

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnismrn. 388 - 405 - 421
Urteil Nr. 56/93 vom 8. Juli 1993

URTEIL

In Sachen: Präjudizielle Fragen, gestellt vom Arbeitsgericht Antwerpen in seinem Urteil vom 5. Februar 1992 in Sachen Marc Hansen gegen die EOS Coach Manufacturing Company AG, vom Arbeitsgericht Gent in seinem Urteil vom 27. März 1992 in Sachen Patricia Van Nieuwenhuyse gegen die Loventex GmbH, und vom Arbeitsgericht Brüssel in seinem Urteil vom 15. Juni 1992 in Sachen Véronique Deronde gegen die Familiehulp VoE.

Der Schiedshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden F. Debaedts und M. Melchior, und den Richtern L. De Grève, K. Blanckaert, L.P. Suetens, L. François, P. Martens, Y. de Wasseige, J. Delruelle und G. De Baets, unter Assistenz des Kanzlers L. Potoms, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden F. Debaedts,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil :

*

* *

I. *Gegenstand*

a. Durch Artikel vom 5. Februar 1992 hat die dritte Kammer des Arbeitsgerichts Antwerpen folgende präjudizielle Frage gestellt:

« 1. Stellt die gesetzliche Regelung nach Artikel 8 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 insofern, als sie einem Angestellten längere Kündigungsfristen einräumt als die Regelung nach Artikel 82 § 2 desselben Gesetzes, im Verhältnis zu diesem Artikel 82 § 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 eine unerlaubte Diskriminierung im Widerspruch zu den Artikeln 6 und *6bis* der Verfassung dar?

2. Stellt die gesetzliche Regelung nach Artikel 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 eine unerlaubte Diskriminierung angesichts der gesetzlichen Regelung der Kündigungsfristen für Arbeiter nach Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 dar? »

Diese Rechtssache wurde unter der Geschäftsverzeichnungsnummer 388 eingetragen.

b. Durch Urteil vom 27. März 1992 hat die vierte Kammer des Arbeitsgerichts Gent folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Stehen die Artikel 59 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und 82 § 2 desselben Gesetzes im Widerspruch zu den Artikeln 6 und *6bis* der Verfassung, soweit sie die Dauer der Kündigungsfrist, die der Arbeitgeber gegenüber einem Arbeitnehmer mit einem Jahreslohn bzw. -gehalt von höchstens 650.000 Franken und einem Dienstalter von mindestens fünf aber weniger als zehn Jahren zu beachten hat, bei einem Arbeiter, d.h. dem Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes, auf 28 Tage und bei einem Angestellten, d.h. dem Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 3 des Gesetzes, auf sechs Monate festsetzen? »

Diese Rechtssache wurde unter der Geschäftsverzeichnungsnummer 405 eingetragen.

c. Durch Urteil vom 15. Juni 1992 hat die zweite Kammer des Arbeitsgerichts Brüssel folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstößt der im belgischen Gesetz über die Arbeitsverträge gemachte Unterschied zwischen Angestellten und Arbeitern hinsichtlich der vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfrist - unter anderem nach den Artikeln 59 und 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 - gegen die in den Artikeln 6 und *6bis* der belgischen Verfassung verankerten Grundsätze der Gleichheit und des Diskriminierungsverbotes? »

Diese Rechtssache wurde unter der Geschäftsverzeichnungsnummer 421 eingetragen.

d. Durch Anordnung vom 9. März 1993 hat der Schiedshof die drei präjudiziellen Fragen

folgendermaßen umformuliert:

« Verstoßen die Artikel 59 und 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung, soweit sie bei gleichem Dienstalter eine unterschiedliche Kündigungsfrist vorschreiben, je nachdem, ob einem Arbeiter oder einem Angestellten gekündigt wird, und verstoßen die Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 desselben Gesetzes gegen die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung, soweit sie eine unterschiedliche Kündigungsfrist für die Entlassung von Angestellten vorschreiben, je nachdem, ob das Jahresgehalt höher ist als 650.000 Franken? »

II. Sachverhalt und vorheriges Verfahren

a. In der Rechtssache mit Geschäftsverzeichnisnummer 388 lud der Kläger, Marc Hansen, Vertreter, die Beklagte, die EOS Coach Manufacturing Company AG vor das Arbeitsgericht Antwerpen zwecks Bezahlung einer Kündigungsentschädigung, einer Kundenstammvergütung, ausstehender Provisionen, Urlaubsgeld, Vergütung für Feiertage und Unkostenvergütung sowie zwecks Übergabe sozialrechtlicher Unterlagen, wegen der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung vom 31. August 1990, Datum des Kündigungsbriefes. Die Beklagte leitete ihrerseits ein Verfahren auf Erlaß einer einstweiligen Verfügung gegen den Kläger ein, und zwar zwecks Rückgabe des Firmenwagens. Die beiden Rechtssachen wurden aufgrund ihres Zusammenhangs vom Arbeitsgericht verbunden.

In der Verweisungsentscheidung urteilte das Arbeitsgericht, daß die fristlose Entlassung des Klägers nicht durch einen ordnungsgemäß zur Kenntnis gebrachten wichtigen Grund gerechtfertigt war.

Bei der Behandlung der Forderung der Kündigungsentschädigung, soweit sie die Höhe dieser Entschädigung betraf, machte die Beklagte geltend, daß Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (weiter unten ArbVertrG genannt) eine ungerechtfertigte Diskriminierung angesichts der im selben Gesetz festgelegten Regelung, die erheblich kürzere Kündigungsfristen für Arbeiter (Artikel 59 ArbVertrG) und für Angestellte mit niedrigerem Gehalt (Artikel 82 § 2 ArbVertrG) vorsehe, darstelle, weshalb diese Bestimmung wegen Verletzung der Artikel 6 und *6bis* der Verfassung in dem Verfahren unberücksichtigt bleiben solle. Nach seiner Urteilsfällung über alle weiteren Forderungen und vor seiner Entscheidung über die Hauptsache der Forderung der Kündigungsentschädigung hat das Arbeitsgericht dem Hof die vorgenannte präjudizielle Frage vorgelegt.

b. In der Rechtssache mit Geschäftsverzeichnisnummer 405 lud die Klägerin, Patricia Van Nieuwenhuysse, Schnittmeistermacherin, die Beklagte, die Loventex GmbH, vor das Arbeitsgericht Gent zwecks Bezahlung einer Kündigungsentschädigung wegen fristloser Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund. Die Klage wurde um die Forderung einer Ergänzung zu ihrem doppelten Urlaubsgeld erweitert. Nachdem das Arbeitsgericht festgestellt hatte, daß einerseits die Klägerin nicht nachweisen konnte, daß sie nicht als Arbeiterin sondern als Angestellte beschäftigt gewesen wäre, und andererseits der wichtige Grund für die Entlassung nicht bewiesen war, urteilte es, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis unrechtmäßig beendet hatte und eine Kündigungsentschädigung schuldete, die dem Lohn für die nicht beachtete Kündigungsfrist entspricht.

In Anbetracht der Tatsache, daß die Klägerin als Arbeiterin Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung entsprechend dem Lohn für 28 Tage hat, während sie als Angestellte eine Kündigungsentschädigung entsprechend dem Gehalt für sechs Monate beanspruchen könnte, meinte das Arbeitsgericht, von Amts wegen die vorgenannte Frage stellen zu müssen, und zwar trotz der Begründeterklärung der Klage in Höhe des Betrages, der mit ihrer Kündigungsentschädigung als Arbeiterin übereinstimmt, die sie - ungeachtet der Antwort des Hofes - beanspruchen kann.

c. In der Rechtssache mit Geschäftsverzeichnisnummer 421 lud die Klägerin, Véronique Deronde, Familien- und Altenhelferin, die Beklagte, die Familiehulp VoE, vor das Arbeitsgericht Brüssel zwecks Bezahlung einer Kündigungsentschädigung entsprechend dem Gehalt für sechs Monate (Kündigungsentschädigung geltend für Angestellte - von der Klägerin beanspruchte Qualifizierung ihrer Arbeit aufgrund deren hauptsächlich intellektueller Beschaffenheit), nachdem sie von der Beklagten unter Beachtung der für Arbeiter geltenden

Kündigungsfrist (in diesem Fall 28 Tage) entlassen worden war.

Nachdem das Arbeitsgericht geurteilt hatte, daß die Parteien ungenügend konkrete und genaue Fakten anführten, aus denen hervorgehen würde, daß die Klägerin in dieser Angelegenheit hauptsächlich intellektuelle Arbeit leistete, und nachdem die Klägerin in ihren schriftlichen Anträgen die diskriminierende Beschaffenheit des in den Artikeln 2, 3, 59 und 82 ArbVertrG gemachten Unterschieds hervorgehoben hatte, hielt das Arbeitsgericht es für angebracht, dem Hof die vorgenannte präjudizielle Frage zu unterbreiten.

III. Verfahren vor dem Hof

A. Rechtssache mit Geschäftsverzeichnungsnummer 388

Die präjudizielle Frage wurde durch Übermittlung einer Ausfertigung der besagten Verweisungsentscheidung, die am 24. Februar 1992 bei der Kanzlei eingegangen ist, beim Hof anhängig gemacht.

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 bestimmt.

Die referierenden Richter haben geurteilt, daß es keinen Anlaß zur Anwendung der Artikel 71 ff. des vorgenannten Sondergesetzes gibt.

Die Verweisungsentscheidung wurde gemäß Artikel 77 des Sondergesetzes mit am 4. März 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen notifiziert.

Die durch Artikel 74 des vorgenannten Gesetzes vorgeschriebene Bekanntmachung erfolgte im *Belgischen Staatsblatt* vom 11. März 1992.

