

| |
|---|
| Geschäftsverzeichnissnr. 4810 |
| Urteil Nr. 107/2010 vom 30. September 2010 |

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in Bezug auf Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgericht Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden M. Bossuyt und M. Melchior, und den Richtern R. Henneuse, E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe und P. Nihoul, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Bossuyt,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. *Gegenstand der präjudiziellen Frage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 19. November 2009 in Sachen Karel Goots gegen die VoG « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid », dessen Ausfertigung am 25. November 2009 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Antwerpen folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstößt Artikel 83 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern dieser Artikel die Kündigungsfrist auf sechs Monate festlegt, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird, um einen auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrag ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Angestellte das Alter von 65 Jahren erreicht, zu beenden, während Artikel 82 desselben Gesetzes für Angestellte, die nicht dieses Alter erreicht haben, die Möglichkeit vorsieht, mittels einer Vereinbarung oder durch den Richter eine längere Kündigungsfrist zu bestimmen, wenn die jährliche Entlohnung des Angestellten einen durch Gesetz festgelegten Betrag übersteigt? ».

(...)

B.1. Der vorliegende Richter möchte vom Hof erfahren, ob Artikel 83 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstößt, insofern dieser Artikel die Kündigungsfrist auf sechs Monate festlegt, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird, um einen auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Angestellte das Alter von 65 Jahren erreicht, zu beenden, während Artikel 82 desselben Gesetzes für Angestellte, die nicht das Alter von 65 Jahren erreicht haben, die Möglichkeit vorsieht, mittels einer Vereinbarung oder durch den Richter eine längere Kündigungsfrist zu bestimmen, wenn die jährliche Entlohnung des Angestellten einen durch Gesetz festgelegten Betrag übersteigt.

B.2. Die präjudizielle Frage betrifft Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, der bestimmt:

« Wenn die Kündigung ausgesprochen wird, um einen auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Vertrag ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Angestellte das Alter von fünfundsiebzig Jahren erreicht, zu beenden, dann beträgt die Kündigungsfrist in Abweichung von Artikel 82 sechs Monate, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird. Dieses Alter wird auf sechzig Jahre herabgesetzt und die Kündigungsfrist auf drei Monate verkürzt, wenn die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen wird. Die vom Arbeitgeber oder vom Angestellten einzuhaltende Kündigungsfrist wird um die Hälfte verkürzt, wenn der Angestellte noch keine fünf Dienstjahre im Unternehmen aufweist. Für die Mitglieder des

Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt wird das Alter von fünfundsechzig beziehungsweise sechzig Jahren durch das Alter von fünfundfünfzig Jahren ersetzt.

Während der in Absatz 1 festgelegten Kündigungsfristen kommt der Angestellte in den Genuss der Bestimmungen von Artikel 85 ».

B.3. Artikel 83 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge führt im Vergleich zu Artikel 82 desselben Gesetzes eine unterschiedliche Regelung ein bezüglich der Kündigungsmodalitäten für die Kategorie der Angestellten, denen durch den Arbeitgeber gekündigt wird, um einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu beenden ab dem ersten Tag des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Angestellte das Alter von fünfundsechzig Jahren erreicht.

Im Gegensatz zu dem fraglichen Artikel bestimmt Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, dass die durch die Arbeitgeber einzuhalten Kündigungsfristen entweder auf drei Monate oder ein Mehrfaches von drei festgesetzt werden, und zwar entweder durch eine Vereinbarung, die frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung getroffen wird, oder vom Richter, oder durch eine Vereinbarung, die spätestens zu dem Zeitpunkt des Dienstantritts des Angestellten getroffen wird.

B.4.1. Die fragliche Bestimmung wurde ursprünglich durch Artikel 45 des Gesetzes vom 21. November 1969 zur Abänderung der Rechtsvorschriften über die Arbeitsverträge eingeführt, der bestimmte:

« Ein folgendermaßen lautender Artikel *15bis* wird in [die durch den königlichen Erlass vom 20. Juli 1955] koordinierten Gesetze [über den Angestelltenvertrag] eingefügt.

‘ Art. *15bis*. Wenn die Kündigung ausgesprochen wird, um einen auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrag zu dem Zeitpunkt, an dem der Angestellte das normale Alter der vollständigen gesetzlichen Pension erreicht, oder danach zu beenden, dann beträgt die Kündigungsfrist in Abweichung von Artikel 15 sechs Monate, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird, und drei Monate, wenn die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen wird. Diese Fristen werden jedoch um die Hälfte verkürzt, wenn der Angestellte noch keine fünf Dienstjahre im Unternehmen aufweist.

