

STÄNDIGE KOMMISSION FÜR SPRACHENKONTROLLE

rue Montagne du Parc 4 - Warandeberg 4

1000 - BRÜSSEL

Brüssel, den 29.Juni 2012

[...]

[...]

Sehr geehrter Herr Minister,

in ihrer Sitzung in vereinigten Sektionen vom 8. Juni 2012 hat die Ständige Kommission für Sprachenkontrolle (SKSK) Ihren Antrag auf Stellungnahme vom 17. Februar 2012 (Aktenkennzeichen: UNAB.OP/MDL/32.07/12.429) untersucht.

Ihr Antrag auf Stellungnahme lautete wie folgt:

„aufgrund der Mitteilung der in Welkenraedt ansässigen Firma REGISTER LOGISTIQUE S.A. über eine Restrukturierung und eine Massenentlassung, die 27 Arbeiter betrifft, möchten wir Sie bitten, uns Ihre Stellungnahme, bezüglich der Anwendung der Koordinierten Gesetze vom 18. Juli 1966 über den Sprachengebrauch in Verwaltungsangelegenheiten mitzuteilen.

Gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 82 vom 10. Juli 2002 besteht die Verpflichtung für den Arbeitgeber, eine Beschäftigungszelle einzusetzen und den gekündigten Arbeitnehmern eine Outplacementbegleitung anzubieten.

Unter den 27 Arbeitern, die von der Restrukturierung betroffen sind, haben 19 ihren Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft und 8 im französischen Sprachraum der Wallonischen Region. 24 Arbeitnehmer sind zudem deutschsprachig und drei französischsprachig.

Diesbezüglich stellt sich die Frage, ob das outplacement für die gekündigten deutschsprachigen Arbeitnehmer der Firma REGISTER LOGISTIQUE S.A., die ihren Wohnsitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft haben, in deutscher Sprache angeboten werden muss, auch wenn der Sitz der Firma nicht auf dem Territorium der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist.“

*

* *

Für die sozialen Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und ihrem Personal im homogenen französischen Sprachgebiet (im vorliegenden Fall geht es ja um ein in Welkenraedt angesiedeltes Unternehmen, das zum homogenen französischen Sprachgebiet gehört) gilt – mit Ausnahme der Sprachengrenzgemeinden – das Dekret vom 30. Juni 1982 zum Schutz der Freiheit des Sprachgebrauchs und der Benutzung der französischen Sprache in den sozialen Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und ihrem Personal sowie in den durch die Gesetze und Verordnungen auferlegten Akten und Dokumenten der Unternehmen.

Ausschlaggebend ist der Ort des Betriebssitzes. Bei diesem Betriebssitz kann es sich um jede ständige Einrichtung oder jedes ständige Zentrum handeln, an die beziehungsweise das Personalmitglied gebunden ist und wo im Prinzip die sozialen Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und seinem Personal stattfinden. Im Allgemeinen ist der Betriebssitz auch der Ort, wo das Personalmitglied seine Aufträge, Anweisungen und alle Mitteilungen erhält und es sich an seinen Arbeitgeber wenden kann (Kassationshof, 22. April 2003).

Wie bereits oben erwähnt, befindet sich der Betriebssitz im homogenen französischen Sprachgebiet (Welkenraedt).

Das bedeutet, dass gemäß Artikel 2 des besagten Dekrets vom 30. Juni 1982 die Sprache, die für die sozialen Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und ihrem Personal (darin einbegriffen sowohl die mündlichen und die schriftlichen als auch die individuellen und kollektiven Kontakte) sowie in den durch die Gesetze und Verordnungen auferlegten Akten und Dokumenten der Unternehmen zu benutzen ist, die französische Sprache ist, unbeschadet der Benutzung einer von den Parteien gewählten zusätzlichen Sprache. Im Prinzip ist die Sprache, die in dem in Welkenraedt angesiedelten Unternehmen benutzt werden muss, deshalb die französische Sprache. Die Benutzung einer zweiten von den Parteien gewählten Sprache ist jedoch gestattet.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Der diensttuende Vorsitzende

E. VANDENBOSSCHE