

## ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnismr. 593
Urteil Nr. 20/94 vom 3. März 1994

### URTEIL

---

*In Sachen:* Präjudizielle Frage, gestellt vom Arbeitsgericht Gent in Sachen der Inter-Discount AG gegen V. De Saffel.

Der Schiedshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden L. De Grève und M. Melchior, und den Richtern L.P. Suetens, H. Boel, L. François, J. Delruelle und H. Coremans, unter Assistenz des Kanzlers L. Potoms, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden L. De Grève,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

\*

\* \*

## I. Gegenstand der präjudiziellen Frage

In seinem Urteil vom 14. Mai 1993, das am 19. Juli 1993 in der Kanzlei eingegangen ist, stellt das Arbeitsgericht - vierte Kammer - folgende präjudizielle Frage:

« Verstoßen die Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 6 und *bis* der Verfassung, soweit sie bestimmen, daß die von einem Angestellten mit einem Jahresgehalt von höchstens 650.000 Franken zu beachtende Kündigungsfrist die Hälfte der vom Arbeitgeber angesichts desselben Angestellten zu beachtenden Kündigungsfrist beträgt, ohne jedoch mehr als drei Monate betragen zu dürfen, während die von einem Angestellten mit einem Jahresgehalt von über 650.000 Franken zu beachtende Kündigungsfrist entweder von den Parteien oder vom Richter bestimmt wird, ohne jedoch mehr als 4,5 bzw. 6 Monate betragen zu dürfen, je nach der Höhe des Jahresgehaltes, so daß diese Kündigungsfrist kürzer sein kann als diejenige, die von einem Angestellten mit einem Jahresgehalt von höchstens 650.000 Franken zu beachten ist ? »

## II. Sachverhalt und vorhergehendes Verfahren

1. V. De Saffel war seit dem 1. Oktober 1982 bei der Inter-Discount AG in Roeselare teilzeitbeschäftigt als Angestellte (Verkäuferin-Kassiererin).

Mit Schreiben vom 8. April 1992 teilte sie mit, daß sie « ab heute, dem 8. April 1992 » kündige, weil sie ab 1. Mai 1992 eine Vollzeitbeschäftigung gefunden habe.

Mit Einschreibebrief vom 17. April 1992 berichtete die Inter-Discount AG, daß sie dieser Art der Kündigung nicht zustimmen könne; V. De Saffel hätte eine dreimonatige Kündigungsfrist zum 31. Juli 1992 beachten müssen.

Am 30. April 1992 erwiderte sie, daß sie bereits einen anderen Vertrag unterschrieben habe und am 25. Mai 1992 den Dienst bei ihrem neuen Arbeitgeber antrete. Mit Einschreibebrief vom 8. Mai 1992 nahm die Inter-Discount AG zur Kenntnis, daß die Beklagte den Vertrag ohne Rücksicht auf die gesetzliche Kündigungsfrist am 25. Mai 1992 beenden würde.

Mit Einschreibebrief vom 25. Mai 1992 wurde die widerrechtliche Abwesenheit der Beklagten ab dem 18. Mai 1992 festgestellt. Beansprucht wurde eine Kündigungsentschädigung entsprechend dem Gehalt für die Zeit des nicht beachteten Teils der Kündigungsfrist, d.h. 2,5 Monate.

2. Die Inter-Discount AG verklagte V. De Saffel am 21. August 1992 vor dem Arbeitsgericht auf Bezahlung dieser Kündigungsentschädigung.

Das Gericht stellte von Amts wegen die Frage nach der Übereinstimmung von Artikel 82 §§ 2 und 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge mit den Artikeln 6 und *bis* der Verfassung, aufgrund der nachstehenden Erwägungen:

« Wenn die von einem Angestellten mit einem Jahresgehalt von höchstens 796.000 Franken (1992) zu beachtende Kündigungsfrist gemäß Artikel 82 § 2 letzter Absatz des Gesetzes über die Arbeitsverträge der Hälfte der vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfrist entsprechen soll, ohne jedoch länger als drei Monate zu dauern, so geht aus dieser Bestimmung hervor, daß die Dauer der Kündigungsfrist pauschal auf die Hälfte der für den Arbeitgeber geltenden Frist festgesetzt worden ist, was insbesondere bedeutet, daß sie nicht kürzer sein darf (siehe CUYPERS, D., « Het ontslag door de werknemer », *Or.*, 1992, 2-3). Ganz anders verhält es sich bei den Angestellten mit einem Jahresgehalt von über 796.000 Franken (1992). In dem Fall wird die Kündigungsfrist vertraglich oder vom Richter festgesetzt und ist für die vom Angestellten zu beachtende Kündigungsfrist in Artikel 82 § 3 letzter Absatz des Gesetzes über die Arbeitsverträge lediglich eine Obergrenze vorgesehen. Von

einer Pauschale ist auf jeden Fall nicht die Rede.