Die « Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel », dem A.C.V. angeschlossene, repräsentative Arbeitnehmerorganisation, mit Sitz in 2000 Antwerpen, Beggaardenstraat 1, weiter unten L.B.C.-N.V.K. genannt, sowie ihr Generalsekretär Lucien Stragier, Angestellter, wohnhaft in 9140 Elversele, Nieuwe steenweg 88, und der « Bond van bedienden, technici en kaders », dem A.B.V.V. angeschlossene, repräsentative Arbeitnehmersorganisation, mit Sitz in 1000 Brüssel, Hoogstraat 42, weiter unten B.B.T.K. genannt, sowie sein Vorsitzende Karel Boeykens, Angestellter, wohnhaft in 2600 Antwerpen, de Roest d'Alkemadelaan 9, haben mit am 9. April 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Richard Lingier, arbeitsloser Hafenerlagerist, wohnhaft in 2180 Antwerpen, Kardelaan 104, hat mit am 9. April 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Mit Schreiben vom 10. April 1992 hat die A.C.S. AG, mit Gesellschaftssitz in 2040 Antwerpen, Scheldelaan, Kai 499-503, eingetragen ins Handelsregister zu Antwerpen unter der Nummer 182370, durch ihren Rechtsanwalt W. Henderickx Einspruch gegen die Intervention von Richard Lingier erhoben.

Die EOS Coach Manufacturing Company AG, vormals LAG-Bus Manufacturing Company AG, mit Gesellschaftssitz in 3960 Bree, Industrierrein, eingetragen ins Handelsregister zu Tongern unter der Nummer 63069, hat mit am 16. April 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Der Ministerrat, vertreten durch den Premierminister, mit Amtssitz in 1000 Brüssel, Wetstraat 16, hat mit am 17. April 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Marc Hansen, Angestellter, wohnhaft in 3020 Herent, Lange Hof 5, hat mit am 21. April 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Die vorgenannten Schriftsätze wurden den Parteien gemäß Artikel 89 des Sondergesetzes mit am 16. September 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen notifiziert.

B. Rechtssache mit Geschäftsverzeichnungsnummer 405

Die präjudizielle Frage wurde durch Übermittlung einer Ausfertigung der besagten Verweisungsentscheidung, die am 7. April 1992 bei der Kanzlei eingegangen ist, beim Hof anhängig gemacht.

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 bestimmt.

Die referierenden Richter haben geurteilt, daß es keinen Anlaß zur Anwendung der Artikel 71 ff. des vorgenannten Sondergesetzes gibt.

Die Verweisungsentscheidung wurde gemäß Artikel 77 des Sondergesetzes mit am 29. April 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen notifiziert.

Die durch Artikel 74 des vorgenannten Gesetzes vorgeschriebene Bekanntmachung erfolgte im *Belgischen Staatsblatt* vom 8. Mai 1992.

Der Ministerrat, vertreten durch den Premierminister, mit Amtssitz in 1000 Brüssel, Wetstraat 16, hat mit am 11. Juni 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Dieser Schriftsatz wurde den Parteien gemäß Artikel 89 des Sondergesetzes mit am 29. April 1993 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen notifiziert.

C. Verbundene Rechtssachen mit Geschäftsverzeichnisnummern 388 und 405

Durch Anordnung vom 27. Mai 1992 hat der Hof die Rechtssachen mit Geschäftsverzeichnisnummern 388 und 405 verbunden.

Durch Anordnung vom 27. Mai 1992 hat der Vorsitzende J. Delva die Rechtssache dem vollzählig tagenden Hof vorgelegt.

Durch Anordnungen vom 18. Juni 1992 und 7. Januar 1993 hat der Hof die für die Urteilsfällung vorgesehene Frist bis zum 24. Februar 1993 bzw. 24. August 1993 verlängert.

Die Verbindungsanordnung wurde den Parteien mit am 16. September 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen notifiziert.

Die « Landelijke Bediendencentrale » u.a., die EOS Coach Manufacturing Company AG, Richard Lingier und der Ministerrat haben mit von den Erstgenannten am 16., von den Übrigen am 19. Oktober 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen jeweils einen Erwidierungsschriftsatz eingereicht.

Infolge der Ruhestandsversetzung des Vorsitzenden J. Delva und der Wahl des Richters F. Debaedts zum Vorsitzenden des Hofes wurde der Richter G. De Baets durch Anordnung vom 2. Februar 1993 zum Mitglied der Besetzung bestimmt.

Kraft der Entscheidung des Hofes vom selben Tag ist der Richter G. De Baets Berichterstatter in diesen Rechtssachen.

D. Rechtssache mit Geschäftsverzeichnisnummer 421

Die präjudizielle Frage wurde durch Übermittlung einer Ausfertigung der besagten Verweisungsentscheidung, die am 24. Juni 1992 bei der Kanzlei eingegangen ist, beim Hof anhängig gemacht.

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 bestimmt.

Die referierenden Richter haben geurteilt, daß es keinen Anlaß zur Anwendung der Artikel 71 ff. des vorgenannten Sondergesetzes gibt.

Die Verweisungsentscheidung wurde gemäß Artikel 77 des Sondergesetzes mit am 25. September 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen notifiziert.

Die durch Artikel 74 des vorgenannten Gesetzes vorgeschriebene Bekanntmachung erfolgte im *Belgischen Staatsblatt* vom 29. September 1992.

Richard Lingier, vorgeannt, und Herman Peeters, Hafenlagerist, wohnhaft in 2840 Rumst, Overwinningstraat 17, haben mit am 26. September 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen jeweils einen Schriftsatz eingereicht.

Die EOS Coach Manufacturing Company AG, vorgeannt, hat mit am 26. Oktober 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Der Ministerrat, vertreten durch den Premierminister, vorgeannt, hat mit am 30. Oktober 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Die Familiehulp VoE, mit Sitz in 1210 Brüssel, Poststraat 111, hat mit am 9. November 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Die vorgeannten Schriftsätze wurden den Parteien gemäß Artikel 89 des Sondergesetzes mit am 16. Dezember 1992 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen notifiziert.

Durch Anordnung vom 8. Dezember 1992 hat der Hof die für die Urteilsfällung vorgesehene Frist bis zum 24. Juni 1993 verlängert.

Die EOS Coach Manufacturing Company AG, der Ministerrat sowie Richard Lingier und Herman Peeters haben mit von den Erstgenannten am 15., von den Letztgenannten am 18. Januar 1993 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen, die am 18. bzw. 19. Januar 1993 bei der Kanzlei eingegangen sind, jeweils einen Erwidierungsschriftsatz eingereicht.

E. *Verbundene Rechtssachen mit Geschäftsverzeichnisnummern 388, 405 und 421*

Durch Anordnung vom 9. März 1993 hat der Hof die Rechtssache mit Geschäftsverzeichnisnummer 421 mit den Rechtssachen mit Geschäftsverzeichnisnummern 388 und 405 verbunden.

Durch Anordnung vom 9. März 1993 hat der Hof

- die präjudiziellen Fragen der drei verbundenen Rechtssachen folgendermaßen umformuliert:

« Verstoßen die Artikel 59 und 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 6 und 6bis der Verfassung, soweit sie bei gleichem Dienstalster eine unterschiedliche Kündigungsfrist vorschreiben, je nachdem, ob einem Arbeiter oder einem Angestellten gekündigt wird, und verstoßen die Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 desselben Gesetzes gegen die Artikel 6 und 6bis der Verfassung, soweit sie eine unterschiedliche Kündigungsfrist für die Entlassung von Angestellten vorschreiben, je nachdem, ob das Jahresgehalt höher ist als 650.000 Franken? »,

- die Rechtssachen für verhandlungsfähig erklärt und

- die Sitzung auf den 1. April 1993 anberaumt.

Diese Anordnungen vom 9. März 1993 wurden den Parteien und deren Rechtsanwälten mit am 10. März 1993 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen notifiziert.

Auf der Sitzung vom 1. April 1993

- erschienen

. RA E. Vervaeke, in Antwerpen zugelassen, für M. Hansen,

. RA W. Rauws, in Antwerpen zugelassen, für die EOS Coach Manufacturing Company AG,

. RA F. De Keersmaecker, in Brüssel zugelassen, für die Familiehulp VoE,

. RA L. Lenaerts, in Antwerpen zugelassen, für die L.B.C.-N.V.K., den B.B.T.K., L. Stragier und K. Boeykens,

. RA H. Schyvens, in Antwerpen zugelassen, für R. Lingier und H. Peeters,

. RA P. Peeters, in Brüssel zugelassen, für den Ministerrat,

- haben die referierenden Richter G. De Baets und L. François Bericht erstattet,

- wurden die vorgeannten Rechtsanwälte angehört,

- wurden die Rechtssachen zur Beratung gestellt.

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

IV. In rechtlicher Beziehung

Hinsichtlich des Schriftsatzes der Partei Hansen

A.1. In ihrem Erwidierungsschriftsatz in den Rechtssachen mit Geschäftsverzeichnisnummern 388 und 405 macht die EOS Coach Manufacturing Company AG die Unzulässigkeit des Schriftsatzes von Marc Hansens geltend. Dieser Schriftsatz sei am 22. April 1992 bei der Kanzlei eingegangen, d.h. außerhalb der in Artikel 85 Absatz 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 vorgesehenen Ausschlußfrist von 45 Tagen.

B.1.1. Artikel 85 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof bestimmt, daß « binnen 45 Tagen nach Eingang der Notifikation, die der Kanzlei aufgrund der Artikel 76, 77 und 78 zustellt, (...) die Personen, an die diese Notifikationen gerichtet sind », darunter die in Artikel 77 bezeichneten Prozeßparteien vor dem verweisenden Rechtsprechungsorgan, einen Schriftsatz beim Hof einreichen können. Diese Frist kann durch eine begründete Anordnung des Vorsitzenden verkürzt oder verlängert werden.

