarifausschuß (der jegliche Gründe, die der Arbeitgeber vorbringt, als wirtschaftlich oder technisch akzeptieren kann) - die Existenz von wirtschaftlichen und technischen Gründen nur dann anerkennen kann, wenn sie die Schließung des gesamten Betriebs, einer Abteilung des Betriebs oder aber die Entlassung einer bestimmten Personalgruppe betreffen; der Arbeitgeber sieht sich daher in seinem Recht auf Zugang zu einem Gericht eingeschränkt, das allen Rechtsuchenden aufgrund der Artikel 92 und 93 der Verfassung sowie von Artikel 6 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet wird; er erklärt, daß diese Einschränkung um so mehr zu beanstanden sei, als es sich bei dem Schutz, den verschiedene Arbeitnehmer genießen, um ein subjektives Recht handele, dessen Hüter gemäß den Artikeln 92 und 93 der Verfassung die Gerichte und Höfe seien.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag des Arbeitgebers stattgegeben und dem Hof die genannte präjudizielle Frage gestellt.

### *In der unter der Nummer 436 eingetragenen Rechtssache*

F. Verbeke, Angestellter der Metropolitan Lease AG und Kläger vor dem Tatrichter ist stellvertretender Vertreter der leitenden Angestellten im Betriebsrat. Im Rahmen einer Umstrukturierung hat der durch den Arbeitgeber befaßte zuständige Tarifausschuß die Gründe wirtschaftlicher und technischer Art anerkannt, die eine Entlassung des Klägers erlauben. Der Arbeitsvertrag wurde mittels Zahlung einer Kündigungsentschädigung in Höhe von 10 Monatsgehältern beendet; die « Confédération nationale des cadres » hat die Neueinstellung des Klägers beantragt, und letzterer hat eine Klage vor dem Arbeitsgericht eingereicht, um u.a. die Zahlung einer besonderen Schutzvergütung und einer zusätzlichen Kündigungsentschädigung zu erwirken.

Das Gericht weist darauf hin, daß Artikel 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 Gründe wirtschaftlicher und technischer Art einführt, die restriktiv oder weitläufig ausgelegt werden können, je nachdem, welche Behörde oder Organ zu entscheiden hat; das Gericht fügt hinzu, daß die Entscheidung des Tarifausschusses, gegen die keine Rechtsmittel eingelegt werden können, das Klagerecht eines Arbeitnehmers verletzt, der seinen Arbeitsplatz sowie das subjektive Recht auf Kündigungsschutz definitiv verliert, ohne die Möglichkeit zu haben, eine Gerichtsbarkeit mit diesem Streitfall zu befassen - wenn der Ausschuß die vom Arbeitgeber vorgebrachten Gründe anerkennt - oder das Klagerecht des Arbeitgebers, der das Recht verliert, einen geschützten Arbeitnehmer zu entlassen, es sei denn durch Zahlung der in den Artikeln 16 und 17 des genannten Gesetzes vorgesehenen besonderen Schutzvergütung, ohne die Möglichkeit zu haben, eine Gerichtsbarkeit mit diesem Streitfall zu befassen - wenn der Ausschuß diese Gründe nicht anerkennt; die einzige Möglichkeit, die sich für den Arbeitgeber ergibt, der nicht in der Lage ist, diese Vergütung zu zahlen und sein Personal aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen verringern muß, ist die Entlassung von nicht-geschützten Arbeitern.

Aus den Erwägungen des Gerichts lassen sich drei Diskriminierungen ableiten:

1° zwischen geschützten und nicht-geschützten Arbeitnehmern eines Betriebs; diese Diskriminierung wäre nicht durch ein objektives und angemessenes Kriterium zu rechtfertigen, das durch ein unabhängiges und unparteiisches Gericht hätte bewertet werden können, da nur nicht-geschützte Arbeitnehmer eine Gerichtsbarkeit befassen können, um den wirtschaftlichen Charakter der Entlassung zu beanstanden und gegebenenfalls die Zahlung einer auf zivilrechtlichen Gründen beruhenden Sondervergütung zu erreichen;

2° zwischen Bürgern, angesichts der Frage, ob ein Gesetz, welches einer bestimmten Bevölkerungsgruppe das Recht versagt, eine Gerichtsbarkeit mit einer Klage zu befragen, gegen die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung sowie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstößt; mit anderen Worten stellt sich die Frage, ob der Schutz eines gewerkschaftlichen Mandats und der Schutz gegen Entlassung, die einem geschützten Arbeitnehmer gewährt werden, unbedingt rechtfertigen, daß die Entscheidung des Tarifausschusses in erster und letzter Instanz getroffen wird, ohne Garantie für die betreffenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Begründetheit einer solchen Entscheidung einer Gerichtsbarkeit zu unterbreiten;

3° zwischen den geschützten Arbeitnehmern, je nachdem, ob sie aus einem schwerwiegenden Grund entlassen wurden (der vor dem Gericht, vor dem Rechtsmittel eingelegt werden können, anerkannt werden muß) oder aus Gründen wirtschaftlicher oder technischer Art, die vom Tarifausschuß anerkannt werden müssen, gegen deren Entscheidung keine Rechtsmittel vor einem Gericht eingelegt werden können; die Frage der Wahrung der Rechte auf Verteidigung stellt sich um so dringender als - wie im vorliegenden Fall - die Gewerkschaftsorganisation, der der geschützte Arbeitnehmer angehört, nicht im Tarifausschuß vertreten ist, während letzterer nach Aktenlage und prinzipiell ohne Anhörung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheidet.

Aufgrund dieser Erwägungen hat das Gericht dem Hof die genannte präjudizielle Frage gestellt.

### III. Verfahren vor dem Hof

#### a. In der unter der Nummer 424 eingetragenen Rechtssache

Der Hof wurde durch Übermittlung der vorgenannten Verweisungsentscheidung, die am 6. Juli 1992 in der Kanzlei eingegangen ist, mit der präjudiziellen Frage befaßt.

Durch Anordnung vom selben Tag hat der amtierende Vorsitzende gemäß den Artikeln 58 und 59 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof die Mitglieder der Besetzung ernannt.

Die referierenden Richter waren der Ansicht, daß die Artikel 71 ff. des genannten Sondergesetzes in diesem Fall nicht anzuwenden seien.

Gemäß Artikel 77 des organisierenden Gesetzes wurde die Verweisungsentscheidung mit am 31. August 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen, die den Empfängern jeweils am 1., 2. und 3. September 1992 zugestellt wurden, notifiziert.

Die durch Artikel 74 des organisierenden Gesetzes vorgeschriebene Bekanntmachung erfolgte im *Belgischen Staatsblatt* vom 2. September 1992.

- Nora De Schietere, mit erwähltem Domizil in der Kanzlei von RA P. Crahay, rue Charles Morren 2 in Lüttich,
- die FN Moteurs AG, mit erwähltem Domizil in der Kanzlei von RA Ph. Hallet und RA P. Lejeune, boulevard Frère Orban 34/24 in Lüttich,
- Vittorio Borrini, Marc Slechten und das « Syndicat des employés, techniciens et cadres » (kurz SETCa), mit erwähltem Domizil in der Kanzlei von RA F. Kerstenne, rue d'Artois 12 in Lüttich,
- und der Ministerrat, vertreten durch den Premierminister, mit Amtssitz in Brüssel, rue de la Loi 16,

haben mit jeweils am 9. Oktober 1992, 14. Oktober 1992, 15. Oktober 1992 und 16. Oktober 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen einen Schriftsatz eingereicht.

Gemäß Artikel 89 des organisierenden Gesetzes wurden Abschriften dieser Schriftsätze mit am 21. Oktober 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen, die den Empfängern am 22. Oktober 1992 zugestellt wurden, übermittelt.

N. De Schietere, der Ministerrat und die Techspace Aero AG (vormals FN Moteurs) haben mit jeweils am 17. November 1992, 19. November 1992 und 20. November 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen einen Erwidierungsschriftsatz eingereicht.

Durch Anordnung vom 8. Dezember 1992 hat der Hof die für die Urteilsverkündung festgelegte Frist bis zum 6. Juli 1993 verlängert.

*b. In der unter der Nummer 436 eingetragenen Rechtssache*

Der Hof wurde durch Übermittlung der vorgenannten Verweisungsentscheidung, die am 13. Oktober 1992 in der Kanzlei eingegangen ist, mit der präjudiziellen Frage befaßt.

Durch Anordnung vom selben Tag hat der amtierende Vorsitzende gemäß den Artikeln 58 und 59 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof die Mitglieder der Besetzung ernannt.

Die referierenden Richter waren der Ansicht, daß die Artikel 71 ff. des genannten Sondergesetzes in diesem Fall nicht anzuwenden seien.

Gemäß Artikel 77 des organisierenden Gesetzes wurde die Verweisungsentscheidung mit am 6. November 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen, die den Empfängern jeweils am 9., 10. und 14. November 1992 zugestellt wurden, notifiziert.

Die durch Artikel 74 des genannten Gesetzes vorgeschriebene Bekanntmachung erfolgte im *Belgischen Staatsblatt* vom 10. November 1992.

Die « Confédération nationale des cadres - Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel », mit Sitz in Berchem-Ste-Agathe (1080 Brüssel), avenue Josse Goffin 199, Bk. 7, hat mit einem am 8. Dezember 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebrief einen Interventionsschriftsatz eingereicht.

Die Metropolitan Lease AG (vormals Metropolitan Finance), mit Sitz in Auderghem (1160 Brüssel), boulevard du Souverain 191-197, Bk. 12, der Ministerrat, vertreten durch den Premierminister, mit Amtssitz in Brüssel, rue de la Loi 16, und François Verbeke, mit Domizil in Mons, avenue du Quatrième Middlesex 31, haben mit jeweils am 18. Dezember 1992, 24. Dezember 1992 und 28. Dezember 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen einen Schriftsatz eingereicht.

Gemäß Artikel 89 des organisierenden Gesetzes wurden Abschriften dieser Schriftsätze mit am 18. Januar 1993 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen, die den Empfängern am 19. und 30. Januar 1993 zugestellt wurden, übermittelt.

Die « Confédération nationale des cadres », der Ministerrat und F. Verbeke haben mit jeweils am 15. Februar 1993, 18. Februar 1993 und 28. Februar 1993 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen einen Erwiderungsschriftsatz eingereicht.

Da Richter F. Debaedts zum Vorsitzenden des Hofes ernannt wurde, ist Richter G. De Baets durch Anordnung vom 4. Februar 1993 zum Mitglied der Besetzung und referierenden Richter ernannt worden.

Durch Anordnung vom 2. März 1993 verlängerte der Hof die für die Urteilsfällung festgelegte Frist bis zum 13. Oktober 1993.

*c. In den beiden Rechtssachen*

Durch Anordnung vom 21. April 1993 hat der Hof die Rechtssachen Nrn. 424 und 436 verbunden.

Gemäß Artikel 100 des organisierenden Gesetzes vom 6. Januar 1989 werden verbundene Rechtssachen durch die Besetzung behandelt, die als erste befaßt wurde, und sind die referierenden Richter diejenigen, die für die erste Rechtssache, die beim Hof anhängig gemacht wurde, bestimmt wurden.

Durch Anordnung vom 21. April 1993 hat der Hof die Rechtssache für verhandlungsreif erklärt und die Sitzung auf den 19. Mai 1993 anberaumt.

Diese Anordnung wurde den Parteien zugestellt, die ebenso wie ihre Rechtsanwälte über den Sitzungstermin

informiert wurden; dies erfolgte mit am 22. April 1993 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen, die den Adressaten am 23. April 1993 zugestellt wurden.