Dies bedeutet, daß ein Angestellter mit einem Jahresgehalt von bis zu 796.000 Franken und einer Anciennität von fünf bis zehn Jahren immer eine dreimonatige Kündigungsfrist zu beachten hat, während die Kündigungsfrist für einen Angestellten mit einem Jahresgehalt von über 796.000 Franken und mit der gleichen Anciennität weniger als drei Monate betragen, ja sogar gleich Null sein kann (siehe nämlich Kass., 19. Juni 1989, *Urt. Kass.*, 1988-89, S. 1259).

Es erhebt sich sehr wohl die Frage, auf welche Weise diese gesetzliche Unterscheidung zu rechtfertigen ist (siehe u.a. VANNES, V., Anm. zu Kass., 19. Juni 1989, *J.T.T.* 1989, S. 385).

Das Gericht hält es für angezeigt, dem Schiedshof von Amts wegen eine entsprechende präjudizielle Frage zu stellen (Artikel 26 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof). »

### III. *Verfahren vor dem Hof*

Eine Ausfertigung der Verweisungsentscheidung ist am 19. Juli 1993 in der Kanzlei des Hofes eingegangen.

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 Richter der Besetzung des Hofes bestimmt.

Die referierenden Richter haben geurteilt, daß es keinen Anlaß zur Anwendung von Artikel 71 bzw. 72 des organisierenden Gesetzes gibt.

Die Verweisungsentscheidung wurde gemäß Artikel 77 des organisierenden Gesetzes mit am 13. August 1993 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen notifiziert.

Die durch Artikel 74 des organisierenden Gesetzes vorgeschriebene Bekanntmachung erfolgte im *Belgischen Staatsblatt* vom 26. August 1993.

Der Ministerrat, Wetstraat 16 in Brüssel, hat mit am 27. September 1993 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief einen Schriftsatz eingereicht.

Dur Anordnung vom 11. Januar 1994 hat der Hof die für die Urteilsfällung vorgesehene Frist bis zum 10. Juli 1994 verlängert.

Durch Anordnung vom 20. Januar 1994 hat der Hof die Rechtsache für verhandlungsreif erklärt und den Sitzungstermin auf den 9. Februar 1994 anberaumt.

Von dieser Anordnung wurden der Ministerrat und sein Rechtsanwalt mit am 20. Januar 1994 bei der Post aufgegebenen Einschreibebriefen in Kenntnis gesetzt.

Auf der Sitzung vom 9. Februar 1994

- erschien RA P. Peeters, in Brüssel zugelassen, für den Ministerrat,
- haben die referierenden Richter H. Boel und J. Delruelle Bericht erstattet,
- wurde RA P. Peeters angehört,
- wurde die Rechtssache zur Beratung gestellt.

Das Verfahren wurde gemäß den Bestimmungen der Artikel 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*

- A -

##### *Standpunkt des Ministerrates*

A.1. Die präjudizielle frage bezieht sich darauf, ob die Art und Weise der Festsetzung der von den *Angestellten* zu beachtenden Kündigungsfrist diskriminierend ist oder nicht.

In seinem Urteil Nr. 56/93 vom 8. Juli 1993 habe der Hof erkannt, daß der durch Artikel 82 §§ 2 und 3 eingeführte Unterschied hinsichtlich der Dauer der vom *Arbeitgeber* zu beachtenden Kündigungsfrist je nachdem, ob es sich um einen Angestellten der einen oder der anderen Kategorie handele, nicht gegen die Artikel 6 und 6bis der Verfassung verstoße.

