

Geschäftsverzeichnisnr. 4847

Urteil Nr. 15/2011  
vom 3. Februar 2011

URTEILSAUSZUG

---

*In Sachen:* Präjudizielle Fragen in Bezug auf Artikel 2 § 2 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 sowie auf Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgericht Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden M. Bossuyt und R. Henneuse, den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey und P. Nihoul, und dem emeritierten Vorsitzenden M. Melchior gemäß Artikel 60*bis* des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Bossuyt,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

\*

\* \*

### I. *Gegenstand der präjudiziellen Fragen und Verfahren*

In seinem Urteil vom 8. Januar 2010 in Sachen André Bastin gegen die « Brussels Airlines » AG, dessen Ausfertigung am 15. Januar 2010 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Brüssel folgende präjudizielle Fragen gestellt:

1. « Verstößt Artikel 2 § 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 in Verbindung mit Artikel 83 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem ein geschützter Arbeitnehmer, der Mitglied des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt ist, einen Entlassungsschutz bis zum Alter von 65 Jahren genießt und nicht den Vorteil der Bestimmungen von Artikel 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 verliert, wenn er das für diese Kategorie von Arbeitnehmern geltende gesetzliche Ruhestandsalter von 55 Jahren oder das Alter, in dem dieser Kategorie von Arbeitnehmern üblicherweise vom Arbeitgeber gekündigt wird, erreicht, während einem nichtgeschützten Arbeitnehmer, der Mitglied des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt ist, kraft Artikel 83 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge im Vorfeld des Erreichens des Alters von 55 Jahren mit einer verkürzten Kündigungsfrist von höchstens sechs Monaten gekündigt werden kann? »;

2. « Verstößt Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem für die Mitglieder des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt in Artikel 83 § 1 Absatz 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge das Alter von 65 Jahren durch das Alter von 55 Jahren ersetzt wird, obwohl die Grundlage für diese unterschiedliche Behandlung (d.h. die anstrengende und aufreibende Art der Beschäftigung) offensichtlich nicht länger durch die ICAO berücksichtigt wird, die das Alter selbst auf 65 Jahre erhöht, und andererseits die Pensionsregelung für das Flugpersonal es ermöglicht, Pensionsrechte bis zum Alter von 65 Jahren aufzubauen, während diese verkürzten Kündigungsfristen für die anderen Angestellten nur ab dem Alter von 65 Jahren Anwendung finden, so dass die Mitglieder des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt diskriminiert werden im Vergleich zu allen anderen Angestellten, auf die sich Artikel 83 des Gesetzes über die Arbeitsverträge bezieht? ».

(...)

### III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

#### *In Bezug auf die erste präjudizielle Frage*

B.1. In der ersten präjudiziellen Frage wird der Hof gefragt, ob Artikel 2 § 2 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, in Verbindung mit

Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, insofern ein Personalvertreter, der Mitglied des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt sei, in den Vorteil dieser Bestimmung gelange, bis er das Alter von 65 Jahren erreiche, außer wenn das Unternehmen üblicherweise die Kategorie von Arbeitnehmern, der er angehöre, im Dienst behalte, während der Arbeitsvertrag eines Mitglieds des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt, das kein Personalvertreter sei, in Anwendung von Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 beendet werden könne, wenn es das Alter von 55 Jahren erreiche.

B.2.1. Artikel 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 bestimmt:

« § 1. Personalvertreter und Kandidaten für das Amt als Personalvertreter können nur aus einem vorab vom Arbeitsgericht angenommenen schwerwiegenden Grund oder aus vorab vom zuständigen paritätischen Organ anerkannten wirtschaftlichen oder technischen Gründen entlassen werden.

Für die Anwendung des vorliegenden Artikels gilt als Entlassung:

1. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber, sei es mit oder ohne Entschädigung, mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, die während des in den Paragraphen 2 oder 3 erwähnten Zeitraums notifiziert wird,

2. jede Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitnehmer aufgrund eines Sachverhalts, der einen dem Arbeitgeber anzulastenden Grund darstellt,

3. der Verstoß des Arbeitgebers gegen den in Anwendung von Artikel 5 § 3 gefassten Beschluss des Präsidenten des Arbeitsgerichts, in dem die Fortsetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags während des laufenden Verfahrens vor den Arbeitsgerichten beschlossen wird.

§ 2. Die Personalvertreter fallen unter die Anwendung der Bestimmungen von § 1 während eines Zeitraums, der ab dem dreißigsten Tag vor dem Aushang der Bekanntmachung zur Festlegung des Wahldatums bis zum Datum, an dem die bei den nächsten Wahlen gewählten Kandidaten eingesetzt werden, läuft.