B.1.2. Die Notifikation wurde der Partei Hansen am 5. März 1992 zugestellt. Die Partei Hansen hat mit am 21. April 1992 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht. Da der letzte Tag der in Artikel 85 genannten Frist, d.h. der 19. April 1992 ein Feiertag war, ebenso wie der darauffolgende Tag, verlängerte sich die Frist bis zum nächstfolgenden Werktag. Der am 21. April 1992 per Einschreiben abgeschickte Schriftsatz der Partei Hansen ist zulässig.

Hinsichtlich der Zulässigkeit der Interventionen

Bezüglich des Schriftsatzes von Richard Lingier und Herman Peeters

A.2.1. Richard Lingier begründet die Zulässigkeit seiner Intervention, indem er betont, daß er ein Interesse aufweise. Er sei nämlich an einem Verfahren gegen seinen früheren Arbeitgeber beteiligt, gegen den vor dem Arbeitsgericht Antwerpen Klage auf Bezahlung einer Kündigungsentschädigung entsprechend 24 Monaten wegen Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses erhoben worden sei. Im Hauptstreit habe er gefordert, daß dem Hof eine präjudizielle Frage mit dem gleichen Gegenstand wie die gegenwärtig vorliegenden präjudizialen Fragen unterbreitet wird.

Richard Lingier sei sich dessen bewußt, daß Artikel 87 §§ 1 und 2 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof die Möglichkeit der Intervention jenen Personen vorbehalte, die ein Interesse an dem vor dem verweisenden Rechtsprechungsorgan anhängigen Rechtsstreit nachweisen; er ist jedoch der Ansicht, daß eben diese Bestimmungen gegen den durch die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung gewährleisteten Gleichheitsgrundsatz verstoßen würden. Richard Lingier wirft demzufolge eine entsprechende präjudizielle Frage auf.

A.2.2. Mit Schreiben vom 10. April 1992 hat die A.C.S. AG, Beklagte im Hauptstreit, wissen lassen, daß sie Einspruch gegen diese Intervention erhebe; sie sei davon nämlich nicht von der Gegenpartei in Kenntnis gesetzt worden und habe zu dem Zeitpunkt, als sie davon erfuhr, nicht mehr genügend Zeit gehabt, um selbst in dem Verfahren vor dem Hof zu intervenieren. Außerdem weist sie darauf hin, daß der Richter im Hauptstreit den Antrag von Richard Lingier auf Verweisung an den Hof abgelehnt habe.

A.2.3. In ihrem Erwidernsschriftsatz machen auch die L.B.C.-N.V.K., der B.B.T.K., Lucien Stragier und Karel Boeykens die Unzulässigkeit der Intervention von Richard Lingier geltend. Sie sind der Ansicht, daß diese Intervention erstens der den Rechtsprechungsorganen vorbehaltenen Zuständigkeit, eine präjudizielle Frage in dem Hauptstreit, an dem Richard Lingier als Partei beteiligt ist, zu stellen, Abbruch tue und zweitens die Gleichheit der Prozeßparteien im Hauptstreit, an dem Richard Lingier als Partei beteiligt ist, verletze. Außerdem sei Richard Lingier auf jeden Fall nicht dafür zuständig, dem Hof eine neue präjudizielle Frage vorzulegen.

A.2.4. Auch der Ministerrat ist der Meinung, der Hof sei nicht dafür zuständig, über den «präjudiziellen Streitfall» bezüglich der Vereinbarkeit von Artikel 87 § 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof mit den Artikeln 6 und *6bis* der Verfassung zu befinden.

A.2.5. In seinem Erwidernsschriftsatz beharrt Richard Lingier auf seinem Standpunkt bezüglich der Zulässigkeit der Intervention und weist darauf hin, daß er mindestens ebensoviel Interesse an der Intervention im Verfahren vor dem Schiedshof habe wie die L.B.C.-N.V.K., der B.B.T.K., Lucien Stragier und Karel Boeykens.

Die beklagte Partei im Hauptstreit, an dem sie beteiligt ist, habe ebenfalls die Möglichkeit gehabt, nach erfolgter Bekanntmachung im *Belgischen Staatsblatt* selbst im Verfahren vor dem Hof zu intervenieren, weshalb von einer Verletzung ihrer Rechte nicht die Rede sein könne. Außerdem ist Richard Lingier der Meinung, der Hof selbst sei als ein Rechtsprechungsorgan zu betrachten, vor dem eine präjudizielle Frage aufgeworfen werden könne, weshalb der Hof eine in einem vor ihm anhängigen Verfahren aufgeworfene Frage beantworten müsse.

A.2.6. Herman Peeters begründet die Zulässigkeit seiner Intervention, indem er betont, daß er ein Interesse aufweise. Er sei nämlich an einem Verfahren gegen seinen früheren Arbeitgeber - derselbe Arbeitgeber wie derjenige von Richard Lingier - beteiligt, gegen den ebenfalls vor dem Arbeitgericht Antwerpen eine Klage auf Bezahlung einer Kündigungsentschädigung entsprechend 24 Monaten wegen Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses erhoben worden sei. Herman Peeters übernimmt sämtliche von Richard Lingier vorgebrachten Argumente und wirft ebenfalls eine neue präjudizielle Frage auf.

B.2.1. Artikel 87 § 1 des Sondergesetzes über den Schiedshof bestimmt, daß, wenn der Schiedshof im Wege der präjudiziellen Entscheidung über Fragen im Sinne von Artikel 26 zu befinden hat, jede Person, die ein Interesse an der dem verweisenden Richter vorgelegten Rechtssache nachweist, binnen dreißig Tagen nach der in Artikel 74 vorgeschriebenen Bekanntmachung einen Schriftsatz an den Hof richten kann, wodurch sie als Beteiligte an den Rechtsstreit betrachtet wird.

B.2.2. Richard Lingier und Herman Peeters sind bei dem, was sie selbst als «präjudizielle Frage» bzw. «präjudiziellen Streitfall» bezeichnen, der Ansicht, daß Artikel 87 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof insofern, als in § 1 vorgeschrieben ist, daß derjenige, der in einem präjudiziellen Verfahren vor dem Schiedshof intervenieren will, ein Interesse an der dem

verweisenden Richter vorgelegten Rechtssache nachzuweisen hat, die durch die Artikel 6 und *Bis* der Verfassung gewährleisteten Grundsätze der Gleichheit und des Diskriminierungsverbotes verletzen würde.

B.2.3. Richard Lingier und Herman Peeters machen geltend, daß sie an anderen Streitigkeiten mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber beteiligt seien, in deren Rahmen sie die Unterbreitung einer identischen Frage an den Hof beantragt hätten, weshalb sie ein Interesse an einer Intervention vor dem Hof hätten.

B.2.4. Aus der Prüfung des somit aufgeworfenen Streitfalls ergibt sich, daß es sich nicht um eine präjudizielle Frage handelt, sondern vielmehr um einen Zwischenstreit, den Richard Lingier und Herman Peeters vor dem Hof aufwerfen. Der Hof, der dafür zuständig ist, über eine Klage oder eine präjudizielle Frage bezüglich der Übereinstimmung eines Gesetzes mit den Artikeln 6 und *Bis* der Verfassung zu befinden, ist ebenfalls dafür zuständig, im Rahmen eines Zwischenstreits die Übereinstimmung von Artikel 87 § 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiesshof mit den vorgenannten Verfassungsbestimmungen zu prüfen.

Der Hof hat somit den in dieser Rechtssache von Richard Lingier und Herman Peeters aufgeworfenen Streitfall zu untersuchen.

B.2.5. Das Sondergesetz vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof hat die freiwillige Intervention eines Dritten in dem Verfahren bezüglich einer präjudiziellen Frage vorgesehen und geregelt. Nur eine Person, die die beiden in Artikel 87 § 1 vorgeschriebenen Bedingungen erfüllt, kann im besagten Fall als Beteiligte am Rechtsstreit bezüglich einer beim Hof anhängigen präjudiziellen Frage betrachtet werden. Diese Person muß

- ein Interesse an der dem verweisenden Rechtsprechungsorgan vorgelegten Rechtssache nachweisen und
- innerhalb der vorgeschriebenen Frist einen Schriftsatz an den Hof gerichtet haben.

B.2.6. Artikel 87 § 1 schafft einen Behandlungsunterschied zwischen den Personen, die ein Interesse an der dem verweisenden Rechtsprechungsorgan vorgelegten Rechtssache nachweisen, und den Personen, die ein Interesse an ähnlichen Verfahren nachweisen können.

B.2.7. Der sich aus Artikel 87 § 1 ergebende Behandlungsunterschied ist gerechtfertigt, wenn

man die Voraussetzungen für eine präjudizielle Verweisung und die Rechtskraft des auf die präjudizielle Frage hin verkündeten Urteils berücksichtigt. Der mit einem Rechtsstreit befaßte Richter hat die Rechtssache an den Hof zu verweisen. Artikel 26 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 bestimmt die Fälle, in denen der Richter dazu gehalten ist, die Rechtssache beim Hof anhängig zu machen, und die Fälle, in denen er nicht dazu gehalten ist; Artikel 28 desselben Gesetzes bestimmt folgendes:

« Das Rechtsprechungsorgan, das die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt hat, und alle anderen Rechtsprechungsorgane, die in derselben Angelegenheit zu entscheiden haben, haben sich bei der Beilegung des Streitfalles, dessentwegen die in Artikel 26 erwähnten Fragen gestellt worden sind, an das Urteil des Schiedshofes zu halten. »

Da der Gesetzgeber die Tragweite des Urteils, das auf die präjudizielle Frage in dem Rechtsstreit, der die Fragestellung veranlaßt hat, verkündet wird, eingeschränkt hat, konnte er die Intervention vor dem Hof auf jene Personen beschränken, die in dem besagten Rechtsstreit zu intervenieren berechtigt waren. Es ist zwar richtig, daß das auf präjudizielle Frage verkündete Urteil sich mittelbar auf ähnliche Streitfälle auswirken könnte, weil der befaßte Richter urteilen könnte, daß er dem Hof keine Frage vorzulegen braucht, weil der Hof bereits über eine Frage mit dem gleichen Gegenstand befunden hat. Nichts hindert jedoch die Parteien daran, vor dem Richter Argumente vorzubringen, um ihn zu überzeugen, seinerseits dem Hof eine Frage zu unterbreiten.