A.2. Die Unterschiede zwischen den « höheren » und den « niederen » Angestellten hinsichtlich der von ihnen zu beachtenden Kündigungsfristen seien folgende: Die vom « niederen » Angestellten zu beachtende Kündigungsfrist werde pauschal auf die Hälfte der vom Arbeitgeber zu beachtenden Kündigungsfrist festgesetzt und dürfe höchstens drei Monate betragen, während die vom « höheren » Angestellten zu beachtende Kündigungsfrist durch Vereinbarung oder vom Richter festgesetzt werde und höchstens viereinhalb bzw. sechs Monate betragen dürfe, je nachdem, ob das Einkommen höher liege als 1.675.000 Franken (1993) oder nicht.

Diese Regeln hätten zur Folge, daß die von einem « niederen » Angestellten zu beachtende Kündigungsfrist immer pauschal festgesetzt werde und niemals weniger als anderthalb Monate und niemals mehr als drei Monate betragen werde. Für einen « höheren » Angestellten werde die Kündigungsfrist « frei » bestimmt und gebe es lediglich ein Maximum von viereinhalb bzw. sechs Monaten. Die von einem « höheren » Angestellten zu beachtende Kündigungsfrist könne demzufolge genausogut gleich lang, länger oder kürzer sein als die pauschal festgesetzte Kündigungsfrist, die ein « niederer » Angestellter mit gleicher Anciennität zu beachten habe.

A.3. Die Erwägungen, die den Gesetzgeber dazu veranlaßt hätten, diese Flexibilität bei der Festsetzung der Dauer der Kündigungsfrist für die « höheren » Angestellten einzuführen, würden jene Gründe ergänzen, die den Unterschied hinsichtlich der Dauer der vom Arbeitgeber angesichts dieser oder jener Kategorie von Angestellten zu beachtenden Kündigungsfrist rechtfertigen würden und vom Hof im oben erwähnten Urteil übernommen worden seien.

Wenn bestimmte Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen eine größere Verantwortung tragen und schwerer eine hinsichtlich der Arbeits- und Einkommensbedingungen gleichwertige Stelle finden würden, einerseits einen besseren Schutz ihres Arbeitsverhältnisses beanspruchen könnten, so müßten andererseits auch die Modalitäten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dieser Arbeitnehmer flexibler den Umständen angepaßt werden können, wenn sie selbst dem Arbeitsvertrag ein Ende setzen wollten. Wenn es sich tatsächlich um einen solchen Arbeitnehmer handele, werde es je nach den Umständen gerechtfertigt sein, daß in bestimmten Fällen nur eine kurze Frist gewährt werde und in anderen Fällen eine längere Frist beachtet werden müsse. Vom « höheren » Angestellten und vom Arbeitgeber selbst oder - im Streitfall - vom Richter werde dieser Sachverhalt bewertet und die passende Kündigungsfrist unter Beachtung der gesetzlichen Beschränkungen festgesetzt.

Dabei könne der Gesetzgeber berechtigterweise davon ausgehen, daß ein oberhalb einer bestimmten Grenze liegendes Jahresgehalt ein Hinweis auf die besondere Art der vom Angestellten geleisteten Arbeit sein könne.

A.4. Die fragliche Unterscheidung gehöre übrigens in einen umfassenderen Zusammenhang. Im vorliegenden Fall sei festzustellen, daß die Rechtsvorschriften, die die Rechtsstellung der Angestellten mit einem Jahresgehalt, das nicht höher als 838.000 Franken liegt, bzw. der Angestellten mit einem Jahresgehalt von über 838.000 Franken regeln, nicht systematisch die Angehörigen von einer der genannten Kategorien bevorzugen würden. Vielmehr sei festzuhalten, daß die Unterschiede mal für die eine, mal für die andere Kategorie von Angestellten günstiger ausfallen würden. Während die « höheren » Angestellten mehr Erleichterungen bei der Festsetzung der Kündigungsfrist genießen würden (die demzufolge hinsichtlich der Dauer nicht immer günstiger sein werde als die für die « niederen » Angestellten geltende Frist), würden die « niederen » Angestellten die Regel genießen, der zufolge ihnen kein Wettbewerbsverbot entgegeng gehalten werden könne (Artikel 65 in Ver-

bindung mit Artikel 86 des Gesetzes über die Arbeitsverträge).

A.5. Die Bestimmungen von Artikel 82 §§ 2 und 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge würden also nicht gegen die Artikel 6 und 6bis verstoßen, soweit sie die von Angestellten zu beachtenden Kündigungsfristen unterschiedlich festsetzen würden, je nachdem, ob das Jahresgehalt höher liege als 838.000 Franken oder nicht.

