



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 46/13

Luxemburg, den 16. April 2013

Urteil in der Rechtssache C-202/11
Anton Las / PSA Antwerp NV

Das Dekret der Flämischen Gemeinschaft, wonach alle Arbeitsverträge mit grenzüberschreitendem Charakter auf Niederländisch abzufassen sind, verstößt gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer

Im besonderen Kontext eines Vertrags mit grenzüberschreitendem Charakter steht eine solche sprachliche Verpflichtung in keinem angemessenen Verhältnis zu den von Belgien angeführten Zielen (Schutz einer Landessprache, Schutz der Arbeitnehmer und wirksame Kontrolle durch die nationalen Behörden)

In Belgien verpflichtet ein Dekret der Flämischen Gemeinschaft u. a. beim Abfassen von Arbeitsverträgen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern mit Betriebssitz im niederländischen Sprachgebiet zum Gebrauch des Niederländischen. Die Nichtbeachtung dieser sprachlichen Verpflichtung führt zur Nichtigkeit des Arbeitsvertrags, ohne jedoch einen Nachteil für den Arbeitnehmer oder für Rechte Dritter herbeizuführen.

Herr Anton Las, ein niederländischer Staatsbürger mit Wohnsitz in den Niederlanden, wurde 2004 von der PSA Antwerp mit Sitz in Antwerpen (Belgien), die zu einem multinationalen Konzern mit Sitz in Singapur gehört, als „Chief Financial Officer“ eingestellt. Der in englischer Sprache abgefasste Arbeitsvertrag sah vor, dass Herr Las seine Arbeitsleistung in Belgien erbringt.

Mit Schreiben in englischer Sprache kündigte PSA Antwerp Herrn Las im Jahr 2009 und zahlte ihm eine nach dem Arbeitsvertrag berechnete Kündigungsabfindung. Herr Las erhob vor der Arbeitsrechtbank (Arbeitsgericht, Belgien) Klage und trug vor, dass der Arbeitsvertrag wegen Verletzung der Vorschriften des Dekrets der Flämischen Gemeinschaft über den Sprachgebrauch nichtig sei. Er forderte u. a. eine höhere Kündigungsabfindung nach belgischem Arbeitsrecht.

Das belgische Gericht möchte vom Gerichtshof wissen, ob das Dekret der Flämischen Gemeinschaft über den Sprachgebrauch gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union verstößt, soweit es ein im niederländischen Sprachgebiet ansässiges Unternehmen bei der Einstellung eines Arbeitnehmers in ein Arbeitsverhältnis mit grenzüberschreitendem Charakter unter Androhung der vom Gericht von Amts wegen festzustellenden Nichtigkeit verpflichtet, alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Dokumente in niederländischer Sprache abzufassen.

In seinem Urteil vom heutigen Tag weist der Gerichtshof zunächst darauf hin, dass der betreffende Vertrag unter die Freizügigkeit der Arbeitnehmer fällt, da er zwischen einem in den Niederlanden wohnenden niederländischen Staatsangehörigen und einer in Belgien niedergelassenen Gesellschaft geschlossen wurde. Außerdem kann sich nicht nur ein Arbeitnehmer, sondern auch ein Arbeitgeber auf den Grundsatz der Freizügigkeit berufen. Der Gerichtshof führt aus, dass sämtliche Bestimmungen über die Freizügigkeit den Unionsbürgern die Ausübung beruflicher Tätigkeiten aller Art im Gebiet der Union erleichtern sollen und Maßnahmen entgegenstehen, die die Unionsbürger benachteiligen könnten, wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben wollen.

Der Gerichtshof stellt fest, dass beim Abfassen von grenzüberschreitenden Arbeitsverträgen, die von Arbeitgebern mit Betriebssitz im niederländischen Sprachgebiet Belgiens geschlossen werden,

allein die niederländische Fassung verbindlich ist. Somit stellt eine solche Regelung, die geeignet ist, abschreckende Wirkung auf nicht niederländischsprachige Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu haben, eine Beschränkung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer dar.

Eine solche Beschränkung ist nur gerechtfertigt, wenn mit ihr ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel verfolgt wird, wenn sie geeignet ist, dessen Erreichung zu gewährleisten, und wenn sie streng verhältnismäßig ist.

Zu den von der belgischen Regierung angeführten Begründungen führt der Gerichtshof aus, dass es das Unionsrecht einem Mitgliedstaat nicht verwehrt, eine Politik zum Schutz und zur Förderung seiner Amtssprache(n) zu betreiben. Die Union wahrt nämlich den Reichtum ihrer kulturellen und sprachlichen Vielfalt. Sie achtet auch die nationale Identität ihrer Mitgliedstaaten, zu der auch der Schutz von deren Amtssprache(n) gehört.

Der Gerichtshof prüft auch die von Belgien vorgetragene Ziele in Bezug auf den sozialen Schutz der Arbeitnehmer, der darin besteht, von sozialversicherungsrelevanten Dokumenten in ihrer Muttersprache Kenntnis nehmen zu können und einen wirksamen Schutz der Arbeitnehmersvertretungen und der nationalen Behörden zu genießen, sowie hinsichtlich der Wirksamkeit der Kontrollen und der Überwachung durch die Gewerbeaufsicht. Der Gerichtshof räumt ein, dass diese Ziele zu den zwingenden Gründen des Allgemeininteresses zählen, die die Beschränkung einer vom Vertrag anerkannten Freiheit rechtfertigen können.

Aus dem beanstandeten Dekret geht jedoch hervor, dass der Verstoß gegen die Verpflichtung, einen Arbeitsvertrag zwischen einem Arbeitnehmer und einem im niederländischen Sprachgebiet niedergelassenen Arbeitgeber in niederländischer Sprache abzufassen, zur vom Gericht von Amts wegen festzustellenden Nichtigkeit dieses Vertrags führt, soweit die Feststellung der Nichtigkeit keinen Nachteil für den Arbeitnehmer herbeiführt und die Rechte Dritter unberührt lässt.

Die Parteien eines Arbeitsvertrags mit grenzüberschreitendem Charakter beherrschen jedoch nicht zwangsläufig Niederländisch. In einem solchen Fall ist es für eine freie Einigung zwischen den Parteien in Kenntnis der Sachlage erforderlich, dass sie ihren Vertrag in einer anderen Sprache als der Amtssprache des Mitgliedstaats schließen dürfen. Außerdem würde eine Regelung, die auch eine verbindliche Fassung solcher Verträge in einer anderen allen Vertragsparteien geläufigen Sprache zuließe, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer weniger beeinträchtigen als die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung und wäre dennoch geeignet, die Erreichung der mit einer solchen Regelung verfolgten Ziele zu gewährleisten. Folglich geht das beanstandete Dekret über das hinaus, was zur Erreichung der genannten Ziele unbedingt erforderlich ist, und kann daher nicht als angemessen angesehen werden.

Unter diesen Umständen hält der Gerichtshof das beanstandete Dekret, wonach jeder Arbeitgeber mit Betriebssitz in Flandern verpflichtet ist, alle Arbeitsverträge mit grenzüberschreitendem Charakter unter Androhung der Nichtigkeit ausschließlich in niederländischer Sprache abzufassen, für mit dem Unionsrecht unvereinbar.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☐ ☎ (+32) 2 2964106