Während der in Absatz 1 festgelegten Kündigungsfristen kommt der Angestellte in den Genuss der Bestimmungen von Artikel 17. ’ ».

B.4.2. Aus der Begründung des vorerwähnten Gesetzes geht hervor, dass die Einführung kürzerer Kündigungsfristen im Vorfeld des Pensionsalters mit der Einführung der Regel

zusammenhängt, wonach eine auflösende Bedingung in einem Arbeitsvertrag, die dazu führen würde, dass durch Erreichen des Pensionsalters der Arbeitsvertrag beendet würde, nichtig ist.

« Indem die Klausel, wonach durch Erreichen des Pensionsalters der Arbeitsvertrag beendet wird, für nichtig erklärt wird, schränkt der Entwurf die Möglichkeiten zur Beendigung dieses Vertrags ausschließlich auf die gesetzlichen Modalitäten ein.

[...]

Wenn nämlich die vorerwähnten Gesetze die Klauseln für nichtig erklären, wonach der Arbeitgeber ermächtigt wird, den Vertrag zu beenden, ohne gewisse Kündigungsfristen einzuhalten, liegt der Grund hierfür in dem Umstand, dass der Gesetzgeber den Arbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, als er den Vertrag annahm, schützen wollte. Zu diesem Zeitpunkt kann davon ausgegangen werden, dass er durch den Arbeitgeber möglicherweise unter Druck gesetzt wurde. Dieser Grund besteht natürlich nicht mehr zu dem Zeitpunkt, wo der Arbeitnehmer kurz davor steht, seinen Arbeitgeber zu verlassen. Die Parteien können dann im gegenseitigen Einvernehmen von den gesetzlichen Kündigungsfristen absehen.

In Ermangelung einer gegenseitigen Vereinbarung wird künftig, außer wenn ein schwerwiegender Grund vorliegt, eine Kündigung notwendig sein, um einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu beenden, wenn der Arbeitnehmer das Pensionsalter erreicht. Das Recht, die Kündigung zu erteilen, kann nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist ausgeübt werden.

[...]

Wegen der langen Dauer der einzuhaltenden Kündigungsfrist ist es den Parteien praktisch unmöglich, in voller Kenntnis der Dinge zu dem Zeitpunkt, wo die Kündigung normalerweise zugestellt werden muss, darüber zu entscheiden, ob der eine nach dem Erreichen des Pensionsalters weiter arbeitet und ob der andere nach Erreichen dieses Alters weiter auf den Angestellten zurückgreifen möchte.

Die Entscheidung über eine Weiterführung des Dienstverhältnisses nach Erreichen des Pensionsalters kann vernünftigerweise erst zu dem Zeitpunkt, wo dieses Alter erreicht wird, getroffen werden.

Selbst wenn die Parteien darüber einig sind, den bestehenden Arbeitsvertrag weiterzuführen, nachdem der Angestellte das Pensionsalter erreicht hat, weil es für beide von Vorteil sein kann, ist es dennoch möglich, dass die Arbeitsfähigkeit des Angestellten sehr schnell abnimmt, während die einzuhaltende Kündigungsfrist verlängert wird oder zumindest bestehen bleibt.

Diese Erwägungen haben die Regierung veranlasst, eine flexiblere Fassung der gesetzlichen Bestimmungen über die einseitige Beendigung der unbefristeten Arbeitsverträge von pensionsberechtigten Angestellten vorzuschlagen.

[...]

Die kurzen Kündigungsfristen dienen dazu, die Beschäftigung nach Erreichen des Pensionsalters zu erleichtern. Sie sind eine Ausnahmeregelung, deren Anwendung folglich

begrenzt sein muss. Daher darf von diesen verkürzten Kündigungsfristen nur Gebrauch gemacht werden, um den Arbeitsvertrag beim Erreichen des Alters, bei dem der Angestellte theoretisch einen Anspruch auf eine vollständige Pension geltend machen kann, zu beenden. [...] » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1966-1967, Nr. 407/1, SS. 18-21).