Auf der Sitzung am 19. Mai 1993

- erschienen
- . RA P. Crahay, in Lüttich zugelassen, für N. De Schietere,
- . RA Ph. Hallet und RA P. Lejeune, beide in Lüttich zugelassen, für die Techspace Aero AG (vormals FN Moteurs),
- . RA F. Kerstenne, in Lüttich zugelassen, für V. Borrini, M. Slechten und die SETCa,
- . RA M. Henrard, in Brüssel zugelassen, für F. Verbeke und die « Confédération nationale des cadres »,
- . RA H. Scheyvaerts, in Brüssel zugelassen, für die Metropolitan Lease AG,
- . RA G. Demez, in Brüssel zugelassen, für den Ministerrat,
- haben die Richter L. François und K. Blanckaert Bericht erstattet,
- wurden die vorgenannten Rechtsanwälte angehört,
- wurde die Rechtssache zur Beratung gestellt.

Durch Anordnung vom 1. Juli 1993 verlängerte der Hof die für die Urteilsfällung festgelegte Frist bis zum 6. Januar 1994.

Das Verfahren verlief gemäß den Artikeln 62 ff. des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, die sich auf den Sprachengebrauch vor dem Hof beziehen.

#### IV. Gegenstand der fraglichen Bestimmungen

1.1. Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 über die Wirtschaftsorganisation (aufgehoben durch Artikel 22 1° des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Festlegung einer besonderen Entlassungsregelung für Personalvertreter und Kandidaten für die Personalvertretung in den Betriebsräten und den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsstätten), der zum Zeitpunkt der Tatbestände, die dem Arbeitsgericht Brüssel zur Überprüfung vorgelegt wurden, anwendbar war (Rechtssache Nr. 436), besagte folgendes:

« § 2. Die Personalvertreter und Kandidaten können nur aus einem schwerwiegenden Grund, der vorab vom Arbeitsgericht gebilligt werden muß, oder aus Gründen wirtschaftlicher oder technischer Art, die vorab vom zuständigen Tarifausschuß gebilligt werden müssen, entlassen werden.

Das Arbeitsgericht wird innerhalb von drei Werktagen vom Arbeitgeber mit der Überprüfung des Tatbestandes, der einen schwerwiegenden Grund darstellt, befaßt.

Nachdem die Parteien sowie die repräsentative Arbeitnehmerorganisation oder die Organisation leitender Angestellter, die die Kandidatur des Arbeitnehmers eingereicht hat, durch Gerichtsschreiben über die Terminfestsetzung informiert und vorgeladen wurden, urteilt das Gericht innerhalb von acht Werktagen nach Einleitung des Verfahrens. Dieses Urteil wird den Parteien durch Gerichtsschreiben zugestellt.

Innerhalb von acht Werktagen nach der Zustellung kann mit Klageschrift gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werden.

Die Parteien sowie die repräsentative Arbeitnehmerorganisation, die die Kandidatur eingereicht hat, werden durch Gerichtsschreiben über die Terminfestsetzung informiert und vor den Arbeitshof geladen. Der Hof urteilt innerhalb von acht Werktagen nach Einleitung des Verfahrens. Das Urteil wird den Parteien durch Gerichtsschreiben zugestellt.

Die Personalvertreter und Kandidaten können nur durch ein schriftliches Einverständnis ihrerseits zum Zeitpunkt der Entscheidung oder aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen, die vorab vom Tarifausschuß anerkannt wurden, von einer technischen Betriebseinheit zu einer anderen desselben Rechtssubjektes versetzt werden.

Der Tarifausschuß ist verpflichtet, sich innerhalb von zwei Monaten ab dem Datum der Antragstellung des Arbeitgebers zum Vorliegen oder Nichtvorliegen von Gründen wirtschaftlicher oder technischer Art zu äußern.

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen gelten als Entlassungen:

1° jegliche Beendigung des Vertrags durch den Arbeitgeber, mit oder ohne Kündigungsentschädigung, ohne Kündigung oder mit Kündigung, die in der unter § 3 oder 4 genannten Frist zugestellt wurde;

2° jegliche Beendigung des Vertrags durch den Arbeitnehmer wegen Tatbeständen, die für ihn einen Grund darstellen, den Vertrag ohne Kündigung oder vor Fristablauf zu beenden. »

1.2. In diesem System, das durch das Gesetz vom 18. März 1950 eingeführt wurde, war es Sache:

- des Tarifausschusses, vor der Entlassung des geschützten Arbeitnehmers die wirtschaftlichen oder technischen Gründe anzuerkennen, die diese Entlassung rechtfertigten. Zu diesem Zweck verfügte er über eine zweimonatige Frist ab dem Anerkennungsantrag des Arbeitgebers.

Bei den Vorarbeiten zu dieser Bestimmung wurden diese Gründe in Verbindung mit der Schließung des gesamten Betriebs, einer Abteilung des Betriebs oder mit der Entlassung einer bestimmten und besonderen Personalgruppe genannt (*Parl. Dok.*, 1949-1950, Nrn. 174 und 204). In seinen Urteilen vom 14. Januar 1980 (*Pas.* 1980, I, 550) und vom 30. April 1984 (*Pas.* 1984, I, 1067) vertrat der Kassationshof die Ansicht, daß die Auslegung des Begriffs eines Grundes wirtschaftlicher und technischer Art nicht auf diese drei Möglichkeiten begrenzt werden sollte;

- des Arbeitsgerichts, vor der Entlassung des geschützten Arbeitnehmers den schwerwiegenden Grund, der diese Entlassung rechtfertigt, anzuerkennen;

- ebenfalls des Arbeitsgerichts, in dem Fall, wo der Tarifausschuß sich nicht in der gesetzlich vorgesehenen Frist geäußert hat und der Arbeitgeber daher den geschützten Arbeitnehmer entlassen konnte, über die Beanstandung der wirtschaftlichen oder technischen Entlassungsgründe durch den Arbeitnehmer zu befinden.

2.1. Artikel 2 § 1 Absatz 1 und Artikel 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Festlegung einer besonderen Entlassungsregelung für Personalvertreter und Kandidaten für die Personalvertretung in den Betriebsräten und den Ausschüssen für die Arbeitssicherheit und Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsstätten lauten folgendermaßen:

« Art. 2 § 1. Die Personalvertreter und Kandidaten für die Personalvertretung können nur aus einem schwerwiegenden Grund, der vorab vom Arbeitsgericht gebilligt werden muß, oder aus Gründen wirtschaftlicher oder technischer Art, die vorab vom zuständigen Tarifausschuß gebilligt werden müssen, entlassen werden.

Art. 3. § 1. Der Arbeitgeber, der beabsichtigt, einen Personalvertreter oder einen Kandidaten für die Personalvertretung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen zu entlassen, muß vorab den zuständigen Tarifausschuß durch einen bei der Post aufgegebenen Einschriebebrief anrufen. Wenn kein Tarifausschuß besteht oder dieser nicht beschlußfähig ist, hat er den Nationalen Arbeitsrat mit dieser Sache zu befassen.

Der Tarifausschuß 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 der Tarifausschuß 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 Arbeitsgerichtsbarkeit das Vorliegen wirtschaftlicher oder technischer Gründe anerkannt hat. 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 Arbeitsgerichtsbarkeit 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.

§ 2. Auf keinen Fall darf die Eigenschaft des Arbeitnehmers als Personalvertreter oder Kandidat für die Personalvertretung, oder die Tatsache, daß dessen Kandidatur durch eine bestimmte repräsentative Arbeitnehmerorganisation eingereicht wurde, die Entscheidung des Arbeitgebers, ihn zu entlassen, beeinflussen.

§ 3. Es ist Sache des Arbeitgebers, den Beweis zu erbringen, daß wirtschaftliche oder technische Gründe die Entlassung rechtfertigen und daß die Entlassung nicht gegen die Bestimmung von § 2 verstößt. »

In der unter der Nr. 424 eingetragenen Rechtssache betrifft die Frage den gesamten Wortlaut von Artikel 3; in der unter der Nr. 436 eingetragenen Rechtssache betrifft sie nur § 1.

2.2. Die Verabschiedung dieser Bestimmung ist ein Ergebnis der Schwierigkeiten, die die Anwendung der früheren Bestimmungen hervorgerufen hat. Innerhalb des Nationalen Arbeitsrates traten Meinungsverschiedenheiten auf, die den Minister für Arbeit und Beschäftigung dazu veranlaßt haben - um den Abschluß des interprofessionellen Abkommens von 1988 nicht zu gefährden -, selbst den Gesetzesentwurf einzureichen, der zu der genannten Bestimmung geführt hat (Begründungsschrift vor dem Senat, Nr. 1105-1 (1990-1991), SS. 2 und 3) und der unter anderem zum Ziel hatte, einen besseren gesetzlichen Rahmen für die Entlassung aus wirtschaftlichen und technischen Gründen zu schaffen (Bericht vor der Abgeordnetenkommission, Nr. 1471/3 - 90/91, S. 19).

Was die Gründe wirtschaftlicher und technischer Art anbelangt, führte der Entwurf laut der Begründungsschrift keine Abänderung des Entlassungsverfahrens ein (Der Minister ließ außerdem verlauten, daß sein Entwurf die « allgemeinen Grundsätze der heutigen Gesetzgebung » ebenfalls nicht abänderte. Bericht vor dem Senat, Nr. 1105 - 2 (1990-1991), S. 5), « unter der Bedingung, es handelt sich um die Schließung eines

Betriebs oder einer Abteilung dieses Betriebs; wenn es sich aber um die Entlassung einer bestimmten Personalkategorie handelt, hat der Arbeitgeber vor der Entlassung und im Fall, wo der Tarifausschuß sich nicht in der gesetzlich vorgesehenen Frist geäußert hat, die Anerkennung der wirtschaftlichen oder technischen Gründe durch ein Arbeitsgericht zu erreichen; diese Anerkennung kann in einem beschleunigten Verfahren erreicht werden, etwa wie dies bei der Anerkennung eines schwerwiegenden Grundes der Fall ist; mangels einer Entscheidung des Tarifausschusses kann kein anderer Grund als die drei bereits angeführten Gründe eine Entlassung rechtfertigen.» (Senat, Nr. 1105-1, vorgeannt, S. 5).

Nachdem in der Begründungsschrift erläutert wurde, daß gegen die Entscheidung des Tarifausschusses keinerlei Rechtsmittel eingelegt werden können (Senat, Nr. 1105-1, vorgeannt, S. 8; Nr. 1105-2, S. 6; Bericht vor der Abgeordnetenkommission, Nr. 1471/3 - 90/91, S. 17), wird des weiteren die durch Artikel 3§ 1 eingeführte Entlassungsregelung beschrieben:

« Wenn das zuständige Organ sich nicht in der festgelegten Frist geäußert hat und es sich um die Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs handelt, wird dem Arbeitgeber, wenn er nicht auf seine Absicht, den Personalvertreter zu entlassen, verzichtet hat, eine Alternative zugestanden:

- entweder befaßt er die Arbeitsgerichtsbarkeit mit einem Antrag auf Anerkennung wirtschaftlicher oder technischer Gründe;

- oder er entläßt den Personalvertreter, der daraufhin seine Wiedereinstellung beantragen und, wenn diese ihm verweigert wird, die Arbeitsgerichtsbarkeit mit der Überprüfung der wirtschaftlichen oder technischen Gründe, die angeführt werden, um seine Entlassung zu rechtfertigen, befassen kann.

Wenn es sich hingegen um die Entlassung einer bestimmten Personalkategorie handelt, wie zum Beispiel das Unterhaltspersonal, und der Tarifausschuß sich nicht innerhalb der festgelegten Frist geäußert hat, hat der Arbeitgeber erst dann das Recht, den geschützten Arbeitnehmer zu entlassen, nachdem die Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art durch die Arbeitsgerichtsbarkeiten anerkannt wurden.» (Senat Nr. 1105-1 vorgeannt, SS. 8 und 9).

