

Geschäftsverzeichnisnr. 5069
Urteil Nr. 160/2011 vom 20. Oktober 2011

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in Bezug auf Artikel 2 § 2 Absatz 3 des Gesetzes 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, gestellt vom Arbeitsgericht Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus dem Vorsitzenden M. Bossuyt, dem Richter und stellvertretenden Vorsitzenden J.-P. Snappe, und den Richtern A. Alen, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels und T. Merckx-Van Goey, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Bossuyt,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. *Gegenstand der präjudiziellen Frage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 16. Dezember 2010 in Pierre Crombez gegen die «Hapag-Lloyd Belgium» AG und in Sachen der «Hapag-Lloyd Belgium» AG gegen den belgischen Staat, dessen Ausfertigung am 27. Dezember 2010 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Antwerpen folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstoßt Artikel 2 § 2 Absatz 3 des Gesetzes 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 gegen den in den Artikeln 10 und 11 der Verfassung verankerten Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsgrundsatz, an sich oder in Verbindung mit der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, indem diese Bestimmung dazu führt, dass der Vorteil der Bestimmungen dieses Artikels nicht länger den Personalvertretern, die das Alter von 65 Jahren erreichen, gewährt wird, während Personalvertreter, die das Alter von 65 Jahren noch nicht erreicht haben, den Vorteil der Bestimmungen dieses Artikels wohl genießen? ».

(...)

III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1. Befragt wird der Hof zur Vereinbarkeit von Artikel 2 § 2 Absatz 3 des Gesetzes 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» mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

B.2. Artikel 2 §§ 1 und 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 bestimmt:

« § 1. Personalvertreter und Kandidaten für das Amt als Personalvertreter können nur aus einem vorab vom Arbeitsgericht angenommenen schwerwiegenden Grund oder aus vorab vom zuständigen paritätischen Organ anerkannten wirtschaftlichen oder technischen Gründen entlassen werden.

Für die Anwendung des vorliegenden Artikels gilt als Entlassung:

1. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber, sei es mit oder ohne Entschädigung, mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, die während des in den Paragraphen 2 oder 3 erwähnten Zeitraums notifiziert wird,

2. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer aufgrund eines Sachverhalts, der einen dem Arbeitgeber anzulastenden Grund darstellt,

3. der Verstoß des Arbeitgebers gegen den in Anwendung von Artikel 5 § 3 gefassten Beschluss des Präsidenten des Arbeitsgerichts, in dem die Fortsetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags während des laufenden Verfahrens vor den Arbeitsgerichten beschlossen wird.

§ 2. Die Personalvertreter fallen unter die Anwendung der Bestimmungen von § 1 während eines Zeitraums, der ab dem dreißigsten Tag vor dem Aushang der Bekanntmachung zur Festlegung des Wahldatums bis zum Datum, an dem die bei den nächsten Wahlen gewählten Kandidaten eingesetzt werden, läuft.

Wenn der für die Einsetzung eines Rates oder Ausschusses vorgesehene Mindestpersonalbestand nicht mehr erreicht wird und demzufolge die Erneuerung dieser Organe nicht mehr vorgenommen werden muss, fallen die bei den vorhergehenden Wahlen gewählten Kandidaten während sechs Monaten ab dem ersten Tag der vom König festgelegten Wahlperiode weiterhin unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen. Dies ist auch der Fall, wenn in Ermangelung der erforderlichen Kandidaturen keine neuen Wahlen organisiert werden.

Die Personalvertreter, die das Alter von fünfundsechzig Jahren erreichen, fallen nicht mehr unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen, außer wenn es im Unternehmen üblich ist, die Arbeitnehmerkategorie, der sie angehören, weiterhin zu beschäftigen ».

B.3.1. Das System des Kündigungsschutzes, das durch das Gesetz vom 19. März 1991 eingeführt wurde, beruht auf dem Gesetz vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft. Artikel 21 § 3 Absatz 3 dieses Gesetzes, ersetzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Januar 1967 zur Abänderung des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze, vor seiner Aufhebung durch Artikel 22 Nr. 1 des Gesetzes vom 19. März 1991, bestimmte:

« Der Vorteil der Bestimmungen dieses Paragraphen wird nicht mehr den Personen, die das Personal vertreten und das Pensionsalter erreichen, gewährt, außer wenn das Unternehmen üblicherweise die Kategorie von Arbeitnehmern, der sie angehören, im Dienst behält ».

B.3.2. Aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 16. Januar 1967 geht hervor, dass der Gesetzgeber die Beendigung des im Gesetz vorgesehenen Schutzes für die Personalvertreter mit dem Alter verbinden wollte, in dem ein Arbeitnehmer nicht mehr als Personalvertreter wählbar ist. In den Vorarbeiten wurde hierzu Folgendes erklärt:

«In der früheren Regelung kam weder in Bezug auf den Ausschluss der Pensionierten aus den Wählbaren, noch in Bezug auf die Möglichkeit, Pensionierten während ihres geschützten Zeitraums zu kündigen, irgendeine Bestimmung vor.