B.4.3. Im Gesetz über die Arbeitsverträge wurde die Bestimmung über verkürzte Kündigungsfristen, so wie sie durch Artikel 45 des Gesetzes vom 21. November 1969 eingeführt wurde, übernommen. In den Vorarbeiten zum Gesetz über die Arbeitsverträge erklärte der damalige Minister der Beschäftigung und der Arbeit zur Regelung der verkürzten Kündigungsfristen:

« Der Artikel ist vielmehr als eine Begünstigung des Angestellten selbst zu betrachten. Hierdurch werden bisweilen mehr Möglichkeiten geboten, trotz des Erreichens des Pensionsalters noch weiter zu arbeiten » (*Parl. Dok.*, Senat, 1977-1978, Nr. 258-2, S. 150).

B.4.4. Durch Artikel 15 des Gesetzes vom 20. Juli 1990 zur Einführung eines flexiblen Pensionsalters für Lohnempfänger und zur Anpassung der Pensionen der Lohnempfänger an die Entwicklung des allgemeinen Wohlstands und Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 1991 zur Festlegung von Haushaltsbestimmungen wurde Artikel 83 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge durch die weiterhin geltende gesetzliche Bestimmung ersetzt.

Das vorerwähnten Gesetz vom 20. Juli 1990 hat das allgemeine System des festen Pensionsalters von fünfundsiebzehn Jahren für Männer und sechzig Jahren für Frauen beendet und ein flexibles Pensionsalter ab dem Alter von sechzig Jahren eingeführt. Dadurch musste Artikel 83 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge ebenfalls abgeändert werden, ohne dass jedoch die Absicht bestand, die grundlegenden politischen Optionen von Artikel 83 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge zu ändern.

B.5.1. Der Behandlungsunterschied, der sich aus Artikel 83 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge ergibt, beruht auf einem objektiven Kriterium, nämlich dem Umstand, ob der Angestellte, der entlassen wird, das Alter von fünfundsiebzehn Jahren erreicht oder nicht.

B.5.2. Zunächst ist anzumerken, dass die Regelung der verkürzten Kündigungsfristen ab dem Alter von fünfundsiebzehn Jahren unmittelbar mit dem Erreichen des normalen Pensionsalters verbunden ist, nämlich dem Alter, mit dem der Arbeitnehmer grundsätzlich eine vollständige Ruhestandspension im System der sozialen Sicherheit beanspruchen kann.

B.5.3. Wie in B.4.2 festgestellt wurde, beruht der Behandlungsunterschied auf legitimen Zielen sozialer Art. Der Gesetzgeber wollte durch die Einführung der Nichtigkeit der auflösenden Klausel im Arbeitsvertrag, wenn der Angestellte das Alter von fünfundsiebzehn Jahren erreicht, die Angestellten, die kurz vor dem Erreichen des Pensionsalters stehen, besser schützen. Durch die Einführung der Nichtigkeit der vorerwähnten auflösenden Klausel könnte ein Arbeitnehmer, der das Pensionsalter erreicht und der bereits seit langem in demselben Unternehmen arbeitet, nur unter Einhaltung von Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge entlassen werden. Dies würde zur Folge haben, dass ein Arbeitgeber, wenn diese normale Kündigungsfristen Anwendung finden würden, bisweilen Jahre im Voraus darüber entscheiden müsste, ob er einen Angestellten, der das Pensionsalter erreicht, weiter beschäftigt oder nicht.

B.5.4. Außerdem ist die fragliche Bestimmung vernünftig gerechtfertigt. Die Anwendung verkürzter Kündigungsfristen ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer sich dem Pensionsalter von fünfundsiebzehn Jahren nähert. Die Wahl des Alters von fünfundsiebzehn Jahren ist nicht willkürlich, sondern entspricht dem Pensionsalter, nämlich dem Alter, mit dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine vollständige Ruhestandspension hat.

Außerdem besteht für den Arbeitgeber keine Verpflichtung, Artikel 83 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge anzuwenden. Unter Berücksichtigung der Bestimmungen von Artikel 1134 des Zivilgesetzbuches können die verkürzten Kündigungsfristen durch Kündigungsfristen ersetzt werden, die für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind. Diese vorteilhafteren Kündigungsfristen können sich entweder aus einem kollektiven Arbeitsabkommen oder aus einem individuellen Vertrag ergeben.

B.5.5. Im Übrigen schließt die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf eine Regelung, wie sie in der fraglichen Bestimmung enthalten ist, nicht aus.

In diesem Zusammenhang genügt der Hinweis, dass gemäß Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 die Mitgliedstaaten vorsehen können, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des

nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (EuGH, Große Kammer, 16. Oktober 2007, C-411/05, *Palacios de la Villa*, und EuGH, 5. März 2009, C-388/07, *Age Concern England*).

B.6. Die präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 30. September 2010.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Bossuyt