B.2.8. Demzufolge verstößt Artikel 87 § 1 nicht gegen die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung, soweit er die Intervention von Personen, die - wie Richard Lingier und Herman Peeters - kein Interesse an der dem verweisenden Rechtsprechungsorgan vorgelegten Rechtssache nachweisen, nicht gestattet.

B.2.9. Die Interventions- und Erwiderungsschriftsätze von Richard Lingier und Herman Peeters sind unzulässig.

Bezüglich des Schriftsatzes der « Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel », des « Bond van bedienden, technici en kaders », Lucien Stragier und Karel Boeykens

A.3.1. Die L.B.C.-N.V.K., der B.B.T.K., Lucien Stragier und Karel Boeykens sind der Ansicht, daß die dem Hof vorgelegte Frage bezüglich der diskriminierenden Beschaffenheit der den Angestellten gesetzlich

ingeräumten Kündigungsfristen an die kollektiven und korporativen Interessen der Angestelltengruppe rühre. Unter Bezugnahme auf die Rechtslehre bezüglich des korporativen Interesses und der Folgen der auf präjudizielle Fragen verkündeten Urteile meinen sie, in diesem Verfahren intervenieren zu können.

A.3.2. Die EOS Coach Manufacturing Company AG hält die Intervention der L.B.C.-N.V.K., des B.B.T.K., von Lucien Stragier und Karel Boeykens für unzulässig.

A.3.2.a. Was Lucien Stragier und Karel Boeykens anbelangt, so bringen sie vor, daß diese weder als Angestellte, noch als Vertreter einer repräsentativen Arbeitnehmerorganisation irgendein Interesse an dem Rechtsstreit vor dem Verweisungsrichter hätten.

A.3.2.b. Was die L.B.C.-N.V.K. und den B.B.T.K. betrifft, bezieht sich die EOS AG auf die Folgen eines auf präjudizielle Frage verkündeten Urteils und macht geltend, daß diese intervenierenden Parteien kein kollektives und korporatives Interesse an der Intervention in einem durch präjudizielle Frage eingeleiteten Verfahren hätten. Sie ist der Ansicht, daß die L.B.C.-N.V.K. und der B.B.T.K. nicht darlegen würden, welche kollektiven oder korporativen Interessen sie gemäß ihren Satzungen vertreten; das angebliche kollektive Interesse sei zudem auf die individuellen Interessen ihrer Mitglieder beschränkt. Schließlich macht die EOS Coach Manufacturing Company AG geltend, daß die L.B.C.-N.V.K. und der B.B.T.K. keine Rechtspersönlichkeit hätten und als faktische Vereine nicht prozeßfähig seien. Als faktische Vereine seien sie keineswegs an den Gesetzgebungsarbeiten bezüglich der Dauer der Kündigungsfristen beteiligt, weshalb sie im Zusammenhang mit präjudiziellen Fragen, die sich auf die Kündigungsfristen beziehen, nicht vor dem Hof auftreten könnten.

B.3.1. Die L.B.C.-N.V.K., der B.B.T.K., Lucien Stragier und Karel Boeykens sind der Ansicht, daß der Gegenstand der präjudiziellen Frage an die kollektiven und korporativen Interessen der Angestelltengruppe rühre, und meinen demzufolge, in diesem Verfahren intervenieren zu können.

B.3.2. Ein faktischer Verein kann nur dann vor Gericht auftreten, wenn die Obrigkeit dazu veranlaßt wird, dieser Organisation, die eine wirkliche soziale Existenz aufweist, bestimmte Zuständigkeiten zu gewähren.

Gewerkschaften, die faktische Vereine sind, besitzen im Prinzip nicht die erforderliche Fähigkeit, vor dem Hof in einem präjudiziellen Verfahren zu intervenieren. Keine einzige Gesetzesbestimmung hat den Gewerkschaften eine derart allgemeine Prozeßfähigkeit erteilt, daß sie dazu ermächtigt wären, die kollektiven und individuellen Interessen einer Gruppe von Arbeitnehmern - im vorliegenden Fall die Angestelltengruppe - in jeglichem objektiven Streitverfahren - im vorliegenden Fall vor dem Hof - zu vertreten.

Wenngleich im Schriftsatz von Marc Hansen ausdrücklich auf den Schriftsatz der L.B.C.-N.V.K. und des B.B.T.K. Bezug genommen wird, weisen diese repräsentativen Organisationen nicht nach, daß sie von dem Arbeitnehmer gemeinsam mit der Wahrung seiner individuellen Interessen im Verfahren vor einem Arbeitsgericht beauftragt wären. Der bloße Hinweis auf die kollektiven und korporativen Interessen der Angestelltengruppe genügt daher nicht zur Intervention im Verfahren vor dem Schiedshof aufgrund von Artikel 87 § 1.

Der Interventionsschriftsatz ist demzufolge insofern, als er von der L.B.C.-N.V.K. und dem B.B.T.K. eingereicht wurde, unzulässig.

B.4. Lucien Stragier und Karel Boeykens berufen sich auf ihre Eigenschaft als Angestellter und Vertreter einer repräsentativen Arbeitnehmerorganisation.

Als Angestellte legen diese Personen nicht dar, wie sie das rechtlich erforderliche Interesse an der vor dem verweisenden Richter anhängigen Rechtssache aufweisen könnten, weshalb ihre Intervention in dieser Eigenschaft unzulässig ist.

Dieselben Personen berufen sich ebenfalls auf ihre Eigenschaft als Vertreter einer repräsentativen Arbeitnehmerorganisation. In dieser Eigenschaft befassen sie sich damit, die Interessen der Angestellten zu vertreten. Indem sie berufsmäßig zur Wahrung der Interessen der Angestellten auftreten, weisen Lucien Stragier und Karel Boeykens das gemäß Artikel 87 § 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 erforderliche Interesse an der Rechtssache vor dem verweisenden Richter auf.

Hinsichtlich des Gegenstands der präjudiziellen Frage

A.4.1. Lucien Stragier und Karel Boeykens vertreten die Auffassung, daß der Tatrichter bei der präjudiziellen Fragestellung nicht nur auf Artikel 59 ArbVertrG, sondern auch auf die Artikel 61 und 63 ArbVertrG hätte verweisen sollen. Der Hof habe somit eine Gesamtprüfung vorzunehmen und die Frage gegebenenfalls umzufomulieren.

A.4.2. Die EOS Coach Manufacturing Company AG macht geltend, daß der von Lucien Stragier und Karel Boeykens gemachte Vorschlag, die Frage umzufomulieren, auf eine Erweiterung des Gegenstands der präjudiziellen Frage hinauslaufe, während nur der Verweisungsrichter den Gegenstand der Frage bestimme und der Hof nicht einmal dafür zuständig sei, den Gegenstand der Frage zu ändern.

Hinsichtlich des gegen die Artikel 59 und 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge gerichteten Klagegrunds

Standpunkt von Lucien Stragier und Karel Boeykens

A.5.1. Lucien Stragier und Karel Boeykens weisen darauf hin, daß das Gesetz über die Arbeitsverträge einerseits zum Ziel gehabt habe, die bisherige, auf Arbeiter bzw. Angestellte anwendbare Gesetzgebung nicht nur zu koordinieren, sondern auch zu harmonisieren, indem die Begriffe « Arbeiter » und « Angestellte » definiert wurden. Ungeachtet der Diskussionen, die die Anwendung des Kriteriums der geleisteten Arbeit habe veranlassen können, präge die Unterscheidung zwischen beiden Kategorien von Arbeitnehmern das gesamte Arbeitsrecht, darunter das kollektive Arbeitsrecht, aber auch die Gesetzgebung bezüglich der Sozialversicherung und die Organisation der Arbeitsgerichte. Die Schaffung zweier Kategorien sei auf jeden Fall zulässig und halte

der Vergleichbarkeitsprüfung stand.

A.5.2. Lucien Stragier und Karel Boeykens meinen, die unterschiedliche Behandlung beider Kategorien von Arbeitnehmern habe einen gesetzmäßigen und objektiven Zweck. Die beiden Zielsetzungen des Gesetzgebers bei der Ausarbeitung der ArbVertrG, und zwar Kategorisierung und Harmonisierung, seien objektiv, gesetzmäßig und nicht widersprüchlich. Bei der Beurteilung des Gleichgewichts, das der Gesetzgeber zwischen beiden Kategorien habe erzielen wollen, könne nicht über die historische Komponente hinweggesehen werden, denn im Laufe der Jahre habe man sich eben um eine Annäherung der Rechtsstellungen von Arbeitern und Angestellten bemüht. Das Gesetz von 1978 über die Arbeitsverträge habe eine weitere Harmonisierung beider Rechtsstellungen ausdrücklich ermöglicht, indem die Möglichkeit vorgesehen worden sei, weitere Anpassungen der Kündigungsfristen vorzunehmen. Nichtsdestoweniger sei sich der Gesetzgeber der eventuellen Nachteile einer allzu weitgehenden Gleichstellung und Systematisierung bewußt geblieben. Der Gesetzgeber habe sich hingegen für eine allmähliche Annäherung entschieden und dabei die Austauschbarkeit der Stellen und die Verhältnismäßigkeit des Bedürfnisses nach Stabilität des Arbeitsplatzes berücksichtigt.