Im Senatsausschuß wurde ein Änderungsantrag zu § 1 Absatz 3 angenommen, um den dritten Entlassungsgrund (Entlassung einer bestimmten Personalgruppe) einzuführen. Die so abgeänderte Bestimmung wurde in dieser Form vom Senat und von der Abgeordnetenkommission angenommen.

2.3. In diesem System ist es also Sache:

- des Tarifausschusses, wie in der Vergangenheit, vor der Entlassung des geschützten Arbeitnehmers die wirtschaftlichen und technischen Gründe anzuerkennen, die diese Entlassung rechtfertigen. Zu diesem Zweck verfügt er über eine zweimonatige Frist ab dem Anerkennungsantrag des Arbeitgebers;

- des Arbeitsgerichts:

- 1) wie in der Vergangenheit, vor der Entlassung des geschützten Arbeitnehmers einen schwerwiegenden Grund, der diese Entlassung rechtfertigt, anzuerkennen;

- 2) vor der Entlassung des geschützten Arbeitnehmers die wirtschaftlichen oder technischen Gründe, die diese Entlassung rechtfertigen, anzuerkennen, wenn der Tarifausschuß sich nicht in der gesetzlich vorgesehenen Frist geäußert hat und es sich um die Entlassung einer bestimmten Personalgruppe handelt;

- 3) vor der Entlassung des geschützten Arbeitnehmers die wirtschaftlichen oder technischen Gründe, die diese Entlassung rechtfertigen, anzuerkennen oder im Anschluß an die Entlassung über die Anfechtung dieser Gründe durch den Arbeitnehmer zu befinden, wenn der Tarifausschuß sich nicht in der gesetzlich vorgesehenen Frist geäußert hat und es sich um die Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs handelt.

## *V. In rechtlicher Beziehung*

### *Was die Tragweite der präjudiziellen Fragen betrifft*

#### *Standpunkt des Ministerrates in der unter der Nr. 436 eingetragenen Rechtssache*

A.1.1. Das Arbeitsgericht Brüssel erläutere in seiner präjudiziellen Frage, daß Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 über die Wirtschaftsorganisation zum Zeitpunkt des Tatbestandes anwendbar war. Die vom verweisenden Rechtsprechungsorgan abgelehnte Anwendung des Gesetzes vom 19. März 1991 auf den vorliegenden Fall werde ausschließlich als Verlängerung der Bestimmungen des Gesetzes vom 20. September 1948 aufgeführt, welches durch das Gesetz von 1991 ersetzt worden sei. Der Hof habe folglich nur insofern auf die Frage zu antworten, als sie sich auf das Gesetz vom 20. September 1948 bezieht.

A.1.2. Das verweisende Rechtsprechungsorgan gebe die Bestimmungen, deren Verletzung vor dem Hof zur Debatte steht, nur sehr ungenau an:

- Der Bezugnahme auf Artikel 6 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, der in Verbindung mit den Artikeln 6 und *6bis* der Verfassung genannt wird, mangle Erheblichkeit angesichts der Anrufung des Hofes.

- Dem in den Artikeln 92 und 93 der Verfassung verankerten Grundprinzip der belgischen Rechtsordnung sei eine Formulierung, der es an Genauigkeit fehlt, da aus ihr nicht hervorgehe, ob die Artikel 92 und 93 eine Anwendung des Grundprinzips darstellen, das ihnen zugrunde liegt, oder ob es sich um eine Bestätigung des Grundsatzcharakters dieser Bestimmungen handelt.

Der Hof wäre nicht in der Lage, über die direkte Verletzung eines solchen Grundprinzips zu befinden. Dieser Bezugnahme fehlt es ebenfalls angesichts des Ausmaßes der Anrufung des Hofes an Erheblichkeit. Die präjudizielle Frage sollte daher wie folgt umformuliert werden:

« Verstößt Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 über die Wirtschaftsorganisation gegen die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung, indem diese Bestimmung den geschützten Arbeitnehmern und den Arbeitgebern nicht den Zugang zu einem Gericht erlauben, wenn der Tarifausschuß einstimmig über den Antrag des Arbeitgebers auf Anerkennung der wirtschaftlichen oder technischen Gründe, die die Entlassung des

geschützten Arbeitnehmers rechtfertigen, befunden hat? »

*Standpunkt von F. Verbeke (Erwiderungsschriftsatz in der Rechtssache Nr. 436)*

A.1.3. Das Gesetz vom 20. September 1948 sei zweifellos auf den vorliegenden Fall anwendbar, aber das Gesetz vom 19. März 1991 stelle seine Verlängerung dar und übernehme den gleichen Grundsatz eines vorausgehenden Verfahrens vor dem Tarifausschuß; es wäre bestimmt im Interesse der Rechtssicherheit und der Rechtspflege, wenn diese Verlängerung in den Beweggründen des Urteils berücksichtigt würde.

B.1.1. Die in der Rechtssache Nr. 436 angefochtene Vorschrift ist sowohl im Gesetz vom 19. März 1991 als auch im Gesetz vom 20. September 1948 enthalten, wobei nach Ansicht des Ministerrates nur letzteres auf vorliegenden Fall anwendbar war. Da die übrigen Fragen des Ministerrates sich auf den Inhalt der präjudiziellen Frage beziehen, sind sie bei der Behandlung der Hauptsache erörtern.

B.1.2. Aus dem Gegenstand des Rechtsstreits, mit dem das Arbeitsgericht Lüttich befaßt wurde, und den Erwägungen des Urteils (Rechtssache Nr. 424) geht hervor, daß nur Paragraph 1 von Artikel 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Festlegung einer besonderen Entlassungsregelung für Personalvertreter und Kandidaten für die Personalvertretung in den Betriebsräten und den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsstätten dem Hof zur Überprüfung vorgelegt wird.

*Was die Zulässigkeit der Interventionen betrifft*

*Standpunkt von V. Borrini, M. Slechten und das « Syndicat des employés, techniciens et cadres » (SETCa) in der Rechtssache Nr. 424*

A.2.1. Wie N. De Schietere seien V. Borrini und M. Slechten Angestellte der FN Moteurs AG und geschützte Arbeitnehmer in Sinne von Artikel 1 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991; sie würden ihr Interesse an der Intervention nachweisen, indem sie an einer ähnlichen Rechtssache wie jene, die Anlaß zur präjudiziellen Frage in der Rechtssache Nr. 424 gegeben hat, als Partei beteiligt seien.

*Standpunkt der « Confédération nationale des cadres » (C.N.C.) in der Rechtssache Nr. 436*

A.2.2. Das Interesse an der Intervention werde dadurch gerechtfertigt, daß die C.N.C die Kandidatur des geschützten Arbeitnehmers, dessen Entlassung Anlaß zu der Rechtssache Nr. 436 gegeben hat, eingereicht habe.

*Standpunkt von F. Verbeke (Erwiderungsschriftsatz in der Rechtssache Nr. 436)*

A.2.3. Der Schriftsatz des Ministerrates sei unzulässig, da er verspätet eingereicht worden sei; er sei nämlich nach Ablauf der gemäß Artikel 87 § 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 festgelegten dreißigtägigen Frist eingereicht worden. Die Frist von 45 Tagen, die gewährt wird, wenn die Notifikation im Rahmen der Artikel 76 und 77 des Gesetzes über den Schiedshof (siehe Artikel 85 Absatz 1) erfolgt, könne nicht berücksichtigt werden, da die genannten Artikel sich nicht auf präjudizielle Fragen beziehen würden.

B.2.1. Artikel 87 § 1 des Sondergesetzes über den Schiedshof besagt, daß wenn der Schiedshof vorab über Fragen nach Artikel 26 zu entscheiden hat, jede Person, die vor dem Richter, der die Verweisung anordnet, ein Interesse an der Rechtssache nachweist, binnen dreißig Tagen nach der in Artikel 74 vorgeschriebenen Veröffentlichung einen Schriftsatz an den Hof richten kann; dadurch wird sie als Beteiligte an dem Rechtsstreit betrachtet.

In der Rechtssache Nr. 424 haben V. Borrini, M. Slechten und das «Syndicat des employés, techniciens et cadres » (SETCa) gemeinsam einen Schriftsatz eingereicht. Nur die SETCa tritt in dem vor dem Arbeitsgericht Lüttich laufenden Verfahren als Partei auf, zu dem der Schiedshof befragt wurde. Ihre Fähigkeit, vor dem Hof aufzutreten, ohne über Rechtspersönlichkeit zu verfügen, ergibt sich aus den Artikeln 77 und 85 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989. Insofern er von V. Borrini und M. Slechten eingereicht wurde, ist der Schriftsatz unzulässig, da die einfache Eigenschaft als Partei in einem Verfahren, das demjenigen ähnlich ist, mit dem der Hof präjudiziell befaßt wurde, nicht genügt, um das gemäß Artikel 87 § 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 erforderliche Interesse nachzuweisen.

B.2.2. In der Rechtssache Nr. 436 hat die «Confédération nationale des cadres » (C.N.C.) zwei Schriftstücke eingereicht, die den Titel «Schriftsatz » bzw. «Erwiderungsschriftsatz » tragen. Obwohl sie nicht über Rechtspersönlichkeit verfügt, geht aus der Verbindung von Artikel 87 § 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 und Artikel 24 § 1 1° des Gesetzes vom 20. September 1948 über die Wirtschaftsorganisation hervor, daß sie die Fähigkeit hat, vor dem Hof aufzutreten, der mit einer präjudiziellen Frage im Zusammenhang mit einem Rechtsstreit in bezug auf Bestimmungen bezüglich der Betriebsräte befaßt ist. Obwohl die C.N.C. an dem vor dem verweisenden Arbeitsgericht anhängigen Verfahren nicht als Partei beteiligt ist, hätte ihre Intervention in diesem Rechtsstreit für zulässig erklärt werden können, weil sie gesetzlich ausdrücklich dazu befähigt worden ist, wie

jede andere repräsentative Organisation, bei den Arbeitsgerichten ein Verfahren einzuleiten, um jegliche Rechtsstreitigkeit dieser Art entscheiden zu lassen. Sie weist daher das gemäß dem vorgenannten Artikel 87 § 1 erforderliche Interesse auf.

B.2.3. Artikel 85 Absatz 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof besagt folgendes: « Binnen 45 Tagen nach Eingang der Notifikation, die der Kanzler aufgrund der Artikel 76, 77 und 78 zustellt, können der Ministerrat, die Exekutiven, die Präsidenten der gesetzgebenden Versammlungen und die Personen, an die diese Notifikationen gerichtet sind, einen Schriftsatz beim Hof einreichen. » In Anwendung von Artikel 77 des genannten Gesetzes wurde dem Ministerrat die Notifikation der Verweisungsentscheidung am 9. November 1992 zugestellt. Sein Schriftsatz, der am 24. Dezember 1992 bei der Post aufgegeben wurde, ist demzufolge in der gesetzlich vorgesehenen Frist eingereicht worden.

Die Einrede wird zurückgewiesen.

### *Zur Hauptsache*

*In der Rechtssache Nr. 424*

*Standpunkt von N. De Schietere*

A.3.1. Artikel 3 des Gesetzes vom 19. März 1991 sei nur insofern Gegenstand der präjudiziellen Frage, als ein Arbeitnehmer nicht die gleichen Rechte geltend machen könnte, je nachdem, ob er sich vor einem Tarifausschuß oder einem Arbeitsgericht befindet, in dem Sinne, wo er vor dem Tarifausschuß alle wirtschaftlichen oder technischen Gründe geltend machen könnte, aber vor einem Arbeitsgericht sich nur auf die Schließung des Betriebs, einer Abteilung des Betriebs oder der Entlassung einer bestimmten Personalgruppe berufen könnte.