Wenn der für die Einsetzung eines Rates oder Ausschusses vorgesehene Mindestpersonalbestand nicht mehr erreicht wird und demzufolge die Erneuerung dieser Organe nicht mehr vorgenommen werden muss, fallen die bei den vorhergehenden Wahlen gewählten Kandidaten während sechs Monaten ab dem ersten Tag der vom König festgelegten Wahlperiode weiterhin unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen. Dies ist auch der Fall, wenn in Ermangelung der erforderlichen Kandidaturen keine neuen Wahlen organisiert werden.

Die Personalvertreter, die das Alter von fünfundsechzig Jahren erreichen, fallen nicht mehr unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen, außer wenn es im

Unternehmen üblich ist, die Arbeitnehmerkategorie, der sie angehören, weiterhin zu beschäftigen.

§ 3. Die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter, die bei den Wahlen der Personalvertreter in den Räten und Ausschüssen vorgeschlagen werden und die Wählbarkeitsbedingungen erfüllen, fallen unter die Anwendung der Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2, wenn es sich um ihre erste Kandidatur handelt.

Die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter im Sinne von Absatz 1 fallen unter die Anwendung der Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2 während eines Zeitraums, der am dreißigsten Tag vor dem Aushang der Bekanntmachung zur Festlegung des Wahldatums anfängt und zwei Jahre nach dem Aushang des Wahlergebnisses endet, wenn sie bereits Kandidaten waren und bei den vorhergehenden Wahlen nicht gewählt wurden.

Die Kandidaten, die bei Wahlen vorgeschlagen worden sind, die für ungültig erklärt worden sind, fallen auch unter die Anwendung der Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen.

§ 4. Das Mandat der Personalvertreter oder die Eigenschaft eines Kandidaten für das Amt als Personalvertreter darf für den Betroffenen weder Nachteile noch besondere Vorteile zur Folge haben.

§ 5. Die Personalvertreter und die Kandidaten für das Amt als Personalvertreter dürfen nicht von einer technischen Betriebseinheit in eine andere technische Betriebseinheit derselben juristischen Einheit versetzt werden, außer wenn sie zum Zeitpunkt der Entscheidung ihre schriftliche Zustimmung dazu gegeben haben oder wenn es wirtschaftliche oder technische Gründe gibt, die vorab vom zuständigen paritätischen Organ im Sinne von Artikel 3 § 1 Absatz 1 anerkannt worden sind.

Die Versetzung von einer Abteilung einer technischen Betriebseinheit in eine andere Abteilung derselben technischen Betriebseinheit wird für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes als ungeschehen betrachtet, wenn sie binnen sechs Monaten vor der Schließung dieser neuen Abteilung erfolgt ist.

§ 6. Keine andere Weise der Beendigung des Arbeitsvertrags als die in § 1 bestimmten Weisen darf geltend gemacht werden, mit Ausnahme:

- vom Ablauf der Vertragszeit,
- von der Beendigung der Arbeit, für die der Vertrag geschlossen worden ist,
- von der einseitigen Beendigung dieses Vertrags durch den Arbeitnehmer,
- vom Tod des Arbeitnehmers,
- von höherer Gewalt,
- von einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ».

B.2.2. Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, ersetzt 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 abgeändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 1991 zur Festlegung von Haushaltsbestimmungen sowie durch Artikel 117 des Gesetzes vom 20. Juli 1991 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen, lautet:

« 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 fünfundsiebzehn 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 fünfundsiebzehn 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. Befragt wird der Hof zum Behandlungsunterschied zwischen zwei Kategorien von Arbeitnehmern, die Mitglied des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt sind: einerseits ein Arbeitnehmer, der Personalvertreter ist und bis zum Erreichen des Alters von 65 Jahren den in Artikel 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 vorgesehenen Schutz genießt, und andererseits ein Arbeitnehmer, der kein Personalvertreter ist. Während einem Arbeitnehmer der ersteren Kategorie erst ab dem Zeitpunkt, wo er das Alter von 65 Jahren erreicht, mit der in Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 vorgesehenen verkürzten Kündigungsfrist gekündigt werden kann, kann einem Arbeitnehmer der letzteren Kategorie mit dieser verkürzten Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn die Kündigung erteilt wird, um einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu beenden ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 55 Jahren erreicht.