A.5.3. Im ArbVertrG habe der Gesetzgeber der gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung getragen, die dafür gesorgt habe, daß es keine klare Abgrenzung zwischen intellektueller und manueller Arbeit mehr gebe; deshalb sei namentlich dem König die Möglichkeit eingeräumt worden, die Kündigungsfristen für Arbeiter « im Interesse bestimmter besonderer Kategorien von Arbeitnehmern oder für aus sozialen oder wirtschaftlichen Gründen erfolgte Kündigungen » zu ändern, weshalb, während für höhere Angestellte die Kündigungsfrist je nach den sachbezogenen Verhältnissen festgesetzt werden könne, für Arbeiter eine differenzierte Regelung aufgrund der Bedürfnisse des jeweiligen Wirtschaftszweiges möglich sei. Berücksichtige man die auf dieser Grundlage faktisch durchgeführte Differenzierung sowie Artikel 63 ArbVertrG, der die Möglichkeit vorsehe, Arbeitern bei willkürlicher Entlassung eine zusätzliche Vergütung entsprechend sechs Monaten einzuräumen, so könne vernünftigerweise nicht behauptet werden, der Gesetzgeber habe ungenügend differenziert und eine unverhältnismäßige Regelung vorgeschrieben.

Unter Bezugnahme auf ein in der Rechtslehre häufig zitiertes Urteil des deutschen Bundesverfassungsgerichts, in dem entschieden worden sei, daß die in Deutschland für Arbeiter bzw. Angestellte geltenden Kündigungsfristen eine Diskriminierung und einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz darstellen würden, bringen Lucien Stragier und Karel Boeykens vor, daß erstens das BVerfG zunächst die in Belgien noch nicht in Frage gestellte Unterscheidung zwischen Geistes- und Handarbeitern verworfen habe, zweitens das Urteil anscheinend auch andeuten würde, daß eine Unterscheidung zwischen höheren und niederen Angestellten aufrechtzuerhalten sei, was in Belgien bereits der Fall sei, und drittens das BVerfG dem Gesetzgeber bis zum 30. Juni 1993 Zeit gelassen habe, der vom BVerfG festgestellten Diskriminierung durch gesetzgeberische Maßnahmen abzuwehren.

A.5.4. Lucien Stragier und Karel Boeykens erinnern daran, daß der Hof im Rahmen der Prüfung anhand des Gleichheitsgrundsatzes nur marginal prüfen könne. Da die Frage, wie - falls die Regelung für diskriminierend befunden wird - die Gleichstellung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte zu verwirklichen ist, eher eine politische als eine rein juristische Frage sei, die der Hof in Anbetracht des Grundsatzes der Gewaltentrennung nicht lösen könne, sei abschließend festzuhalten, daß die Beurteilung der angeblichen Diskriminierung eindeutig über den Rahmen der marginalen Prüfung hinausgehe.

A.5.5. Was die Art der vom Hof auszuübende Kontrolle betrifft, weisen Lucien Stragier und Karel Boeykens darauf hin, daß die Prüfung auf die fraglichen Gesetzesbestimmungen zu beschränken sei und auf keinen Fall auf die Anwendung dieser Gesetzesbestimmungen durch die Rechtsprechung erweitert werden dürfe; ferner habe sich der Hof bei der Verfassungsmäßigkeitsprüfung zeitlich zurückzusetzen, d.h. die fragliche Norm sei in Anbetracht des Zeitpunktes ihrer Entstehung zu bewerten. Der These, wonach der Gleichheitsgrundsatz gleichzeitig ein « angleichendes Handlungsgebot » beinhalten würde, woraus zu schließen wäre, daß der Hof immerhin über die Möglichkeit verfügen würde, zu prüfen, ob ein Unterschied heutzutage noch einen gerechtfertigten Zweck hat, sei nicht beizupflichten.

Standpunkt der EOS Coach Manufacturing Company AG

A.6.1. Die EOS Coach Manufacturing Company AG ist der Meinung, die unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte stünden in Ermangelung eines statthaften Zwecks im Widerspruch zum Gleichheitsgrundsatz. Der Gesetzgeber habe den Zweck dieser Unterscheidung niemals erwähnt, und zwar weder in den verschiedenen Gesetzen von 1954, noch im ArbVertrG; demzufolge habe er

niemals angegeben, daß mit der Unterscheidung ein statthafter Zweck verfolgt würde. Die von den anderen Parteien angegebene Absicht des Gesetzgebers bei der Entstehung des Gesetzes über die Arbeitsverträge wird bestritten. Die jeweiligen Rechtsstellungen der Angestellten und der Arbeiter seien keineswegs angeglichen oder harmonisiert worden. Die Möglichkeit, die Kündigungsfristen für Arbeiter durch sektorale Maßnahmen zu verlängern, habe es bereits vor dem ArbVertrG gegeben; sie habe nur in seltenen Fällen zu einer Verbesserung der Verhältnisse der Arbeiter in einem bestimmten Sektor geführt. In einigen Fällen habe sie sogar eine Verkürzung der gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfrist für Arbeiter herbeigeführt.

A.6.2. Das Unterscheidungskriterium sei nur anscheinend objektiv, weil es in Wirklichkeit dermaßen schwer zu handhaben und vage sei, daß es in der Rechtsprechung zu unverständlichen und willkürlichen Entscheidungen führe. Da der Gesetzgeber bei der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten im Bereich der Kündigungsfristen keinen statthafter Zweck verfolgt habe, könne das Unterscheidungskriterium alleine schon deswegen nicht erheblich sein. Die Kündigung und die Kündigungsfrist hätten nämlich zum Zweck, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, ein anderes Dienstverhältnis oder eine andere Existenz zu suchen. Im Hinblick auf diesen Zweck sei die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten unerheblich. Der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten werde weder durch das Kriterium der Art der Arbeit gerechtfertigt, noch durch den unterschiedlichen Mobilitätsgrad, der keine Ursache sondern vielmehr eine üble Folge dieser Behandlungsungleichheit sei. Andere Kriterien der Unterscheidung im Bereich der Kündigungsfristen seien viel erheblicher. In Anbetracht der weitreichenden Folgen der Unterscheidung sei das Fehlen jeder objektiven Rechtfertigung im Hinblick auf Zweck und Folgen um so inakzeptabler.

A.6.3. Auch wenn eine objektive und angemessene Rechtfertigung für den durch das Gesetz eingeführten Unterschied gefunden werden könnte, so wäre auf jeden Fall festzuhalten, daß der Gleichheitsgrundsatz verletzt sei, weil die eingesetzten Mittel in keinem Verhältnis zum verfolgten Zweck stünden. Die Diskrepanz zwischen den jeweiligen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte sei viel zu groß und nehme sogar zu, in dem Maße, wie die Anciennität der jeweiligen Arbeiter und Angestellten zunimmt. Förmlich würden Arbeiter und Angestellte in den verschiedenen Sparten des Sozialrechts unterschiedlich behandelt, aber diese unterschiedliche Behandlungsweise führe nicht zu derartigen materiellen Diskriminierungen wie im vorliegenden Fall bei den Kündigungsfristen. Der Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten im Bereich der Kündigungsfristen werde sicherlich nicht durch andere Aspekte ihrer jeweiligen Rechtsstellungen wettgemacht, wie etwa in den Bereichen der Probezeit, des Wettbewerbsverbots, des Jahresurlaubs, der Arbeitsunfähigkeit und des Schutzes gegen willkürliche Entlassung, wobei zu bemerken sei, daß - wenn auch aus anderen Rechtsgründen - die Entlassung von Angestellten genauso wenig dem freien Ermessen unterliege.

Standpunkt des Ministerrates

A.7.1. Der Ministerrat macht geltend, daß aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 3. Juli 1978 hervorgehe, daß der Gesetzgeber zwei Zielsetzungen verfolgt habe. An erster Stelle sei auf die Kompilation und Koordinierung der bisherigen Bestimmungen bezüglich der meisten arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnisse im Privatsektor hinzuweisen. In Anbetracht der Notwendigkeit dieser Koordinierung habe es der Gesetzgeber vorgezogen, noch schwebende Probleme durch spätere Gesetzesänderungen zu regeln. An zweiter Stelle sei eine Harmonisierung angestrebt worden, um hauptsächlich für die Arbeiter den Rechtsschutz und die Rechtssicherheit zu verbessern; dabei sei davon ausgegangen worden, daß nicht die Dauer der Kündigungsfrist, sondern vielmehr die inhaltliche Begründung der Entlassung einem Arbeitnehmer einen adäquaten Schutz gegen bzw. im Falle der Entlassung bietet. Der Gesetzgeber habe es dabei vorgezogen, den Arbeiter in die Lage zu versetzen, im Falle der willkürlichen Entlassung vor Gericht aufzutreten, während gleichzeitig die Möglichkeit vorgesehen worden sei, die den Arbeitern einzuräumenden Kündigungsfristen zu verlängern. Die Zielsetzung der Stabilität des Arbeitsplatzes werde in Belgien durch die Gewährung erheblicher Kündigungsfristen verwirklicht, welche je nach dem Schwierigkeitsgrad der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß bestimmt würden, soweit die Entlassung der Angestellten nicht auf dem Vorhandensein eines wirklichen und wichtigen Grundes, der diese Entlassung rechtfertigen würde, beruhe. Die Zielsetzung der Stabilität des Arbeitsplatzes werde im Ausland hingegen durch die Verpflichtung des Gesetzgebers verwirklicht, die Entlassung wirklich und ernsthaft zu begründen, während die Entlassungsfristen äußerst kurz seien.