A.3.2. Die Artikel 6 und *6bis* würden jenen Personen, die sich in verschiedenen Sachlagen befinden, keinen Schutz bieten. Außerdem könne ein Vergleich zwischen ähnlichen Situationen nicht angestellt werden, wenn sie sich in unterschiedlichen Rechtsbereichen ergeben.

Die Anerkennung von wirtschaftlichen oder technischen Gründen könne jedoch durch zwei verschiedene Methoden erreicht werden, die nicht ermöglichen würden, davon auszugehen, daß die Arbeitgeber sich in ähnlichen Situationen befinden; die Gerichtsbarkeit greife nur dann ein, wenn der Tarifausschuß versagt -also nicht als Rechtsmittelinstanz. Das Gericht entscheide einen Streitfall nach den Regeln des Gerichtsverfahrens, während der Tarifausschuß auf dem Verhandlungs- und Beratungswege zu einer einstimmigen Entscheidung gelange.

Die Artikel 6 und *6bis* seien im vorliegenden Fall also nicht anwendbar.

A.3.3. In der Annahme, daß diese Artikel dennoch anwendbar seien, müsse zugegeben werden, daß der Gesetzgeber, wenn er den Schutz der Gewerkschaftsvertreter durch die Beendigung der weitläufigen Auslegung des Begriffs « Gründe wirtschaftlicher und technischer Art », auf dessen Grundlage unter der Geltung des früheren Gesetzes Entlassungen aus Gründen der « Umstrukturierung des Betriebs » allzu leicht vorzunehmen gewesen seien, verbessern möchte, die Gründe wirtschaftlicher und technischer Art, die eine Entlassung dieser

Vertreter rechtfertigen können, einschränkend definieren könne; mangels einer Entscheidung eines Tarifausschusses seien diese Gründe für die Arbeitgeber, die eine Entlassung vornehmen wollen, sowie für die Arbeitsgerichtsbarkeiten, die sie vor der Entlassung befassen würden, zwingend, ohne daß die einschränkende Auslegung für die Anerkennung der wirtschaftlichen und technischen Gründe innerhalb der mit der Schlichtung beauftragten paritätischen Organen auferlegt werde.

*Standpunkt der FN Moteurs AG*

A.4.1. Im Rechtsstreit stelle sich die Frage, ob der Gesetzgeber das Recht hat, ein System einzuführen, in dem eine Person sich auf das Statut eines geschützten Arbeitnehmers berufen und daher im Fall einer Entlassung von seinem Arbeitgeber die Zahlung sehr hoher Entschädigungen verlangen könne, wohingegen die Aufhebung dieses Schutzes von wirtschaftlichen und technischen Umständen abhängt, deren Existenz an sich nicht beanstandet werde, aus dem einzigen Grund, daß das Gesetz die Feststellung dieser Umstände einem Tarifausschuß vorbehalte, der in diesem Fall keine Stellung beziehe, und daß die Gerichtsbarkeit nicht zuständig sei, diese Feststellung vorzunehmen.

A.4.2. Das Recht, eine Gerichtsbarkeit mit einer Rechtsache zu befassen, sei zweifellos ein Grundsatz der belgischen Rechtsordnung. Es werde jedem Bürger sowohl durch Artikel 92 der Verfassung als auch durch Artikel 6 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet, der sowohl den Zugang zu einem Gericht voraussetze, ohne den die Sache nicht gehört werde, als auch die Billigkeit des Verfahrens, die einer der Parteien verbiete, gegenüber anderen Parteien bevorteilt zu werden.

A.4.3. Der Gesetzgeber habe den Grundsatz der Aufhebung des Schutzes bei Vorhandensein bestimmter wirtschaftlicher und technischer Gründe - im weitesten Sinn - aufrechterhalten. Die Kriterien dieser Aufhebung änderten sich nur im Fall, wo die Stellungnahme des Tarifausschusses nicht in der gesetzlich vorgesehenen Frist erfolgt, da das Gericht nur drei erschöpfend aufgezählte Tatbestände bewerten könne.

Der Gesetzgeber habe gegen die Artikel 6 und 6bis der Verfassung verstoßen, indem er dem Tarifausschuß erlaube, über die Existenz der wirtschaftlichen und technischen Gründe zu befinden, und indem er der Gerichtsbarkeit verbiete, auf Antrag des Arbeitgebers eine Überprüfung nach gleichen Kriterien vorzunehmen.

*Standpunkt des « Syndicat des employés, techniciens et cadres » (SETCa)*

A.5. Obwohl ein Arbeitgeber sich vor einem Tarifausschuß auf alle wirtschaftlichen und technischen Gründe berufen könne, um eine Entlassung zu rechtfertigen, könne er sich vor einem Arbeitsgericht nur auf die Schließung des Betriebs, einer Abteilung des Betriebs oder der Entlassung einer bestimmten Personalgruppe berufen.

Der Behandlungsunterschied, der nur zwischen bestimmten Kategorien von Personen bestehe, könne objektiv und angemessen gerechtfertigt werden, da der Gesetzgeber den Tarifausschuß wie eine Form der Beratung und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen betrachtet habe, und nicht wie eine zufällige Gruppierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die ausschließlich ihr persönliches Interesse verteidigen würden.

Der Gesetzgeber habe außerdem den Begriff des wirtschaftlichen und technischen Grundes einschränken und dieses Ziel gleichzeitig in Einklang mit dem Grundsatz der Autonomie des Sozialrechts bringen wollen.

*Standpunkt des Ministerrates*

A.6.1. Die Betrachtung, wonach die Bewertungszuständigkeit des Tarifausschusses über die des Richters, der über den Sachinhalt urteilt, hinausgehe, stelle die Tatsache in den Vordergrund, daß sich der Arbeitgeber sich selbst gegenüber zu zwei verschiedenen Zeitpunkten des Verfahrens in verschiedenen Situationen befinde. Es bestehe daher kein Behandlungsunterschied zwischen den von der fraglichen Rechtsnorm Betroffenen.

A.6.2. Subsidiär könne die Argumentation der FN Moteurs AG, wonach sie das Arbeitsgericht nicht in gleicher Weise wie vor dem Tarifausschuß mit dem Antrag auf Aufhebung des Schutzes befassen könne, nicht aufrechterhalten werden, da sich der Betroffene unbestreitbar an die Gerichtsbarkeit wenden könne. Die Anrufung des Arbeitsgerichts werde nämlich durch das Gesetz vom 19. März 1991 organisiert und gewährleistet. Die FN Moteurs AG erleide somit keine « Diskriminierung », was die Möglichkeit betrifft, ihre Ansprüche vor der Gerichtsbarkeit geltend zu machen.

Die Beschwerde betreffe in Wirklichkeit die unterschiedliche Argumentation, die der Arbeitgeber jeweils vor dem Arbeitsgericht und vor dem Tarifausschuß führt, oder auch die mögliche unterschiedliche Überprüfung durch den Tarifausschuß bzw. durch das Arbeitsgericht. Diese Beschwerde sei hinsichtlich der Artikel 6 und 6bis der Verfassung unerheblich.

A.6.3. Die Analyse, wonach ein Unterschied zwischen den möglichen Rechtfertigungen für die Entlassung von geschützten Arbeitnehmern bestehe, je nachdem, ob das Verfahren vor einem Tarifausschuß (alle Gründe seien zulässig) oder einem Arbeitsgericht (drei Gründe seien zulässig) geführt wird, entspreche nicht dem Wortlaut des Gesetzes, das nicht zwischen den wirtschaftlichen und technischen Gründen unterscheide, die in jedem Stand des Verfahrens vorgebracht werden könnten.

In einer ersten Phase müsse der Arbeitgeber einen Tarifausschuß mit dem Antrag auf Anerkennung der Existenz von wirtschaftlichen und technischen Gründen befassen (Art. 3 § 1 Absatz 1). Komme dieser Ausschuß zu keiner Entscheidung, so verfüge der Arbeitgeber über folgende Möglichkeiten:

- entweder passe die Entlassung in den Rahmen der Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs. Die Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs sei ein Fall, der automatisch eine « bestimmte Gruppe » oder eine objektive Kategorie von Arbeitnehmern (alle Arbeitnehmer des Betriebs oder der Abteilung) definiere. Diese objektive Gesamtheit umfasse auf nicht-diskriminierende Art und Weise alle Arbeitnehmer (geschützt oder nicht), so daß sich eine vorherige Überprüfung des nicht-diskriminierenden Charakters der Entlassung erübrige;

- oder die Entlassung passe nicht im Rahmen der Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs. In diesem Fall behaupte der Arbeitgeber, daß er eine « bestimmte Personalgruppe » definiert habe, und zwar eine objektive, für die geschützten Arbeitnehmer nicht diskriminierende Kategorie. In diesem Fall erweise sich nur angesichts der Aussagen des Arbeitgebers eine vorbeugende Überprüfung als notwendig. Das Gericht sei in diesem Fall zuständig, über den « Antrag auf Anerkennung der wirtschaftlichen und technischen Gründe », die eine Entlassung rechtfertigen, zu befinden. Mit anderen Worten äußere sich das Gericht zu der gleichen Frage wie der Tarifausschuß, nämlich zur Frage, ob derartige Gründe, die die Entlassung einer bestimmten Personalgruppe rechtfertigen, zu der auch die geschützten Arbeitnehmer gehören, vorliegen.

A.6.4. Das Argument, das sich auf das Bestehen einer Phase beziehe, die der Rechtssache vorausgehe, ermögliche nicht, den diskriminierenden Charakter der fraglichen Bestimmung im Zusammenhang mit dem Zugang zur Gerichtsbarkeit nachzuweisen, zumal diese Phase, die übrigens in allen Fällen bestehe, für den Arbeitgeber in der Rechtssache Nr. 424 grundsätzlich vorteilhafter ausfalle (siehe die internen Verwaltungsklagen, die den Gerichtsklagen vorausgehen).

A.6.5.1. Was die Beschwerde bezüglich der objektiven Einschränkung des Begriffs des wirtschaftlichen und technischen Grundes vor dem Arbeitsgericht betrifft, beziehe sich der einzig eingeführte « Unterschied » auf die Macht, über die der Arbeitgeber gegenüber den geschützten Arbeitnehmern einerseits und den nicht-geschützten Arbeitnehmern andererseits verfüge. Dieser Unterschied stelle jedoch keineswegs eine diskriminierende Behandlung dar, insofern alle Arbeitgeber den gleichen Bedingungen gegenüber diesen beiden Arbeitnehmerkategorien unterliegen würden.

A.6.5.2. Die genannte Einschränkung ergebe sich aus der Einführung einer objektiven Gesetzmäßigkeitsprüfung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse. Zwischen dem vertraglich festgelegten Recht des Arbeitnehmers auf Arbeit und den Rechten des Arbeitgebers, teilweise über das Arbeitsverhältnis zu verfügen, habe der Gesetzgeber mittels spezifischer Einrichtungen eine objektive Prüfung der Gesetzmäßigkeit der Entlassungsmaßnahmen im belgischen Sozialrecht verankert. Abgesehen von jeglicher Erwägung der vorliegenden subjektiven Rechte werde somit die eigentliche Gesetzmäßigkeit der Entlassung marginal überprüft.

A.6.6. In der Annahme, daß in der fraglichen Bestimmung - *quod non* - eine Verletzung des Gleichheitsprinzips zu sehen sei, müsse bemerkt werden, daß dieser Unterschied in den Vorarbeiten objektiv und angemessen gerechtfertigt werde. Grundsätzlich könne der geschützte Arbeitnehmer nicht entlassen werden. Die Ausnahmen dieses Grundsatzes begrenzten sich auf den schwerwiegenden Grund und auf wirtschaftliche und technische Gründe, wobei ein objektiver Unterschied gemacht werde, wenn der Tarifausschuß versagt. Bei einer Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs sei die Gefahr eines diskriminierenden Vorgehens des Arbeitgebers äußerst gering, wohingegen bei der Entlassung einer bestimmten Personalgruppe eine vorherige gerichtliche Kontrolle für notwendig gehalten worden sei.