Diese Situation wird durch den Gesetzentwurf geändert, indem vorgesehen wird:

a) dass ein Arbeitnehmer wählbar ist, solange er das Pensionsalter nicht erreicht hat;

b) dass einem Arbeitnehmer, der als Personalvertreter oder als Kandidat geschützt ist, gekündigt werden kann, wenn er das Pensionsalter erreicht, es sei denn, dass das Unternehmen üblicherweise die Kategorie von Arbeitnehmern, der er angehört, im Dienst behält » (*Parl. Dok.*, Senat, 1966-1967, Nr. 59, SS. 6-7).

B.3.3.1. Artikel 19 Absatz 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft, ersetzt durch Artikel 3 Nr. 2 des Gesetzes vom 7. Juli 1994 zur Abänderung des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze, bestimmt:

«Um als Vertreter des Personals wählbar zu sein, müssen Arbeitnehmer folgende Bedingungen erfüllen:

[...]

4. das Alter von fünfundsechzig Jahren nicht erreicht haben ».

B.3.3.2. Artikel 59 § 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit bestimmt:

«Um als Vertreter des Personals in den Ausschüssen wählbar zu sein, müssen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Wahl folgende Bedingungen erfüllen:

[...]

4. das Alter von 65 Jahren noch nicht erreicht haben ».

B.3.4. Mit der in Artikel 19 Absatz 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 20. September 1948 und in Artikel 59 § 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 festgelegten Wählbarkeitsbedingung, die aus der Stellungnahme Nr. 196 vom 30. April 1964 des Nationalen Arbeitsrates abgeleitet ist, wollte der Gesetzgeber vermeiden, «dass die Mitglieder der Betriebsräte ihre Laufbahn unbegrenzt verlängern dank einer möglichen neuen Wahl» (*Parl. Dok.*, Kammer, 1965-1966, Nr. 264/1, S. 2; siehe auch *Parl. Dok.*, Senat, 1966-1967, Nr. 59, S. 3).

B.4. Befragt wird der Hof zum Behandlungsunterschied zwischen zwei Kategorien von Arbeitnehmern, die Personalvertreter sind, was den in Artikel 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 vorgesehenen Schutz der Personalvertreter betrifft, je nachdem, ob sie das Alter von 65 Jahren erreicht haben oder nicht. Im Gegensatz zu dem Arbeitnehmer-Personalvertreter, der das Alter von 65 Jahren noch nicht erreicht hat, kann der Arbeitnehmer-Personalvertreter, der dieses Alter erreicht hat, diesen Schutz nicht genießen.

B.5.1. Der fragliche Behandlungsunterschied beruht auf einem objektiven Kriterium, und zwar darauf, ob der betreffende Arbeitnehmer-Personalvertreter, der entlassen wird, das Alter von 65 Jahren erreicht hat oder nicht.

B.5.2. Zunächst ist anzumerken, dass die fragliche Maßnahme, was das Alter von 65 Jahren betrifft, unmittelbar mit dem Erreichen des normalen Pensionsalters verbunden ist, nämlich dem Alter, mit dem der Arbeitnehmer grundsätzlich eine vollständige Ruhestandspension im System der sozialen Sicherheit beanspruchen kann.

B.5.3. Wie in B.3 festgestellt wurde, beruht der Behandlungsunterschied auf legitimen Zielen. Der Gesetzgeber hat das in Artikel 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 vorgesehene Ende des Schutzes für die Personalvertreter mit dem Alter verbinden wollen, in dem ein Arbeitnehmer nicht mehr als Personalvertreter wählbar ist, d.h. dem Alter von 65 Jahren.

B.5.4. Außerdem ist die fragliche Bestimmung vernünftig gerechtfertigt. Die Wahl des Alters von 65 Jahren ist nicht willkürlich, sondern entspricht dem Pensionsalter, nämlich dem Alter, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine vollständige Ruhestandspension hat.

B.5.5. Das Vorstehende wird nicht durch den Umstand beeinträchtigt, dass die fragliche Bestimmung eine Ausnahme vorsieht, d.h. «wenn es im Unternehmen üblich ist, die Arbeitnehmerkategorie, der sie angehören, weiterhin zu beschäftigen».

Im Gegensatz zu dem, was die im Ausgangsverfahren klagende Partei behauptet, beeinträchtigt diese Ausnahme nicht die Kohärenz der betreffenden Regelung, weil sie zeitlich begrenzt ist, nämlich bis zu dem Alter, in dem es im Unternehmen üblich ist, die Arbeitnehmerkategorie, der die Personalvertreter angehören, weiterhin zu beschäftigen, nachdem das Alter von 65 Jahren erreicht wurde.

B.5.6. Die fragliche Maßnahme ist nicht unvereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.6. Die Verbindung dieser Verfassungsbestimmungen mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf führt nicht zu einer anderen Schlussfolgerung.

In diesem Zusammenhang genügt der Hinweis, dass gemäß Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 dieser Richtlinie die Mitgliedstaaten vorsehen können, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (EuGH, Große Kammer, 16. Oktober 2007, C-411/05, *Palacios de la Villa*, und EuGH, 5. März 2009, C-388/07, *Age Concern England*).

B.7. Die präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Artikel 2 § 2 Absatz 3 des Gesetzes 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 verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 20. Oktober 2011.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Bossuyt