A.7.2. Das Kriterium der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten sei objektiv. Der Unterschied zwischen beiden Rechtsstellungen beruhe ausschließlich auf der Art der wirklich geleisteten Arbeit. Der Trichter müsse aufgrund der tatsächlich vom Arbeitnehmer erfüllten Aufgaben über die Eigenschaft des jeweiligen Arbeitnehmers entscheiden. Der Unterschied sei objektiv, da nur die tatsächlich geleistete Arbeit, nicht aber die subjektive Qualifizierung des Vertrages durch die Parteien dabei eine Rolle spiele. Die Feststellung, daß das Kriterium in bestimmten Einzelfällen keine völlige Sicherheit bezüglich der Art der geleisteten Arbeit und

folglich der Rechtsstellung gewährleisten würde, sei unerheblich für die Feststellung der objektiven Art des Unterscheidungskriteriums.

A.7.3. Der Ministerrat meint, die fraglichen Gesetzesbestimmungen hätten ebenfalls einen adäquaten Charakter. Die Auslegung der in der präjudiziellen Frage genannten Bestimmungen könne von den übrigen Rechtsvorschriften, die die jeweiligen Rechtsstellungen der Arbeiter und der Angestellten regeln, nicht losgelöst werden. Insbesondere ist der Ministerrat der Meinung, es gebe eine globale Gleichheit zwischen dem Arbeiter- und dem Angestelltenstatut in den arbeits- und sozialrechtlichen Verhältnissen; er listet die wichtigsten Unterschiede zwischen beiden Rechtsstellungen auf und weist darauf hin, daß die festgestellten Unterschiede mal zugunsten der Arbeiter, mal zugunsten der Angestellten ausfallen. Zahlreiche Regelungen für Arbeiter und Angestellte seien übrigens in verschiedenen Bereichen des Sozialrechtes harmonisiert worden (die jeweiligen Kündigungsschutzmechanismen, die gewährleisteteste Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit, die Regelung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, die Bestimmungen der Allgemeinen Arbeitsschutzordnung, die Erstattung der Fahrkosten und die Pensionsregelung).

A.7.4. Der Ministerrat ist der Ansicht, daß der Gesetzgeber es in Kenntnis der Sachlage und nach Abwägung der jeweiligen Interessen vorgezogen hat, der Notwendigkeit der Kodifizierung und Koordinierung eine größere Bedeutung beizumessen als der erschöpfenden Regelung der sozialrechtlichen Probleme. In Anbetracht dieser statthaften Zielsetzung des Gesetzes würden die fraglichen Gesetzesbestimmungen bezüglich der Dauer der Kündigungsfristen nicht unangemessen erscheinen. Die fraglichen gesetzlichen Maßnahmen würden eine Entwicklungsstufe der Gesetzgebung darstellen. Der Hof könne diesen breiteren Zusammenhängen Rechnung tragen, wenn er vereinzelte Bestimmungen, die infolge der Verweisungsentscheidung aus der komplexen Gesamtheit der den sozialrechtlichen Schutz der Arbeitnehmer regelnden Vorschriften herausgelöst worden seien, anhand der Grundsätze der Gleichheit und des Diskriminierungsverbotes prüfe.

A.7.5. An letzter Stelle weist der Ministerrat auf die Folgen hin, die eine Entscheidung, in der der Hof die fraglichen Gesetzesbestimmungen für unvereinbar mit den Artikeln 6 und 6bis der Verfassung erklären würde, nach sich ziehen würde. Der Ministerrat ist diesbezüglich der Meinung, daß aufgrund eines solchen Urteilspruchs jede betroffene Kategorie sich in Zukunft vor dem Richter systematisch auf die für sie jeweils günstigsten Bestimmungen berufen würde. Dabei werde nicht immer eine Angleichung an die höchste Schutzebene stattfinden können. Der Tatrichter, der die Anwendung des Rechts nicht verweigern könne, wäre daher in jedem Einzelfall zur Rechtsfindung gezwungen und müßte somit als Gesetzgeber auftreten. Ein Eingriff seitens des Gesetzgebers wäre in einem solchen Fall erforderlich.

Standpunkt von Marc Hansen

A.8. Marc Hansen schließt sich der Stellungnahme von Lucien Stragier und Karel Boeykens an. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten beruhe auf klaren, nicht zufallsbedingten Faktoren sowie auf objektiven und allgemeinen Kriterien, sie liege im öffentlichen oder allgemeinen Interesse begründet und habe einen demokratischen Charakter. Die unterschiedliche Behandlungsweise hänge mit den jeweils unterschiedlichen Bedürfnissen und der jeweiligen Eigenart der einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern zusammen. Die verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern würden bei Entlassung je nach Fall leicht oder schwer eine neue Stelle finden können. Die jeweiligen Entlassungsregelungen seien unterschiedlich je nach Kategorie, wobei anzunehmen sei, daß bei Entlassung die einen schwieriger, die anderen leichter eine neue, gleichwertige Stelle finden könnten, sowie je nach der in den verschiedenen Arten von Stellen getragenen Verantwortung.

Standpunkt der VoE Familiehulp

A.9. Die VoE Familiehulp ist der Ansicht, daß der Unterschied zwischen beiden Kategorien von Arbeitnehmern darin liege, ob hauptsächlich Hand- oder Geistesarbeit geleistet wird; dies sei ein objektives Element. Diese Unterscheidung gelte nicht nur im Bereich der Kündigungsfristen, sondern auch in mehreren anderen Bereichen. Neben der Art der geleisteten Arbeit sei auch die größere Mobilität der Arbeiter ein objektives Faktum bei dieser unterschiedlichen Behandlungsweise, die nicht notwendigerweise dadurch einen diskriminierenden Charakter erhalte, daß wegen der historischen Entwicklung mehrere Arten von Handarbeit einen immer größer werdenden intellektuellen Beitrag erfordern würden. Vielmehr sei eben die Einstufung der jeweiligen Arbeitnehmer in eine der beiden Kategorien - eine den Gerichten anheimgestellte Sachfrage - zeitgebunden, ohne daß die Unterscheidung im Bereich der Kündigungsfristen dadurch zwangsläufig unstatthaft würde.

Hinsichtlich des gegen die Unterscheidung in den §§ 2 und 3 von Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge gerichteten Klagegrunds

Standpunkt von Lucien Stragier und Karel Boeykens

A.10. Die Unterscheidung zwischen niederen und höheren Angestellten sei gerechtfertigt; den niederen Angestellten würden die im ArbVertrG festgelegten Kündigungsfristen eingeräumt, während die Kündigungsfrist für höhere Angestellten in Anbetracht der zum Zeitpunkt der Zustellung der Kündigung bestehenden Chancen, bald eine gleichwertige Stelle zu finden, sowie der jeweiligen Sachlage bestimmt werde, wobei die Anciennität, das Alter, die Position und die Höhe des Gehalts zu berücksichtigen seien. Der Richter sei aufgrund von Artikel 82 § 3 nicht dazu verpflichtet, notwendigerweise eine längere Kündigungsfrist für höhere Angestellte vorzusehen. Die einzige Frage, die sich das Gericht stellen müsse, sei, ob es dem Betroffenen schwerer fallen würde als einem niederen Angestellten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Der Richter könne daher ohne jeden Zweifel und unter Berücksichtigung der jeweiligen Sachlage einem höheren Angestellten die für niedere Angestellte in Artikel 82 § 2 festgesetzte Kündigungsfrist einräumen. Lucien Stragier und Karel Boeykens meinen, es könne hier gar keine Diskriminierung vorliegen. Der einzige Unterschied zu den niederen Angestellten und den Arbeitern bestehe darin, daß der Gesetzgeber für diese selbst auf abstrakte und pauschale Art und Weise die Frist bestimme, die für angemessen gehalten wird, damit sie bald eine gleichwertige Stelle finden.

Standpunkt der EOS Coach Manufacturing Company AG

A.11.1. Bei der Festsetzung der Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber angesichts der höheren Angestellten einzuhalten hat, würden die Richter erheblich längere Kündigungsfristen einräumen als diejenigen, die für die niederen Angestellten gelten. Gezeigt werde dies übrigens durch die unterschiedlichen Formeln, die bei der Berechnung solcher Kündigungsfristen angewandt würden. Diese Feststellung sei eben die logische Folge der Gesetzesbestimmung, die vorschreibe, daß die Kündigungsfrist für höhere Angestellte nicht kürzer sein dürfe als diejenige, die für niedere Angestellte gelte. Die Richter würden in der Praxis von ihrer Befugnis Gebrauch machen, den höheren Angestellten viel längere Kündigungsfristen einzuräumen. Diese Regelung für die höheren Angestellten führe zu einer sehr großen Rechtsunsicherheit und zu mehr Streitigkeiten. Der durch das Gesetz gemachte Unterschied habe sehr weitreichende Folgen, unter anderem im Bereich der Zusammenarbeit mit dem entlassenen Angestellten, im Bereich der betriebswirtschaftlichen Organisation sowie im finanziellen Bereich, zumal die Regelung zu gigantischen Entlassungsvergütungen zu Lasten der Arbeitgeber dieser höheren Angestellten führe. Der beanstandete Unterschied beruhe auf einer unstatthaften Diskriminierung.

A.11.2. Zunächst einmal sei festzuhalten, daß in den Vorarbeiten auf keine einzige Zielsetzung, die die Unterscheidung verfolgen würde, hingewiesen worden sei. Es sei völlig willkürlich, nachträglich eine angeblich statthafte Zielsetzung festzustellen bzw. festzustellen zu versuchen. Demzufolge sei erwiesen, daß der Gesetzgeber mit der Unterscheidung keinen rechtmäßigen Zweck verfolgt habe.