A.6.7. Unter Berücksichtigung der einschlägigen Grundsätze habe der Gesetzgeber, der habe eingreifen müssen, um im Rahmen eines Kompromisses zwischen den Sozialpartnern den Schutz der Gewerkschaftsvertreter zu verbessern, zweifellos Mittel eingesetzt, die im Verhältnis zur verfolgten Zielsetzung stehen. Indem er dem Tarifausschuß eine weitläufige Bewertungszuständigkeit überlassen habe, sei der Gesetzgeber den Interessen der Personalvertreter entgegengekommen. Indem er eine Regelung bei Versagen des Tarifausschusses vorgesehen habe, habe der Gesetzgeber ein Verfahren eingeführt, das den Schutz der Personalvertreter gegen diskriminierende Entlassungen und das Recht der Arbeitgeber, geschützte Arbeitnehmer zu entlassen, wenn Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art dies vonnöten machen, gewährleiste.

*Erwiderung von N. De Schietere*

A.7.1. Im Gegensatz zur Stellungnahme der FN Moteurs AG handele es nicht darum, ob kein Verstoß gegen das Recht auf Zugang der Arbeitgeber oder der geschützten Arbeitnehmer zum Gericht vorliegt, wenn ein Tarifausschuß einstimmig entschieden hat, die Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art anzuerkennen oder zu verwerfen. Wenn der Ausschuß keinen Beschluß gefaßt hat, verbiete das Gesetz dem Arbeitgeber, einen geschützten Arbeitnehmer zu entlassen, außer aus drei Gründen wirtschaftlicher oder technischer Art. Dem Arbeitgeber werde keineswegs der Zugang zum Gericht verwehrt, um eine gerichtliche Entscheidung über eine mögliche Beanstandung bezüglich der Existenz oder der Tragweite der somit gesetzlich festgelegten Rechte zu erwirken. Das Gesetz enthalte dem Arbeitgeber keineswegs das Recht auf Zugang zum Gericht vor; vielmehr bestimme es, daß die auftretenden Beanstandungen vom Arbeitsgericht entschieden werden, das über alle erforderlichen Garantien hinsichtlich des Verfahrens verfüge.

*Erwiderung des Ministerrates*

A.8.1. Unabhängig von dem Fall, in dem der Arbeitgeber eine Entlassung von Personalvertretern beabsichtigt, müsse er in der Lage sein, vorab die Anerkennung der Existenz von Gründen wirtschaftlicher oder technischer Art, die diese Entlassung rechtfertigen, zu erwirken. Er habe diese Gründe zu erläutern, und die zuständigen Instanzen seien völlig frei, die angeführten Gründe anzuerkennen oder nicht. Diese Überprüfung werde vom Tarifausschuß bzw. bei dessen Versagen von den Arbeitsgerichtsbarkeiten durchgeführt, ohne daß irgendein Unterschied zwischen ihren jeweiligen Befugnissen bei der Anerkennung des Vorliegens oder Nichtvorliegens der vom Arbeitgeber angeführten wirtschaftlichen und technischen Gründe bestehe.

A.8.2. Nur eine verfahrensmäßige Möglichkeit biete sich in dem Fall, wo die Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art zur Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs führen; in diesem Fall könne der Arbeitgeber entweder vorbeugend ein Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Anerkennung der angeführten Gründe befassen oder aber die Entlassung sofort durchführen, unter Vorbehalt einer späteren Überprüfung der wirtschaftlichen und technischen Gründe auf Antrag eines entlassenen Personalvertreters. Diese verfahrensmäßige Alternative, die dem Arbeitgeber in den ersten zwei Fällen der Entlassung gewährt werde, sei gerechtfertigt und verhältnismäßig, da die Abwesenheit einer Diskriminierung in einem solchen Fall und die Wahrscheinlichkeit der Existenz von wirtschaftlichen und technischen Gründen, die zur Schließung führen, erklären würden, weshalb ein System des vorbeugenden Schutzes mit dem Ziel, eine Diskriminierung zu vermeiden, nicht zu rechtfertigen sei, wohingegen ein solches System aus gegenteiligen Gründen gerechtfertigt sei, wenn es sich um die Entlassung einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern handelt.

*Erwiderung der Techspace Aero AG, vormals FN Moteurs AG*

A.9.1. Die übrigen Parteien sind unterschiedlicher Meinung darüber, ob die fragliche Bestimmung diskriminierend ist oder nicht. Manche bestreiten die Anwendbarkeit der Artikel 6 und 6 bis der Verfassung, mangels gleicher oder zumindest ähnlicher Sachlagen.

A.9.2. Der Gesetzgeber sei nicht berechtigt, einen Rechtsuchenden unterschiedlich zu behandeln, je nachdem, ob dessen subjektives Recht Gegenstand einer gerichtlichen Klage ist oder nicht. Da in einem Rechtsstaat jeder Rechtsuchende über die Möglichkeit verfüge, eine Gerichtsbarkeit mit einer Klage zu befassen, um die Tragweite seines Rechts bestimmen zu lassen, falle die Techspace Aero AG (und andere Arbeitgeber, die sich in der gleichen Lage befinden) einer Diskriminierung gegenüber allen Rechtsuchenden - und nicht gegenüber sich selbst - zum Opfer.

A.9.3. Der Zugang zum Gericht könne verhindert werden, nicht nur wenn er untersagt ist - wie es das Gesetz vom 19. März 1991 vorsehe, wonach gegen die Entscheidung eines Tarifausschusses keine Rechtsmittel eingelegt werden könnten - sondern auch wenn die Tragweite eines subjektiven Rechts, das Gegenstand des Rechtsstreites ist, durch die alleinige Anrufung des Gerichts abgeändert wird. Dies treffe auf dasselbe Gesetz zu, das die Fälle, in denen ein Gericht die Existenz wirtschaftlicher und technischer Gründe anerkennen kann, auf drei erschöpfend aufgeführte Hypothesen beschränke. Indem das Gesetz ein Recht zugestehe, ohne im Streitfall seine gerichtliche Bestätigung zu ermöglichen, enthalte es dem Arbeitgeber eine wesentliche richterliche Garantie vor und schaffe eine Diskriminierung zwischen ihm und allen Rechtsuchenden.

A.9.4. Im Gegensatz zu den Behauptungen des Ministerrates lasse die Auslegung von Artikel 3 keinen Zweifel darüber aufkommen, daß ein Arbeitsgericht die Existenz wirtschaftlicher und technischer Gründe, die eine

Aufhebung des Schutzes rechtfertigen, nur unter den drei einschränkend genannten Hypothesen anerkennen könne, wohingegen eine derartige Einschränkung vor dem Tarifausschuß nicht bestehe. Da der Richter, der die präjudizielle Frage gestellt hat, diese Argumentation verworfen habe, sei es nicht Sache der Parteien, eine erneute Debatte vor dem Hof zu veranlassen, die bereits vor diesem abgeschlossen worden sei.

A.9.5.1. Die Argumentation des Ministerrates, wonach das Arbeitsgericht nur eine objektive Gesetzmäßigkeitsprüfung vornehme, die sich von der Opportunitätsbeurteilung des Tarifausschusses unterscheide, und wonach der Arbeitgeber sich nicht mehr beklagen könne, daß ihm eine vorgerichtliche Phase, deren Tragweite größer sei, eröffnet werde, könne auch nicht berücksichtigt werden, da im vorliegenden Fall eine derartige Beurteilungsbefugnis nicht bestehe, weil das vom Tarifausschuß anzuwendende Kriterium gesetzlich festgelegt worden sei. Der Arbeitgeber verfüge in der Tat über das subjektive Recht, die Entlassung geschützter Arbeitnehmer vorzunehmen, ohne sich der Gefahr einer Zahlung hoher Entschädigungen auszusetzen, wenn wirtschaftliche und technische Gründe diese Entlassung rechtfertigen. Es wäre sinnlos, erklären zu wollen, daß ein derartiges subjektives Recht erst für ihn gelte, nachdem diese Gründe vom Tarifausschuß genehmigt worden seien.

A.9.5.2. Die Annahme, daß eine derartige subjektive Beurteilungsbefugnis effektiv bestehe, erkläre nicht, warum vor dem Tarifausschuß und dem Arbeitsgericht nicht die gleichen Regeln befolgt werden sollten. Im Falle interner Verwaltungsklagen, die den vom Ministerrat genannten (A.6.4) gerichtlichen Klagen vorausgehen, seien die Rechtsregeln identisch und bleibe die Gesetzmäßigkeitsprüfung in jedem Stand des Verfahrens die gleiche.

A.9.5.3. Bei der vom Arbeitsgericht vorgenommenen Prüfung schließlich handele es sich nicht um eine objektive Gesetzmäßigkeitsprüfung (siehe A.6.5.2), sondern um eine Entscheidung in bezug auf subjektive Rechte.

A.9.6. Die beanstandete Diskriminierung sei keineswegs gerechtfertigt. Es sei unrichtig, zu behaupten, daß der Gesetzgeber eine Lösung für das Fehlen einer gesetzlichen Definition des Grundes wirtschaftlicher und technischer Art habe finden wollen (A.3.3). Seine Aufgabe habe darin bestanden, nicht eine Kompromißlösung herbeizuführen, indem er diesem Begriff verschiedene Bedeutungen zukommen ließ, je nachdem ob dieser einem Gericht unterbreitet wurde oder nicht, sondern Stellung zu beziehen. Außerdem könne aufgrund der Art der Grundrechte der Techspace Aero AG, die verletzt worden seien, die Diskriminierung durch nichts gerechtfertigt werden. Die zwischen den Parteien hergestellte Ungleichheit vollziehe sich auf höchster Ebene, da sie gesetzlich verankert sei. Schließlich habe das Ziel des Gesetzgebers darin bestanden, jegliche Diskriminierung gegenüber den geschützten Arbeitnehmern zu vermeiden, ohne ihnen jedoch gleichzeitig Privilegien einzuräumen. Diese Zielsetzung sei nicht erreicht worden, da auf dem Gebiet des Konkurses der Konkursverwalter durch die Rechtsprechung gezwungen werde, vor der Entlassung geschützter Arbeitnehmer erst den Tarifausschuß heranzuziehen, obwohl alle Parteien sich darüber einig seien, daß diese Heranziehung gegenstandslos geworden sei. Der zu formalistische Wortlaut des Gesetzes verurteilt die verfolgte Zielsetzung.

