

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnisnr. 1869
Urteil Nr. 84/2001 vom 21. Juni 2001

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in bezug auf Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgericht Verviers.

Der Schiedshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden M. Melchior und H. Boel, den Richtern L. François, P. Martens, A. Arts, R. Henneuse, M. Bossuyt und E. De Groot, und dem emeritierten Vorsitzenden G. De Baets und der Ehrenrichterin J. Delruelle gemäß Artikel 60*bis* des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, unter Assistenz des Kanzlers L. Potoms, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Melchior,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. Gegenstand der präjudiziellen Frage

In seinem Urteil vom 12. Januar 2000 in Sachen P. Biesmans gegen die Gemeinde Trois-Ponts, dessen Ausfertigung am 21. Januar 2000 in der Kanzlei des Schiedshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Verviers folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstößt Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem dieser Artikel einen Behandlungsunterschied zwischen Angestellten und Arbeitern einerseits und - damit zusammenhängend - zwischen Arbeitgebern von Arbeitern und Arbeitgebern von Angestellten andererseits einführt,

soweit

1. er den Arbeitgebern nur bei Handarbeitern die Verpflichtung auferlegt, die Entlassung zu begründen (die Entlassung muß mit der Eignung oder dem Verhalten des Arbeiters zusammenhängen oder auf den Erfordernissen des Unternehmens beruhen),

während

der Arbeitgeber seine Angestellten nach freiem Ermessen entlassen kann (Diskriminierung hinsichtlich der Ausübung des Kündigungsrechts),

2. der besagte Artikel nur zugunsten der Handarbeiter ein damit zusammenhängendes Recht auf die verpflichtende Umkehrung der Beweislast hinsichtlich der Unrechtmäßigkeit der Entlassung gewährleistet,

3. der besagte Artikel nur die Handarbeiter davon befreit, den Umfang des infolge der unrechtmäßigen Kündigung erlittenen Nachteils unter Beweis zu stellen,

während

Angestellte sich an das Gericht wenden müssen, um das tatsächliche Vorhandensein eines Mißbrauchs des Kündigungsrechts seitens des Arbeitgebers und das tatsächliche Vorhandensein und den Umfang des erlittenen Nachteils sowie den ursächlichen Zusammenhang feststellen zu lassen? »

(...)

IV. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1.1. Der Verweisungsrichter stellt dem Hof eine Frage über die Vereinbarkeit von Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge mit dem Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsgrundsatz.

Diese Bestimmung lautet:

« Art. 63. Unter einer mißbräuchlichen Kündigung ist für die Anwendung vorliegenden Artikels die Entlassung eines auf unbestimmte Zeit angestellten Arbeiters zu verstehen, wenn die Gründe dieser Entlassung weder mit der Eignung oder dem Betragen des Arbeiters etwas zu tun haben, noch auf den Erfordernissen der Arbeitsweise des Unternehmens, der Einrichtung oder des Dienstes beruhen.

Im Streitfalle obliegt es dem Arbeitgeber, die für die Entlassung angeführten Gründe zu beweisen.

Unbeschadet des Artikels 39 § 1 ist der Arbeitgeber, der einen auf unbestimmte Zeit angestellten Arbeiter mißbräuchlich entläßt, dazu verpflichtet, diesem Arbeiter eine Entschädigung zu zahlen, die der Entlohnung von sechs Monaten entspricht, es sei denn, daß durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen eine andere Entschädigung vorgesehen ist.

Die im dritten Absatz vorgesehene Entschädigung wird geschuldet, unabhängig davon, ob der Arbeiter mit oder ohne Kündigungsfrist entlassen wurde; sie kann nicht mit den Entschädigungen kumuliert werden, die in Artikel 39 §§ 2 und 3 dieses Gesetzes, in den Artikeln 16 bis 18 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter oder in Artikel 118 § 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen vorgesehen sind. »

B.1.2. Aus dem Wortlaut der präjudiziellen Frage geht hervor, daß nur die ersten drei Absätze des obengenannten Artikels 63 beanstandet werden; der Hof beschränkt somit seine Untersuchung auf diese Absätze.

B.2. Der Behandlungsunterschied, dessen Verfassungsmäßigkeit dem Hof vorgelegt wird, besteht darin, daß Artikel 63 Angestellte und Arbeiter, also auch ihre jeweiligen Arbeitgeber, in verschiedener Hinsicht unterschiedlich behandelt.

Einerseits bestimmt Artikel 63 nur hinsichtlich der Arbeiter und nicht hinsichtlich der Angestellten, unter welchen Voraussetzungen eine Kündigung nicht mißbräuchlich ist; andererseits kehrt er zugunsten derselben Arbeiter die Beweislast für eine mißbräuchliche Kündigung um und befreit sie vom Nachweis des Umfangs des erlittenen Nachteils.