A.11.3. Das Unterscheidungskriterium sei zudem unerheblich. Da der Gesetzgeber mit der Unterscheidung keinen rechtmäßigen Zweck verfolgt habe, könne das Unterscheidungskriterium alleine schon deswegen nicht erheblich sein. Der Zweck des Anspruchs des Arbeitnehmers auf eine Kündigung und eine Kündigungsfrist bestehe darin, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, ein anderes Dienstverhältnis oder eine andere Existenz zu suchen. Es sei nicht erweisen, daß Angestellte oberhalb einer bestimmten Gehaltsgrenze größere Schwierigkeiten empfinden würden, sich wieder in den Arbeitsprozeß einzugliedern, als Angestellte unterhalb dieser Gehaltsgrenze. Im Gegenteil sei vom wirtschaftlichen Gesichtspunkt her eher zu erwarten, daß ein hohes Gehalt infolge der Wirkung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt auf eine größere Nachfrage nach den entsprechenden Qualifikationen und somit auf bessere Chancen, eine neue Stelle zu finden, hinweisen würde. Das Unterscheidungskriterium der Höhe des Gehalts sei demzufolge völlig willkürlich und überhaupt unerheblich.

A.11.4. Es liege für das Unterscheidungskriterium auch keine objektive und angemessene Rechtfertigung vor. In bezug auf die Kündigungsfristen sei der Unterschied zugunsten der höheren Angestellten dermaßen groß, daß von einer Verhältnismäßigkeit zwischen dem gemachten Unterschied und dem verfolgten Zweck gar nicht die Rede sein könne.

Standpunkt des Ministerrates

A.12. Der Ministerrat macht geltend, daß die unterschiedliche Behandlungsweise nach den §§ 2 und 3 von Artikel 82 ArbVertrG mit den Verfassungsgrundsätzen der Gleichheit und des Diskriminierungsverbotes vereinbar sei, weil diese Bestimmungen an sich keinen Behandlungsunterschied im Hinblick auf die vom Arbeitgeber angesichts der Angestellten einzuhaltenden Kündigungsfristen einführen würden. Auch die Frist für einen niederen Angestellten sei aufgrund der Terminologie des Gesetzes eine Minimumfrist. Für die höheren Angestellten bestimme § 3, daß der Arbeitgeber mindestens die in § 2 genannten Kündigungsfristen zu beachten habe, ohne daß er dabei gezwungen sei, längere Fristen einzuräumen. Im Streitfalle könne das Gericht an der gesetzlichen Minimumfrist, die für die niederen Angestellten gilt, festhalten. Der angebliche Behandlungsunterschied ergebe sich also nicht aus den fraglichen Bestimmungen selbst. Subsidiär macht der Ministerrat geltend, daß, wenn der Hof davon ausgehen sollte, daß die fraglichen Gesetzesbestimmungen tatsächlich eine unterschiedliche Behandlung beider Kategorien von Angestellten beinhalten würden, diese Gesetzesbestimmungen nur einen vereinzelt Aspekt des Kündigungsschutzes regeln würden, wobei niedere Angestellte sich für mehrere Aspekte ihres Statuts auf günstigere Bestimmungen berufen könnten als diejenigen, die für höhere Angestellte gelten.

Hinsichtlich der angeblichen Diskriminierungen

B.5.1. Die präjudiziellen Fragen beziehen sich auf die Vereinbarkeit zweier gesetzlicher Regelungen bezüglich der Kündigungsfristen für Arbeitnehmer mit den Artikeln 6 und 6bis der Verfassung, und zwar der in den Artikeln 59 und 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge enthaltenen Regelung, soweit diese Bestimmungen unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeiter bzw. Angestellte bei gleicher Anciennität vorsehen, und der in den Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge enthaltenen Regelung, soweit diese Paragraphen unterschiedliche Kündigungsfristen für Angestellte je nach dem Jahresgehalt vorsehen.

B.5.2. Artikel 59 bestimmt folgendes:

« Die in Artikel 37 genannte Kündigungsfrist beginnt am Montag, der auf die Woche folgt, in der die Kündigung zugestellt wurde.

Die Kündigungsfrist beträgt achtundzwanzig Tage, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgeht, und vierzehn Tage, wenn die Kündigung vom Arbeiter ausgeht.

Diese Fristen werden für Arbeiter, die mindestens zwanzig Jahre lang ununterbrochen im Dienste desselben Unternehmens gestanden haben, verdoppelt.

Sie sind unter Berücksichtigung der zu Beginn der Kündigungsfrist erworbenen Anciennität zu berechnen. »

Artikel 82 bestimmt folgendes:

« § 1. Die in Artikel 37 genannte Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Kündigung zugestellt wurde.

§ 2. Ist das Jahresgehalt nicht höher als [650.000] Franken, so beträgt die vom Arbeitgeber zu beachtende Kündigungsfrist mindestens drei Monate für Angestellte, die weniger als fünf Dienstjahre

zählen.

Diese Frist wird am Anfang jeder weiteren Periode von fünf Dienstjahren beim selben Arbeitgeber jeweils um drei Monate verlängert.

Geht die Kündigung vom Angestellten aus, so werden die in den Absätzen 1 und 2 genannten Kündigungsfristen jeweils auf die Hälfte reduziert, ohne daß sie mehr als drei Monate betragen dürfen.

§ 3. Beträgt das Jahresgehalt über [650.000] Franken, so werden die vom Arbeitgeber bzw. vom Angestellten zu beachtenden Kündigungsfristen entweder durch frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung getroffene Vereinbarung, oder vom Richter bestimmt.

Geht die Kündigung vom Arbeitgeber aus, so darf die Kündigungsfrist nicht kürzer sein als die in § 2 Absätze 1 und 2 festgelegten Fristen.

Geht die Kündigung vom Angestellten aus, so darf die Kündigungsfrist nicht länger sein als viereinhalb Monate, wenn das Jahresgehalt über [650.000] Franken beträgt, ohne mehr als [1.300.000] Franken zu überschreiten, und nicht länger als sechs Monate, wenn das Jahresgehalt über [1.300.000] Franken beträgt.

§ 4. Die Kündigungsfristen sind je nach der zu Beginn der Kündigungsfrist erworbenen Anciennität zu berechnen. »

Infolge der Anpassung an die Indexzahl der Einzelhandelspreise betragen die in Artikel 82 §§ 2 und 3 genannten Jahresgehälter zur Zeit 838.000 bzw. 1.675.000 Franken (Bekanntmachung im *Belgischen Staatsblatt* vom 3. Dezember 1992).

B.5.3. Die Verfassungsvorschriften der Gleichheit und des Diskriminierungsverbotes schließen nicht aus, daß ein Behandlungsunterschied zwischen bestimmten Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit es für das Unterscheidungskriterium eine objektive und angemessene Rechtfertigung gibt. Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist im Hinblick auf Zweck und Folgen der beanstandeten Maßnahme sowie auf die Art der einschlägigen Grundsätze zu beurteilen; der Gleichheitsgrundsatz ist verletzt, wenn feststeht, daß die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

Hinsichtlich der angeblichen Diskriminierung zwischen Arbeitern und Angestellten in den Artikeln 59 und 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge

B.6.1. Aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge geht hervor, daß der Gesetzgeber die Absicht hatte, die verschiedenen Arbeitsverträge für Arbeiter, Angestellte, Handelsvertreter, Dienstboten und Studenten in einem einzigen Gesetz zu koordinieren und mittels einiger Abänderungen der bisher geltenden Regelungen gleichzeitig eine weiterreichende Einheitlichkeit der Rechtsstellungen der jeweiligen Arbeitnehmerkategorien zustande zu bringen,

ohne daß grundlegende Reformen allerdings für durchführbar gehalten wurden (*Parl. Dok.*, Senat, 1977-1978, Nr. 258/2, S. 39; *Parl. Dok.*, Kammer, 1977-1978, nr. 293/4, S. 2).

Dieses zweifache Bemühen zeigte sich im Zusammenhang mit der Stabilität des Arbeitsplatzes, indem die für Arbeiter bzw. Angestellte diesbezüglich geltenden gesetzlichen Regelungen koordiniert und - in geringerem Maße - harmonisiert wurden, was die Modalitäten der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, nämlich die Dauer der Kündigung und die Begründung der Entlassung betrifft. In diesem Zusammenhang erklärte der Minister im Kammerausschuß für Beschäftigung und Arbeit folgendes:

« Der Unterschied hinsichtlich der Dauer der Kündigungsfrist für Arbeiter bzw. für Angestellte wird durch eine Anpassung an die Verhältnisse der Angestellten wohl niemals beseitigt werden, denn man sieht immer mehr ein, daß die Stabilität des Arbeitsplatzes nicht den langen Kündigungsfristen zu verdanken ist, die den Angestellten eingeräumt werden; ihr wäre besser gedient durch die Verpflichtung, die Entlassung zu begründen und diese Gründe zu überprüfen.

In diesem Zusammenhang gibt es jedoch eine Tendenz, die gesetzlichen Kündigungsfristen mittels sektoraler Maßnahmen zu verlängern, die die gesetzliche Maximumfrist von 56 auf 112 Tage gebracht haben.

Überdies werden die in den Gesetzesbestimmungen eingeführten Verbesserungen bezüglich der willkürlichen Entlassung von Arbeitern (Art. 63) - die eine nachträgliche Begründung der Entlassung und die gerichtliche Aufsicht über diese Begründung im Streitfalle voraussetzen - in wirksamer Weise dazu beitragen, eine bessere Stabilität des Arbeitsplatzes zu gewährleisten.