*In der unter der Nr. 436 eingetragenen Rechtssache*

*Standpunkt der C.N.C. und von F. Verbeke*

A.10.1. Die Bestimmungen, die Gegenstand der präjudiziellen Frage sind, verstoßen gegen mehrere internationale Bestimmungen in Verbindung mit den Artikeln 6 und 6*bis* der Verfassung, und zwar:

- die Artikel 6 (Recht auf gerichtliches Gehör, kontradiktorisches Verfahren, nachträgliche Kontrolle unmöglich, Fehlen einer Begründung), 13 (Fehlen einer wirksamen Beschwerde bei einer nationalen Instanz), 11.1 und 14 (Diskriminierung aufgrund der Anschauung - Wahl einer bestimmten Organisation leitender Angestellter, um sich ihr anzuschließen - und des sonstigen Status - Abwesenheit der gewählten Organisation im Tarifausschuß und daher Unmöglichkeit, durch diese verteidigt zu werden) der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und der Grundfreiheiten;

- die Artikel 14 (Gleichheit vor dem Gericht und vor dem Recht auf ein Gerichtsverfahren) und 26 (Gleichheit vor dem Gesetz, gleicher Schutz durch das Gesetz und Diskriminierung aufgrund der Anschauung oder des sonstigen Status) des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte;

- die Artikel 6 und 7 (Schutz des Rechts des geschützten Arbeitnehmers auf Arbeit) und 8 (Schutz des Rechts des geschützten Arbeitnehmers, sich einer Organisation leitender Angestellter anzuschließen) des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

A.10.2. Der Gesetzgeber habe die Absicht gehabt, die Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers aus zwei Gründen zu erlauben - ein auf den Arbeitnehmer persönlich bezogener Grund (schwerwiegender Fehler seinerseits) und ein allgemeiner und objektiver Grund, der in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitnehmer steht (wirtschaftlicher oder technischer Grund). Es zeige sich jedoch nicht, warum die Zuständigkeit der Anerkennung wirtschaftlicher oder technischer Gründe den Tarifausschüssen übertragen wurde. Die Meinung des Tatrichters, wonach das System der Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb des Tarifausschusses unter anderem die Übertragung der Zuständigkeiten durch den Gesetzgeber erkläre, sei sicherlich vertretbar. Dies erkläre jedoch nicht die Unmöglichkeit der Einlegung von Rechtsmitteln vor einem Arbeitsgericht, da diese Gerichte ebenfalls paritätisch zusammengesetzt seien.

A.10.3. Genauso wie im Falle einer fehlenden Entscheidung des Tarifausschusses (Kassationshof, Urteile vom 30. Juni 1960 und 4. November 1961) sei im vorliegenden Fall zu berücksichtigen, daß die fraglichen Rechte bürgerliche Rechte seien und daher gemäß Artikel 92 ausschließlich dem Zuständigkeitsbereich der Gerichte unterlägen, und daß - es sei denn, man gehe von der Annahme aus, daß der Gesetzgeber die Absicht gehabt habe, den Parteien eine Rechtsverweigerung entgegenzuhalten - die von den Parteien gestellten Forderungen, deren Beurteilung Sache der Gerichte sei, unter deren Gerichtsbarkeit fielen.

A.10.4. Was den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit betrifft, so rechtfertige der Schutz, der der Funktion des Personalvertreters gewährt werde, keineswegs die Unmöglichkeit der Rechtsmitteleinlegung vor einem anderen paritätisch zusammengesetzten Organ, nämlich dem Arbeitsgericht, insbesondere wenn - wie im vorliegenden Fall - die Arbeitnehmerorganisation, der der geschützte Arbeitnehmer angehört, im Tarifausschuß nicht vertreten ist und dieser seine Entscheidung nicht begründet hat.

A.10.5. In einem neulich verkündeten Urteil habe der Kassationshof entschieden, daß «die richterliche Gewalt zuständig ist, die unstatthafte Verletzung eines bürgerlichen Rechtes zu verhindern oder zu vergüten, wer auch immer für diese Verletzung verantwortlich ist». In den Fällen, wo eine vorherige Anrufung des Tarifausschusses nicht möglich sei, weil ein solcher Ausschuß nicht bestehe - es handele sich dabei jedesmal um ein ÖSHZ -, hätten das Arbeitsgericht Lüttich (22.12.1988, *J.T.T.* 1989, 300) und das Arbeitsgericht Charleroi (14.10.1986, *R.D.S.* 1987, 133) sich für zuständig erklärt, die Entlassungsgründe wirtschaftlicher Art zu überprüfen, wobei sie sich unter anderem auf den Umstand gestützt hätten, daß es sich dabei um eine Angelegenheit öffentlicher Ordnung handele.

*Standpunkt der Metropolitan Lease AG (vormals Metropolitan Finance AG)*

A.11.1. Der Richter, der die präjudizielle Frage gestellt hat, gehe von vornherein davon aus, daß die Entscheidung eines Tarifausschusses in Sachen Anerkennung von Gründen wirtschaftlicher oder technischer Art nicht Gegenstand einer Nichtigkeitsklage vor dem Staatsrat sein könne, da der Tarifausschuß einerseits keine Verwaltungsbehörde sei und da andererseits weder der Arbeitgeber noch der Arbeitnehmer die Möglichkeit hätten, die Begründetheit einer Entscheidung des Tarifausschusses, der die Gründe anerkennt oder nicht, anzufechten. Diese Ausgangspunkte seien zu beanstanden.

A.11.2. Da der Staatsrat anscheinend nicht mit einer Klage auf Nichtigklärung einer aufgrund von Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 getroffenen Entscheidung des Tarifausschusses befaßt worden sei, habe er nie die Möglichkeit gehabt, zu seiner diesbezüglichen Zuständigkeit Stellung zu nehmen. Der Richter sei der Ansicht, daß er sich für unzuständig erklären würde, berufe sich dabei aber auf eine frühere Rechtsprechung und Rechtslehre, die sich auf eine nicht mehr bestehende Gesetzgebung bezögen. Die Rechtsprechung des Staatsrates (Urteile Nrn. 22.444, 22.763 und 32.348), die Gesetzgebung (Artikel 26 Absatz 3 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968) und ein Teil der Rechtslehre würden dem Tarifausschuß die Eigenschaft einer Verwaltungsbehörde anerkennen, zumal er deutlich die organisatorischen und funktionellen Bedingungen erfülle, die sich aus der Rechtsprechung des Kassationshofes und des Staatsrates bezüglich der Anerkennung dieser Eigenschaft ergäben. Es scheine tatsächlich möglich zu sein, zu schließen, daß es sich bei der Entscheidung des Tarifausschusses über die Existenz von Gründen wirtschaftlicher und technischer Art um eine Verwaltungshandlung mit rechtlicher Tragweite handle: Aufgabe des Ausschusses sei es festzustellen, ob die hervorgehobenen materiellen Tatbestände zum Begriff « Gründe wirtschaftlicher und technischer Art » gehören. Sie habe daher darüber zu befinden, ob unter juristischen Gesichtspunkten ein Tatbestand vorliegt. Diese Qualifikation gehe deutlich aus der Rechtsprechung des Kassationshofes hervor, der sich für zuständig erachte, zu überprüfen, ob der Tatrichter aus den vom Kassationshof festgestellten Tatbeständen auf rechtmäßige Art und Weise das Vorliegen oder Nichtvorliegen von Gründen wirtschaftlicher und technischer Art hat schließen kann. Daher sei im Gegensatz zur Meinung des Richters, der die präjudizielle Frage gestellt hat, eine richterliche Kontrolle der Entscheidung des Tarifausschusses möglich gewesen.

A.11.3. Die Höfe und Gerichte könnten ihrerseits die Anwendung eines Verwaltungsaktes, den sie für gesetzwidrig halten, ablehnen, unabhängig davon, ob dieser Artikel verordnende oder individuelle Geltung hat. Ob der Tarifausschuß nun eine Überprüfung der juristischen Qualifikation durchführt oder sich darauf beschränkt, materielle Feststellungen vorzunehmen, man könne sich zu Recht darüber wundern, daß die Arbeitsgerichte sich meist nicht dafür zuständig hielten, die von einem Tarifausschuß vorgenommene Anerkennung von wirtschaftlichen und technischen Gründen auf ihre Gesetzmäßigkeit hin zu prüfen, indem sie sich dabei auf den mehr oder weniger vorausgesetzten Willen des Gesetzgebers, der aus einigen Auszügen aus den Vorarbeiten ersichtlich sei, beriefen, ohne die Vorschrift von Artikel 107 der Verfassung zu berücksichtigen. Die einzige Einschränkung der richterlichen Zuständigkeit sei die Tatsache, daß der Richter die Gesetzmäßigkeit und nicht die Opportunität zu überprüfen habe.

A.11.4. Dem vom Arbeitsgericht in seinem Urteil vom 5. Oktober 1992 formulierten Ausgangspunkt sei nicht beizupflichten, da kein Recht ohne Rechtsschutz verbleiben dürfe und der Kassationshof, eben um dies zu vermeiden, damit beauftragt worden sei, die Zuständigkeitskonflikte zu regeln. Daraus gehe hervor, daß die dem Hof gestellte präjudizielle Frage nur habe gestellt werden können, da die vor dem Arbeitsgericht klagende Partei darauf verzichtet habe, vor dem Staatsrat Klage zu erheben, um die Gesetzmäßigkeit der Entscheidung des Tarifausschusses, im vorliegenden Fall die Gründe wirtschaftlicher oder technischer Art, die eine Entlassung rechtfertigen, anzuerkennen, überprüfen zu lassen. Wenn der mit einer derartigen Anfrage befaßte Staatsrat sich für unzuständig erklärt hätte, und das Arbeitsgericht geurteilt hätte, es könne nicht über den Streitfall befinden, so hätte der Kassationshof diesen Zuständigkeitskonflikt lösen müssen. Ein Richter hätte entscheiden müssen.

### *Standpunkt des Ministerrates*

A.12.1. Der Verstoß der fraglichen Bestimmung gegen die Artikel 6 und 6bis der Verfassung würde bestehen:

a) in drei Diskriminierungen:

- unter den geschützten Arbeitnehmern selbst, je nachdem, ob sie mit dem Vorbringen eines schwerwiegenden Grundes oder wirtschaftlicher oder technischer Gründe konfrontiert würden (A.12.2);
- zwischen geschützten und nicht-geschützten Arbeitnehmern, insofern letztere über eine Möglichkeit der Rechtsmitteleinlegung vor den Höfen und Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit verfügen würden (A.12.3);
- unter den Arbeitgebern, je nachdem, ob sie Gründe wirtschaftlicher und technischer Art gegenüber geschützten oder nicht-geschützten Arbeitnehmern geltend machen (A.12.4);

b) in der Abwesenheit einer Verhältnismäßigkeit, insofern der Schutz der geschützten Arbeitnehmer an sich nicht unbedingt die Vergabe einer Zuständigkeit an einen in erster und letzter Instanz urteilenden Tarifausschuß bedeuten würde (A.12.5).

A.12.2. Die erste ins Auge gefaßte Diskriminierung beziehe sich auf die Annahme, daß ein und dieselbe Kategorie von Arbeitnehmern betroffen sei, jedoch in verschiedenen Sachlagen. Die differenzierte Behandlung ungleicher Sachlagen stimme grundsätzlich viel eher mit dem Gleichheitsprinzip überein als die einheitliche Behandlung unterschiedlicher Situationen.

Der duale Charakter der Entlassungssysteme - einerseits aus einem schwerwiegenden Grund und andererseits aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen - rechtfertige die damit verbundene unterschiedliche Behandlungsweise. Obwohl der Entlassung aus schwerwiegendem Grund das vom Vertragspartner geltend gemachte Verschulden zugrunde liege, werde die Entlassung aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen vom Arbeitgeber durch die Lage des Unternehmens begründet. Außerdem werde der Grundsatz der nicht begründeten Kündigung, der die Entlassung aus einem schwerwiegenden Grund beherrsche, durch ein Schutzsystem ersetzt, das notwendig sei, um das Funktionieren der Vertretungsorgane im Unternehmen zu gewährleisten. Der Gesetzgeber habe einen derartigen Schutz im Interesse der vom Arbeitnehmer erfüllten Funktion und nicht im Interesse des Arbeitnehmers selbst eingeführt. Die beiden Besonderheiten dieses Systems (Überprüfung der Existenz wirtschaftlicher oder technischer Gründe durch den Tarifausschuß und Unmöglichkeit der Rechtsmitteleinlegung vor den Gerichten) seien eng miteinander verbunden. Da der Gesetzgeber der Meinung gewesen sei, es sei nicht angebracht, die Streitfrage in der ersten Phase den gerichtlichen Instanzen vorzulegen, könnten diese nicht einmal nach Rechtsmitteleinlegung über die vom Tarifausschuß einstimmig getroffenen Entscheidungen befinden. Im Gegensatz zum Begriff des schwerwiegenden Grundes bestehe für den Begriff der Gründe wirtschaftlicher und technischer Art keine gesetzliche Definition. Sowohl hinsichtlich der materiellen Definition als auch hinsichtlich der verfahrensmäßigen Kontrolle habe der Gesetzgeber es (bezüglich der Opportunität) vorgezogen, die Bewertung und die Definition eines derartigen Erfordernisses den Tarifausschüssen selbst zu überlassen, in denen alle betroffenen Parteien vertreten seien.