B.3. Die in Artikel 63 angestrebte Zielsetzung wurde während der Vorarbeiten folgendermaßen dargelegt:

« Andere Bestimmungen, auch sozialer Art, beziehen sich auf [...] die Unterdrückung der mißbräuchlichen Kündigung. Man kann künftig nicht mehr behaupten, daß der Arbeitgeber das Recht hat, willkürlich, selbst mit Kündigungsfrist, zu entlassen. Künftig kann der Arbeitgeber, selbst wenn er sich an die gesetzliche Kündigung hält, über die Beweggründe seines Handelns befragt werden. » (*Parl. Dok.*, Senat, 1977-1978, 258, 2°, S. 25)

Es wurde ebenfalls präzisiert:

« Diese Gründe müssen in einem Zusammenhang stehen mit der Eignung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers und auf den Erfordernissen der Arbeitsweise des Unternehmens, der Einrichtung oder des Dienstes beruhen.

Die Übernahme eines solchen Grundsatzes in unsere Gesetzgebung würde zur Stabilisierung der vertraglichen Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beitragen, was einer der grundlegenden Sorgen entspricht, auf denen das Arbeitsrecht in unserem Land beruht [...]. » (ebenda, S. 128)

Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 stellt eine Weiterführung von Artikel 24^{ter} des Gesetzes vom 10. März 1900 dar, eingefügt in dieses Gesetz durch Artikel 16 des Gesetzes vom 21. November 1969; dieses Gesetz wurde durch das Gesetz vom 3. Juli 1978 (Artikel 137) aufgehoben, was unter anderem seinen o.a. Artikel 24^{ter} angeht, der durch die beanstandete Bestimmung ersetzt wurde. Die Tatsache, daß dieser Artikel 24^{ter}, der sich zu diesem Zeitpunkt in der Entwicklungsphase befand, nur auf Arbeiter Anwendung finden würde, wurde während der Vorarbeiten folgendermaßen gerechtfertigt (*Parl. Dok.*, Kammer, 1968-1969, 270, 7°, S. 45):

« Für die Angestellten ist wegen der ihnen zustehenden längeren Kündigungsfristen eine solche Schutzbestimmung nicht in gleichem Maße erforderlich; andererseits ist aus verschiedenen Gründen die Einführung längerer Kündigungsfristen für die Arbeiter vorerst nicht möglich. »

Es wurde jedoch ausdrücklich präzisiert:

«Das heißt aber nicht, daß der Angestellte keine Klage wegen mißbräuchlicher Kündigung einreichen kann.

Dies bleibt nämlich aufgrund des gemeinen Rechts immer möglich. » (ebenda, S. 43)

B.4. Die Arbeiter und die Angestellten werden im Gesetz hinsichtlich der Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber für ihre Entlassung einhalten muß, unterschiedlich behandelt, denn diese Fristen sind in der Regel für die Angestellten länger als für die Arbeiter.

Wie der Hof in seinem Urteil Nr. 56/93 erwähnt hat, beruht dieser Behandlungsunterschied auf einem Kriterium, das die Einführung dieses Unterschieds zum aktuellen Zeitpunkt kaum objektiv und vernünftig rechtfertigen könnte.

Der Hof stellte gleichzeitig fest, daß der Gesetzgeber Maßnahmen ergriffen hatte, um die den Arbeitern und Angestellten bewilligten Kündigungsschutzniveaus einander anzunähern. Die beanstandeten Bestimmungen gehören, wie im obengenannten Urteil (B.6.2.2) erwähnt wurde, zu diesen Maßnahmen.

B.5. Zur Beantwortung der in dieser Rechtssache gestellten Frage muß untersucht werden, ob der Gesetzgeber nicht zu Lasten der Angestellten gegen den Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsgrundsatz verstoßen hat, indem er bezüglich der mißbräuchlichen Kündigung den Arbeitern Vorteile einräumt, die er den Angestellten nicht zugesteht.

B.6. Die Einschränkung der zulässigen Kündigungsgründe, die Umkehr der Beweislast und die pauschale Festlegung der Entschädigung sind Maßnahmen, die einem Arbeiter das Einreichen einer Klage wegen mißbräuchlicher Kündigung erleichtern können. Sie stehen somit im Zusammenhang mit der angestrebten Zielsetzung, die Schutzebenen schrittweise einander anzunähern; weit entfernt davon, eine Ungleichheit einzuführen, hat der Gesetzgeber bezüglich der Stabilität eines Arbeitsverhältnisses einen Behandlungsunterschied nur aus der Sorge um den Ausgleich eines anderen Behandlungsunterschieds eingeführt, nämlich desjenigen, der den Angestellten eine vorteilhaftere Kündigungsfrist einräumt.

B.7. Der Angestellte, der seiner Ansicht nach mißbräuchlich entlassen worden ist, hat diese Vorteile nicht. Er kann allerdings in Anwendung der gemeinrechtlichen Vorschriften bezüglich des Rechtsmißbrauchs eine Entschädigung erhalten, so daß den Arbeitern aufgrund der beanstandeten Maßnahmen keine unverhältnismäßigen Vorteile zu entstehen scheinen.

B.8. Folglich sind die kritisierten Maßnahmen hinsichtlich der Zielsetzung, die Unterschiede zwischen den Angestellten und Arbeitern bezüglich der den beiden Kategorien eingeräumten Kündigungsgarantien schrittweise abzubauen, vernünftig gerechtfertigt.

B.9. Die Frage muß verneinend beantwortet werden.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 21. Juni 2001.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) L. Potoms

(gez.) M. Melchior