Schließlich ist darauf hinzuweisen, daß in manchen Tarifverträgen - nachdem festgestellt wurde, daß die von den Mitarbeitern erfüllten Aufgaben infolge der Entwicklung in ihrem Wirtschaftszweig zu Aufgaben überwiegend intellektueller Art geworden waren - bestimmt wurde, daß die Vertragsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Gesetzesbestimmungen über die Anstellungsverträge unterliegen. » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1977-1978, Nr. 293/4, S. 4).

B.6.2.1. Indem der Gesetzgeber den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten auf die hauptsächlich manuelle bzw. intellektuelle Art ihrer Arbeit gegründet hat, hat er einem Behandlungsunterschied ein Kriterium zugrunde gelegt, das für diesen Unterschied, würde er heute eingeführt, kaum eine objektive und angemessene Rechtfertigung bieten könnte. Aus dieser Feststellung läßt sich aber nicht schließen, daß der Gesetzgeber dadurch, daß er die Unterscheidung im Gesetz vom 3. Juli 1978 nicht gleich insgesamt aufgehoben sondern lediglich gemildert hat, gegen die Artikel 6 und 6*bis* der Verfassung verstoßen hätte.

B.6.2.2. Der Hof stellt nämlich fest, daß der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten bezüglich der bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beachtenden Fristen nicht durch das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge eingeführt worden ist, sondern bereits in der früheren Gesetzgebung enthalten war. Der Ursprung dieser Unterscheidung geht auf den Anfang dieses Jahrhunderts zurück. Der Gesetzgeber hat jedoch im Laufe der Jahre den Kündigungsschutz der Arbeiter auf eine Ebene bringen wollen, die derjenigen des Kündigungsschutzes der Angestellten näher kommt. Um dieses Ziel zu erreichen, hat er für Arbeiter einen besonderen Schutz gegen willkürliche Entlassung eingeführt (Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge) und dem König die Befugnis erteilt, auf Vorschlag des zuständigen Tarifausschusses oder des Nationalen Arbeitsrates die Kündigungsfristen « im Interesse bestimmter besonderer Kategorien von Arbeitnehmern oder bei Kündigung aus sozialen oder wirtschaftlichen Gründen » zu ändern (Artikel 61 dieses Gesetzes).

B.6.2.3. Die Unterscheidung ist nicht unter Berücksichtigung der Zielsetzung, die der Gesetzgeber damals verfolgte, als er den Unterschied einführte, sondern unter Berücksichtigung jener Zielsetzung, von der das Gesetz vom 3. Juli 1978 inspiriert ist, zu beurteilen.

Es wäre wohl nicht zulässig, wenn der Gesetzgeber zögern würde, einer Diskriminierung ein Ende zu setzen, wenn die fraglichen Grundsätze den Kern eines Grundrechtes berühren würden. Dies trifft jedoch nicht auf eine Regelung zu, die in ihrem heutigen Zustand die Stabilität des Arbeitsplatzes für zwei Kategorien von Arbeitnehmern jeweils unterschiedlich organisiert, ohne allerdings zu verkennen, daß sie erforderlich ist.

B.6.3.1. Die vorgenannte Unterscheidung konnte - unter Berücksichtigung der damals herrschenden Denkweisen - bei ihrer Einführung eine Rechtfertigung in den deutlich unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen der Arbeiter- bzw. der Angestelltengruppe finden, welche die Chancen, nach der Entlassung eine neue, gleichwertige Stelle zu finden, beeinflussen konnte.

Wenngleich die sozialwirtschaftliche und technologische Entwicklung die Unterschiede zwischen beiden Arbeitnehmergruppen nach und nach abgeschwächt hat und sie immer noch abschwächt, ist bei der Prüfung der Artikel 59 und 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, die den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten beibehalten, dem Umstand Rechnung zu tragen, daß dasjenige, was von dem fraglichen Unterschied, der viele Bereiche des Sozialrechtes geprägt hatte, übriggeblieben ist, durch die Geschichte zu erklären ist. Generationen lang wurden Berufswahlen getroffen und sind Situationen gewachsen aufgrund des Unterschieds der jeweiligen Rechtsstellungen; das Bestehen von Vorrechten für die Angestellten, was die Stabilität des Arbeitsplatzes betrifft, hat ihre Gehaltsforderungen und deren Erfolg beeinflußt; der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten hat sich derart ausgewirkt, daß sie in der Organisation des Gewerkschaften sowie in der Abgrenzung der Tarifausschüsse zum Ausdruck gekommen ist. Demzufolge kann die seit Jahrzehnten in Gang gekommene Verblassung des beanstandeten Unterschied nur allmählich erfolgen. Der Umstand, daß es unvertretbar wäre, einen solchen Unterschied jetzt einzuführen, genügt nicht zur Rechtfertigung einer plötzlichen Abschaffung dieses Unterschieds.

B.6.3.2. Im übrigen gilt die Unterscheidung zwischen den beiden Kategorien von Arbeitnehmern auch für andere Behandlungsunterschiede. Dies trifft namentlich auf die Entlohnungsweise, die Probezeit, das gewährleistete Einkommen, die Kurzarbeit und den Jahresurlaub zu.

Diese unterschiedlichen Regelungen sind mal für die Arbeiter, mal für die Angestellten günstig. Es wäre inkohärent, den Unterschied nur angesichts der Dauer der Kündigungsfristen zu betrachten und ihn zu verurteilen, ohne seine Folgen in anderen Angelegenheiten des Arbeitsrechts und der Sozialversicherung, die auf der gleichen Unterscheidung beruhen, zu berücksichtigen.

Der Gesetzgeber hat somit eine Maßnahme ergriffen, die seinem Ziel entspricht, eine Annäherung zwischen den jeweiligen Rechtsstellungen von Arbeitern und Angestellten herbeizuführen, indem er der jähen Abschaffung des Unterschieds zwischen diesen Berufskategorien eine allmähliche Harmonisierung vorzog, zumal in einer Angelegenheit, in der die Normen sich infolge kollektiver Verhandlungen entwickeln können. Diese Erwägung zeigt auch, daß die Aufrechterhaltung des Unterschieds einem Ziel, das erst stufenweise erreicht werden kann, nicht offensichtlich unangemessen ist.

Hinsichtlich der angeblichen Diskriminierung zwischen niederen und höheren Angestellten in den Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge

B.7.1. Die Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge sehen unterschiedliche Modalitäten für die Kündigung von Anstellungsverträgen vor, je nachdem, ob das Jahresgehalt den indexierten Betrag von 650.000 Franken, zur Zeit 838.000 Franken übersteigt oder nicht. Diese Modalitäten beziehen sich auf die Dauer der Kündigungsfrist und die Art und Weise, wie diese Dauer festgelegt wird. Die gestellte präjudizielle Frage betrifft nur die diskriminierende bzw. nichtdiskriminierende Beschaffenheit der unterschiedlichen Dauer der Kündigungsfrist je nachdem, ob der Arbeitgeber Angestellten der einen bzw. der anderen Kategorie kündigt.

Für Angestellte mit einem Jahresgehalt, das den indexierten Betrag von 650.000 Franken nicht übersteigt, ist die Kündigungsfrist im Gesetz festgelegt worden und beträgt mindestens drei Monate für Angestellte mit einer Dienstzeit von weniger als fünf Jahren. Diese Frist wird zu Beginn jeder weiteren fünfjährigen Betriebszugehörigkeitsperiode jeweils um drei Monate verlängert.

Für Angestellte mit einem Jahresgehalt, das den indexierten Betrag von 650.000 Franken

übersteigt, bestimmt das Gesetz, daß die Dauer der Kündigungsfrist entweder durch frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung oder vom Richter festgelegt wird, wobei die für niedere Angestellte geltende Kündigungsfrist die zu beachtende minimale Kündigungsfrist darstellt.

B.7.2. Der Hof stellt fest, daß die Regelung in den Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge selbst den beiden Kategorien von Angestellten keine jeweils unterschiedlichen Fristen einräumt, sondern lediglich die Möglichkeit bietet, höheren Angestellten längere Kündigungsfristen einzuräumen.

B.7.3. Ohne dem Bemühen um eine weiterreichende Harmonisierung der Rechtsstellungen der jeweiligen Kategorien von Arbeitnehmern Abbruch zu tun, wird im allgemeinen angenommen, daß eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmern, die innerhalb des Unternehmens eine schwerere Verantwortung tragen und schwieriger eine unter dem Gesichtspunkt der Arbeits- und Gehaltsbedingungen gleichwertige Stelle finden werden, einen besseren Schutz der Stabilität ihres Arbeitsplatzes beanspruchen können. Der durch das Gesetz aufrechterhaltene Unterschied zwischen zwei Kategorien von Angestellten entspricht somit einem statthaften Zweck. Der Gesetzgeber kann davon ausgehen, daß ein oberhalb einer bestimmten Grenze liegendes Jahresgehalt ein Hinweis auf die besondere Art der vom Angestellten geleisteten Arbeit sein kann.

Unter Berücksichtigung des Zwecks und der Folgen der zu prüfenden Norm ist die Unterscheidung zwischen den jeweiligen Kategorien von Angestellten je nachdem, ob ihr Jahresgehalt den festgesetzten Betrag von 650.000 Franken übersteigt oder nicht, nicht ohne objektive und angemessene Rechtfertigung.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Die Artikel 59 und 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge verstoßen nicht gegen die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung, soweit sie bei gleichem Dienstalter eine unterschiedliche Kündigungsfrist vorschreiben, je nachdem, ob einem Arbeiter oder einem Angestellten gekündigt wird.

Die Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 desselben Gesetzes verstoßen nicht gegen die Artikel 6 und *6bis* der Verfassung, soweit sie eine unterschiedliche Kündigungsfrist für die Entlassung von Angestellten vorschreiben, je nachdem, ob das Jahresgehalt höher ist als 650.000 Franken.

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

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) L. Potoms

(gez.) F. Debaedts