A.12.3. Was die zweite Diskriminierung anbelangt - zwischen einem geschützten und nicht-geschützten Arbeitnehmer, aus Gründen die nicht mit dem Verhalten des Betroffenen zusammenhängen - würden im Verweisungsurteil zu Unrecht die allgemeine Befugnis der nicht-geschützten Angestellten aufgeführt, «die Gerichtsbarkeit zu befassen, um die Realität des wirtschaftlichen Charakters der Entlassung zu beanstanden», da jeder Partei die uneingeschränkte Befugnis zuerkannt werde, den Vertrag zu einem beliebigen Zeitpunkt zu beenden, und da, abgesehen von den Regelungen des besonderem Schutzes und des Rechtsmißbrauchs, die nicht-geschützten Angestellten nicht das Recht hätten, die Gründe der ihnen zugestellten Entlassung anzufechten. Sie seien zwar berechtigt, die Dauer der Kündigungsfrist oder die Höhe der ausgleichenden Entschädigung anzufechten oder den unrechtmäßigen Charakter der Entlassung geltend zu machen; dies gelte jedoch genauso sehr für den geschützten Arbeitnehmer. Mangels einer spezifischen Klage des (nicht-geschützten Arbeitnehmers), um vor der Gerichtsbarkeit die Wirklichkeit des wirtschaftlichen oder technischen Charakters der Entlassung anzufechten, bestehe diesbezüglich zwischen dem geschützten und dem nicht-geschützten Arbeitnehmer keine Diskriminierung.

A.12.4. Die dritte Diskriminierung - unter den Arbeitgebern, in bezug auf ihre Möglichkeit, geschützte und nicht-geschützte Arbeitnehmer zu entlassen -, könne nicht berücksichtigt werden, da alle Arbeitgeber demselben Gesetz unterlägen; sie würden sicherlich mit grundverschiedenen Situationen konfrontiert, die sich aus dem

System des Schutzes der Vertreter und Kandidaten ergäben, aber die Einführung dieser Dualität gehöre eben zum Wesen dieses Systems.

A.12.5. Schließlich handele es sich nicht darum, festzustellen, ob die Zielsetzung des Gesetzgebers (der Schutz der Personalvertreter) unbedingt die angefochtene Maßnahme notwendig macht (Vergabe einer Zuständigkeit an den Tarifausschuß, der in erster und letzter Instanz urteilt), sondern darum, herauszufinden, ob die berücksichtigte Maßnahme im Verhältnis zu der vorausgesetzten Zielsetzung stehe. Es sei Sache des Hofes, dieses Verhältnis zu beurteilen. Er sei jedoch nicht berechtigt, seine Beurteilung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers zu setzen, was die Wahl der einzusetzenden Mittel betrifft. Die vom Gesetzgeber berücksichtigte Maßnahme sei sicherlich nicht die einzig mögliche gewesen. Diese Maßnahme hätte sich theoretisch vom einfachen Verbot der Entlassung bis zum Nichtvorhandensein jeglichen Schutzes erstrecken können. Der Gesetzgeber habe sich für ein System entschieden, welches in einer ersten Phase von vornherein eine Überprüfung der Entlassungsgründe durch einen Tarifausschuß vorsehe. Die Angemessenheit dieser von vornherein durchzuführenden Überprüfung stehe nicht zur Debatte; daß ein paritätisches Organ mit dieser Überprüfung beauftragt wird, ergebe sich aus der Logik der Mittel zur konzertierten Aktion, die kennzeichnend für die belgische Sozialpolitik sei.

*Erwiderung von F. Verbeke und der C.N.C.*

A.13.1. Die Argumentierung der Metropolitan Lease AG, der zufolge eine Klagemöglichkeit vor dem Staatsrat bestehe (A.11.2), sei nicht stichhaltig, da die bürgerlichen Rechte der ausschließlichen Zuständigkeit der Höfe und Gerichte unterlägen. Außerdem handele es sich bei dem in Artikel 6 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten verankerten « Recht auf gerichtliches Gehör » offensichtlich um ein Recht auf einen über direkte Rechtsprechungsbefugnis verfügenden Richter und nicht nur auf einen Richter, der über die Gesetzmäßigkeit befindet, sei es auf dem Gebiet der Rechte und Pflichten zivilrechtlicher Art oder im Falle einer strafrechtlichen Anklage.

A.13.2. Was die Berufung auf die ordentliche Gerichtsbarkeit und auf Artikel 107 der Verfassung betrifft (A.11.3), handele es sich dabei im verfahrensmäßigen Sinne nicht nur um eine Einrede, um eine Klage zu vereiteln, sondern ebenfalls um ein Mittel, ihr zum Siege zu verhelfen. Mit anderen Worten handele es sich bei Artikel 107 nicht nur um ein außergewöhnliches und begrenztes Mittel, das sich auf die bloße Gesetzmäßigkeitsprüfung beschränke, sondern um einen Zugangsweg zu einem über direkte Rechtsprechungsbefugnis verfügenden Gericht.

A.13.3. Die Argumentierung, die auf der Zuständigkeit des Kassationshofes (A.11.4) beruhe, könne schließlich ebenfalls nicht berücksichtigt werden, angesichts der Verfahrens- und Verjährungsfristen (durch Artikel 15 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 auf ein Jahr festgelegt), die sie mit sich bringen würde.

A.13.4. Die unter Punkt A.11.2 aufgeführten Urteile des Staatsrates machten deutlich, daß die Klage vor einer nicht - wie ein ordentlicher Richter - über direkte Rechtsprechungsbefugnis verfügenden Instanz keine konkrete Wirksamkeit habe und daher den Anforderungen von Artikel 6 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten nicht genüge. Eine dieser Klagen richte sich gegen die königlichen Erlasse zur Organisation des Statuts der Hafendarbeiter (objektives Recht) und nicht gegen eine Entscheidung des Entzugs der Anerkennung als Hafendarbeiter (subjektives Recht). Eine weitere habe sich zwar auf eine Entscheidung des Tarifausschusses bezüglich dieser Anerkennung bezogen, aber der Staatsrat habe darauf hingewiesen, daß es sich dabei um eine einseitige Entscheidung der Behörde handele, die dem Hafendarbeiter die Möglichkeit biete, einen Arbeitsvertrag mit einem oder mehreren Arbeitgebern im Hafengebiet abzuschließen, und an sich kein bürgerliches Recht auf Arbeit zugestehen. Schließlich würden diese beiden Fälle sich von dem Fall von F. Verbeke unterscheiden, da, was ihn betrifft, die Entscheidung des Tarifausschusses nur eine vorbereitende - wenn auch unumgängliche - Phase der Entlassung darstelle. In der Annahme, daß zwischen den genannten Fällen und der anhängigen Rechtssache eine Analogie festgestellt werden könne, sei darauf hinzuweisen, daß der Staatsrat hinzugefügt habe, daß die Beweggründe der Entscheidung aus der angefochtenen Entscheidung oder aus der Verwaltungsakte hervorgehen müßten. F. Verbeke habe jedoch nur Zugang zu den Informationen gehabt, die die Gesellschaft ihm zur Verfügung gestellt habe.

A.13.5. Die Metropolitan Lease AG erkläre in keiner Weise, inwiefern die Abänderung der Gesetzgebung im vorliegenden Fall entscheidend wäre, und indem sie die verschiedenen Zuständigkeiten der Tarifausschüsse verwechsle (A.11.2), lege sie keineswegs die Ausweitung der Theorien in der Rechtslehre, die die Art der Tarifverträge betreffen, auf vorliegenden Fall dar.

A.13.6. Der Ministerrat verwerfe zu Unrecht die Argumente aus Artikel 6 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten - da der Hof zuständig sei, über diese Argumente zu befinden, aufgrund der Verbindung der Artikel 6 und *6bis* der Verfassung mit diesen Bestimmungen - und aus dem in den Artikeln 92 und 93 der Verfassung verankerten Grundsatz der belgischen Rechtsordnung - da in der Rechtsprechung des Hofes auf die Grundsätze der belgischen Rechtsordnung Bezug genommen werde und deutlich aus dem Urteil des Arbeitsgerichtes hervorgehe, daß es sich bei dem fraglichen Grundsatz, der übrigens mit Artikel 6 der genannten Konvention in Verbindung gebracht werde, um die Gewährleistung des Zugangs zur ordentlichen Gerichtsbarkeit handele.

A.13.7. Die weiteren Ausführungen in dem vom Ministerrat eingereichten Schriftsatzes wichen von der präjudiziellen Frage ab und seien unerheblich. Es sei nicht möglich, logisch zu rechtfertigen, daß die gerichtliche Prüfung im Falle der Rechtsmitteleinlegung auszuschließen wäre, weil sie in erster Instanz als unangebracht betrachtet würde. Bei der Frage handele es sich eben darum festzustellen, ob es angemessen ist, jegliche gerichtliche Klage auszuschließen.

#### *Erwiderung des Ministerrates*

A.14.1. Es sei nicht Sache der Parteien, die gerichtliche Anwendung von Artikel 26 § 2 des Gesetzes über den Schiedshof in Frage zu stellen (Schiedshof 23/91), so daß die besondere Auslegung der angefochteten Bestimmungen durch die Metropolitan Lease AG, die dazu führe, die Notwendigkeit einer präjudiziellen Frage auszuschließen, nicht zu berücksichtigen sei.

A.14.2. Die Analyse der Metropolitan Lease AG hinsichtlich der Klagemöglichkeiten vor dem Staatsrat und der in Artikel 107 der Verfassung vorgesehenen Gesetzmäßigkeitsprüfung beruhe jedoch auf einer Verwechslung, was die Bewertung der Aufgaben der Tarifausschüsse betrifft; diese würden ihre Zuständigkeiten in verschiedenen Eigenschaften ausüben, so daß bei jeder Qualifikation den Besonderheiten jeder Intervention, so wie sie vom Ministerrat in dessen Schriftsatz (A.12.2 bis A.12.5) beschrieben worden seien, Rechnung getragen werden müsse.

B.3.1. Nachstehend umfaßt der Begriff « geschützte Arbeitnehmer » jene Personen, die gesetzlich gegen die Entlassung geschützt wurden, weil ihre Aufgaben bei der Personalvertretung gegenüber ihrem Arbeitgeber oder ihre Kandidatur für eine solche Funktion sie in die Gefahr einer Entlassung versetzt, die damit zusammenhängt, daß die Interessen, die sie vertreten, sich gegen die des Arbeitgebers richten können.

B.3.2. Die gesetzliche Regelung geht in ihren aufeinanderfolgenden Fassungen davon aus, daß die Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers verdächtig ist. Daraus ergibt sich das prinzipielle Verbot einer derartigen Entlassung, unter Vorbehalt der ausdrücklichen Genehmigung. Diese ist zudem nur in einer begrenzten Anzahl von Fällen möglich; außerdem muß sie fast immer der Entlassung vorausgehen; schließlich muß sie entweder durch einen « schwerwiegenden Grund » oder durch einen von der Haltung des Arbeitnehmers unabhängigen, « wirtschaftlichen oder technischen » Grund gerechtfertigt werden.