- B -

B.1. Artikel 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (*Belgisches Staatsblatt* vom 22. August 1978, Berichtigung im *Belgischen Staatsblatt* vom 30. August 1978) bestimmte in der durch die präjudizielle Frage angegebenen Fassung 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. »

B.2. Mit Wirkung vom 1. Januar 1993 wurden diese Beträge gemäß Artikel 131 des vorgenannten Gesetzes auf 838.000 Franken bzw. 1.675.000 Franken erhöht (Bekanntmachung im

*Belgischen Staatsblatt* vom 3. Dezember 1992).

B.3. Die Verfassungsvorschriften der Gleichheit und des Diskriminierungsverbotes schließen nicht aus, daß ein Behandlungsunterschied zwischen Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit dieser Unterschied auf einem objektiven Kriterium beruht und in angemessener Weise gerechtfertigt ist.

Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist im Hinblick auf Zweck und Folgen der beanstandeten Maßnahme sowie auf die Art der einschlägigen Grundsätze zu beurteilen; es wird gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen, wenn feststeht, daß die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

B.4. Die Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge sehen unterschiedliche Modalitäten für die Kündigung des Arbeitsvertrages durch Angestellte vor, je nachdem, ob das Jahresgehalt nicht höher als der indexierte Betrag von 650.000 Franken liegt, höher als 650.000 Franken liegt, ohne mehr als 1.300.000 Franken zu betragen, oder den letztgenannten Betrag überschreitet. Diese Modalitäten beziehen sich auf die Dauer der Kündigungsfrist und auf die Art und Weise, wie diese Dauer ermittelt wird. Die gestellte präjudizielle Frage bezieht sich nur darauf, ob die Dauer der Kündigungsfrist, die je nachdem unterschiedlich ist, ob die Kündigung von einem Angestellten der einen oder der anderen Kategorie ausgeht, diskriminierend ist oder nicht.

B.5. Die Regelung in den Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge behandelt die drei Kategorien von Angestellten unterschiedlich, was die von ihnen zu beachtenden Kündigungsfristen betrifft. Während für Angestellte mit einem Jahresgehalt, das nicht höher als 650.000 Franken liegt, die Kündigungsfrist je nach ihrer Anciennität und mit einem Maximum von drei Monaten festgelegt wird, wird die von höheren Angestellten zu beachtende Kündigungsfrist entweder durch frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung getroffene Vereinbarung, oder vom Richter, mit einem Maximum von - je nach dem Fall - viereinhalb oder sechs Monaten bestimmt.

B.6. Der Gesetzgeber hat das Kriterium des Jahresgehaltes, das die unterschiedlichen Verantwortungsebenen gewissermaßen zum Ausdruck bringen soll, verwendet, um die von den Angestellten zu beachtende Kündigungsfrist zu bestimmen. Im Falle der niederen Angestellten hat er

diese Kündigungsfrist pauschal festgelegt, mit einem Maximum von drei Monaten. Für die höheren Angestellten hat der Gesetzgeber sich darauf beschränkt, die Maximumfrist zu bestimmen, und zwar auf viereinhalb bzw. sechs Monate. Er hat es in diesen Fällen den Parteien selbst und in Ermangelung einer Vereinbarung dem Richter anheimgestellt, die zu beachtende Frist zu bestimmen. Der Gesetzgeber kann im Hinblick auf diese Fälle berechtigterweise davon ausgehen, daß am besten die Parteien selbst bzw. der Richter nach Abwägung der jeweiligen Interessen die konkret zu beachtende Frist bestimmen können. Der durch das Gesetz eingeführte Unterschied nach drei Kategorien von Angestellten in bezug auf die von ihnen zu beachtende Kündigungsfrist ist also nicht offensichtlich unangemessen.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Die Paragraphen 2 und 3 von Artikel 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge verstoßen nicht gegen die Artikel 10 und 11 der koordinierten Verfassung (vormals Artikel 6 und *6bis*), soweit sie die von Angestellten zu beachtende Kündigungsfrist je nach der Höhe des Jahresgehaltes unterschiedlich festlegen.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 3. März 1994.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) L. Potoms

(gez.) L. De Grève