B.4. Eine der gegen diese Regelung gerichteten Beanstandungen beruht auf der Tatsache, daß die Genehmigung vom Arbeitsgericht erteilt werden muß, wenn ein schwerwiegender Grund vorliegt,

wohingegen sie bei einem wirtschaftlichen oder technischen Grund im Prinzip nur von einem paritätischen Organ erteilt wird, dessen Auftreten nicht mit einer richterlichen Garantie gleichzustellen ist.

Diese unterschiedliche Behandlungsweise ist zu rechtfertigen.

Der schwerwiegende Kündigungsgrund ist ein herkömmlicher Begriff, der im Zusammenhang mit dem Vertrag aller Arbeitnehmer benutzt wird, und die Arbeitsgerichte verfügen in dieser Hinsicht über eine weitreichende Erfahrung, die durch eine umfangreiche Rechtsprechung belegt wird, wohingegen der Begriff des wirtschaftlichen oder technischen Grundes sich ausschließlich auf den Fall der Entlassung eines geschützten Arbeiters bezieht. Liegt ein schwerwiegender Grund vor, so erlaubt die für geschützte Arbeiter geltende Regelung die Entlassung und weicht von dem auf nicht-geschützte Arbeitnehmer anwendbaren Recht hauptsächlich nur insofern ab, als die Feststellung des Entlassungsgrundes vor der Entlassung geschehen muß.

Da die aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zusammengesetzten paritätischen Organe einen Beschluß nur einstimmig fassen können, geht außerdem aus den fraglichen Bestimmungen hervor, daß ein geschützter Arbeitnehmer mangels eines schwerwiegenden Grundes nur entlassen werden kann, wenn die Mitglieder des paritätischen Organs, die die Arbeitnehmerorganisationen vertreten, ihre Zustimmung gegeben haben. Da das Verbot die Regel darstellt und eine rechtmäßige Anzweiflung die Grundlage dieser Regel ist, ist diese Bedingung nicht ungerechtfertigt. In der Tat steht die Zulassung der wirtschaftlichen oder technischen Gründe, die die Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers rechtfertigen, in keiner Verbindung zu der Feststellung des genauen Tatbestands bezüglich des Arbeitnehmers. Sie setzt jedoch eine Opportunitätsbeurteilung angesichts der Lage des Betriebs und der ins Auge gefaßten Maßnahme voraus. Es gibt sicherlich Fälle, in denen die Beurteilung dem Richter anheimgestellt wird; dies geschieht jedoch nur nebensächlich und in einer beschränkten Anzahl von Fällen, denn der Tarifausschuß muß sich nicht in der gesetzlich festgelegten Frist geäußert haben (kein Seltenheitsfall, angesichts der Zusammensetzung dieses Ausschusses und der Tatsache, daß er seine Beschlüsse einstimmig treffen muß). Außerdem muß seit dem Gesetz vom 19. März 1991 die Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers die Folge der Entlassung einer Personalkategorie oder einer Betriebsschließung sein.

B.5. Die Beschwerde, wonach die Gefahr besteht, daß die Entlassungserlaubnis mehr oder weniger leicht eingeholt werden kann, je nachdem, ob der Arbeitnehmer, dessen Entlassung

beantragt wird, Mitglied einer der Organisationen ist, die im zuständigen paritätischen Organ vertreten sind, oder nicht, kommt einem Antrag vor dem Hof gleich, die Art und Weise zu beanstanden, in der der König die Repräsentativität der verschiedenen Organisationen beurteilt hat. Der Hof könnte diese Beschwerde daher nicht berücksichtigen.

B.6. Die fraglichen Bestimmungen sind Gegenstand einer weiteren Beanstandung:

- einerseits, insofern die durch diese Bestimmungen eingeführte vorherige Überprüfung nur dann von einem paritätischen Organ durchgeführt wird, wenn dieses Organ die Gründe wirtschaftlicher und technischer Art, die die Entlassung rechtfertigen, billigt oder verwirft und die genannte Überprüfung von einem Richter durchgeführt wird, wenn das paritätische Organ sich nicht zu dieser Frage äußert (Rechtssache 436);

- andererseits, insofern mangels einer Stellungnahme des paritätischen Organs die vorherige Überprüfung nur in den drei in Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 erschöpfend aufgezählten Fällen vom Richter durchgeführt wird (Rechtssache 424).

Die geschützten Arbeitnehmer, die aus den genannten Gründen entlassen werden, sowie die Arbeitgeber, die sie entlassen möchten, würden somit hinsichtlich der Möglichkeit, sich an einen Richter zu wenden, Einschränkungen zum Opfer fallen, die sie gegenüber anderen Rechtsuchenden diskriminieren würden.

B.7. Um die Übereinstimmung der fraglichen Bestimmungen mit den Artikeln 6 und *bis* der Verfassung zu beurteilen, hat der Hof zuerst zu überprüfen, ob die Personengruppen, zwischen denen eine Ungleichheit angeführt wird, ausreichend vergleichbar sind.

B.8. Die Entlassung, die trotz eines Verbots durchgeführt wird, ist nichtig, wird aber bestraft, namentlich indem der Arbeitgeber zur Zahlung besonderer Entschädigungen verpflichtet wird. Der mit einer Klage auf Zahlung derartiger Entschädigungen befaßte Richter verfügt über keinerlei Beurteilungszuständigkeit. In diesem Fall besteht seine Aufgabe lediglich in einer nachträglichen Überprüfung, die sich nicht von der gewöhnlichen gerichtlichen Überprüfung unterscheidet, obwohl sie sich auf die Anwendung einer besonderen Gesetzgebung bezieht. Diese Aufgabe unterscheidet sich vollkommen von einer von vornherein durchgeführten Überprüfung, deren Ziel die Erteilung oder die Verweigerung der vorherigen Genehmigung zur Entlassung ohne schwerwiegenden Grund

ist. Diese Aufgabe wird übrigens grundsätzlich - wie bereits erwähnt - einem paritätischen Organ zugewiesen, das sich aus Berufsorganisationen zusammensetzt. Aus den genannten Gründen haben diese beiden Überprüfungen nicht den gleichen Gegenstand; sie können in derselben Sache nacheinander durchgeführt werden. Sie sind nicht ausreichend vergleichbar, um Anlaß zur Prüfung der Rechtfertigung der unterschiedlichen gesetzlichen Bedingungen ihrer Ausübung zu geben. Die Argumentation der Parteien kann daher nicht angenommen werden, insofern sie auf einem Vergleich zwischen der Entlassungsregelung für der geschützte Arbeitnehmer und der gewöhnlichen Entlassungsregelung oder - allgemeiner aufgefaßt - der Regelung der einseitigen Vertragsauflösung beruht.

B.9. Es ist unrichtig zu behaupten, daß das beanstandete Gesetz in manchen Fällen die geschützten Arbeitnehmer gegenüber den nicht-geschützten Arbeitnehmern benachteiligt. Selbst in dem Fall, wo ein paritätisches Organ die Entlassung der Erstgenannten erlaubt, unterliegt diese Entlassung genauso sehr den Bestimmungen, die für die Letztgenannten gelten.

B.10. Der Vergleich der Sachlagen, in denen sich verschiedene Personen befinden, die den Bestimmungen einer vorherigen Überprüfung unterliegen, ist jedoch angebracht. Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 ist diesbezüglich Gegenstand einer Beanstandung, die sich von den vorgenannten unterscheidet. Sie hebt hervor, daß wenn das paritätische Organ innerhalb der gesetzlichen Frist keinen Beschluß gefaßt hat, der Arbeitgeber sich vor dem Richter nicht auf die gleichen Rechte berufen könnte, wie jene, die er vor dem paritätischen Organ geltend gemacht hätte, da der Richter nur in beschränkteren Fällen zuständig ist als jene, für die das paritätische Organ zuständig war.

Die Beschwerde ist als die Beanstandung einer Diskriminierung aufzufassen zwischen Arbeitgebern, die eine Entlassungserlaubnis beantragen, für die allein das paritätische Organ zuständig ist, und den Arbeitgebern, die eine Entlassungserlaubnis beantragen, für die der Richter zuständig ist.

B.11. In der einen Frage wird aufgefordert zu einem Vergleich zwischen einerseits Arbeitgebern, die Ansprüche vor einem paritätischen Organ geltend zu machen haben, und Arbeitgebern, die Ansprüche vor dem Arbeitsgericht geltend zu machen haben; in der anderen Frage zwischen geschützten Arbeitnehmern oder Arbeitgebern, die Zugang zu einem Gericht haben, und Arbeitnehmern, die nach Beschlußfassung des paritätischen Organs nicht über diese Möglichkeit verfügen.

Der Behandlungsunterschied zwischen den geschützten Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber wird nicht in Frage gestellt.

B.12. Die Entlassung eines geschützten Arbeitnehmers konnte weniger verdächtig erscheinen, wenn sie anlässlich der Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs, oder aber der Entlassung einer bestimmten Personalgruppe erfolgt, als unter anderen Umständen. Es ist daher zulässig, daß in diesem Fall, und wenn das paritätische Organ keinen Beschluß faßt, der Arbeitgeber vom Gesetz eine zweite Möglichkeit erhält, eine Aufhebung des prinzipiellen Verbots zu erwirken. Es muß zudem bemerkt werden, daß in den Fällen der Schließung des Betriebs oder einer Abteilung des Betriebs, in denen sich Zweifel am Entlassungsgrund weniger rechtfertigen als bei der Entlassung einer bestimmten Personalgruppe, der Gesetzgeber die Strenge des Schutzsystems noch gemindert hat, indem der Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet ist, sich vorher an den Richter zu wenden, wenn das paritätische Organ in der gesetzlichen Frist keine Entscheidung getroffen hat.

B.13.1. Abgesehen vom nachstehenden Vorbehalt, ist anzunehmen, daß der angefochtene Unterschied auf einer objektiven und angemessenen Rechtfertigung beruht und eine Verhältnismäßigkeit zwischen den beanstandeten Ungleichheiten und der Zielsetzung gegeben ist.

B.13.2. Es besteht jedoch eine Unverhältnismäßigkeit, insofern gegen die innerhalb der gesetzlichen Frist vom paritätischen Organ getroffene Entscheidung keine gerichtliche Klagemöglichkeit vorgesehen ist. Daher wird auf diskriminierende Art und Weise gegen das Recht verstoßen, das jeder Bürger gemäß Artikel 6 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten hat und das darin besteht, eine Entscheidung, in der seine bürgerlichen Rechte festgelegt werden, einem Richter vorzulegen.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

1. Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Festlegung einer besonderen Entlassungsregelung für Personalvertreter und Kandidaten für die Personalvertretung in den Betriebsräten und den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsstätten verstößt nicht gegen die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung, soweit diese Bestimmung dem Arbeitgeber, der die Anerkennung der wirtschaftlichen und technischen Gründe, die die Entlassung geschützter Arbeitnehmer rechtfertigt, beantragt, nicht die Möglichkeit bietet, vor dem Tarifausschuß und vor dem Arbeitsgericht die gleichen Rechte geltend zu machen.

2. Artikel 21 § 2 des Gesetzes vom 20. September 1948 über die Wirtschaftsorganisation und Artikel 3 § 1 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Festlegung einer besonderen Entlassungsregelung für Personalvertreter und Kandidaten für die Personalvertretung in den Betriebsräten und den Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsstätten verstoßen gegen Artikel 6 und *6bis* der Verfassung, insofern keine gerichtliche Klagemöglichkeit gegen die Entscheidung des Tarifausschusses vorgesehen ist.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 8. Juli 1993.

Der Kanzler,

(gez.) H. Van der Zwahlen

Der Vorsitzende,

(gez.) M. Melchior