B.4.1. Die klagende Partei vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan führt an, die Antwort auf die präjudizielle Frage sei nicht relevant zur Beurteilung der Streitsache im Ausgangsverfahren. Die Nichtanwendung der fraglichen Bestimmung in dem Fall, dass sie für verfassungswidrig erklärt würde, würde beinhalten, dass die klagende Partei nicht mehr in den

Vorteil von Artikel 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 gelangen könne, sobald sie das Alter von 60 Jahren erreicht habe, während ihr gekündigt worden sei, bevor sie dieses Alter erreicht habe.

B.4.2. Es obliegt in der Regel dem Richter, der die präjudizielle Frage stellt, zu bestimmen, ob sie relevant ist, um über die ihm unterbreitete Streitsache zu urteilen. Nur wenn dies eindeutig nicht der Fall ist, kann der Hof beschließen, dass die präjudizielle Frage keiner Antwort bedarf.

B.4.3. Die klagende Partei vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan geht davon aus, dass ihr Arbeitgeber die Kategorie von Arbeitnehmern, der sie angehört, üblicherweise im Dienst behält, bis sie das Alter von 60 Jahren erreichen. Es obliegt nicht dem Hof, sondern dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan, dies zu beurteilen. Folglich ist die präjudizielle Frage nicht eindeutig irrelevant, um über die dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan unterbreitete Streitsache zu urteilen.

B.5.1. Die klagende Partei vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan führt an, die in B.3 erwähnten Kategorien von Personen seien nicht miteinander vergleichbar, insofern die im Gesetz vom 19. März 1991 vorgesehene Kündigungsregelung für geschützte Arbeitnehmer mit der im Gesetz vom 3. Juli 1978 vorgesehenen Kündigungsregelung verglichen werde.

B.5.2. Die Behauptung, dass die Situationen nicht ausreichend miteinander vergleichbar seien, kann nicht darauf ausgerichtet sein, dass die Artikel 10 und 11 der Verfassung nicht anwendbar wären. Sie kann nur zur Folge haben, dass die Beweisführung bezüglich einer Vereinbarkeit mit diesen Bestimmungen verkürzt wird, wenn die Situationen derart unterschiedlich sind, dass unmittelbar deutlich ist, dass sich aus ihrem präzisen Vergleich keine Feststellung einer Diskriminierung ergeben könnte.

B.6.1. Das System des Kündigungsschutzes, das durch das Gesetz vom 19. März 1991 eingeführt wurde, beruht auf dem Gesetz vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft. Artikel 21 § 3 Absatz 3 dieses Gesetzes, ersetzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Januar 1967 zur Abänderung des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze, vor seiner Aufhebung durch Artikel 22 Nr. 1 des Gesetzes vom 19. März 1991, bestimmte:

« Der Vorteil der Bestimmungen dieses Paragraphen wird nicht mehr den Personen, die das Personal vertreten und das Pensionsalter erreichen, gewährt, außer wenn das Unternehmen üblicherweise die Kategorie von Arbeitnehmern, der sie angehören, im Dienst behält ».

B.6.2. Aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 16. Januar 1967 geht hervor, dass der Gesetzgeber die Beendigung des im Gesetz vorgesehenen Schutzes für die Personalvertreter mit dem Alter verbinden wollte, in dem ein Arbeitnehmer nicht mehr als Personalvertreter wählbar ist. In den Vorarbeiten wurde hierzu Folgendes erklärt:

« In der früheren Regelung kam weder in Bezug auf den Ausschluss der Pensionierten aus den Wählbaren, noch in Bezug auf die Möglichkeit, Pensionierten während ihres geschützten Zeitraums zu kündigen, irgendeine Bestimmung vor.

Diese Situation wird durch den Gesetzentwurf geändert, indem vorgesehen wird:

a) dass ein Arbeitnehmer wählbar ist, solange er das Pensionsalter nicht erreicht hat;

b) dass einem Arbeitnehmer, der als Personalvertreter oder als Kandidat geschützt ist, gekündigt werden kann, wenn er das Pensionsalter erreicht, es sei denn, dass das Unternehmen üblicherweise die Kategorie von Arbeitnehmern, der er angehört, im Dienst behält » (*Parl. Dok.*, Senat, 1966-1967, Nr. 59, SS. 6-7).

B.6.3.1. Artikel 19 Absatz 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft, ersetzt durch Artikel 3 Nr. 2 des Gesetzes vom 7. Juli 1994 zur Abänderung des Gesetzes vom 20. September 1948 zur Organisation der Wirtschaft und des Gesetzes vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und über die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze, bestimmt:

« Um als Vertreter des Personals wählbar zu sein, müssen Arbeitnehmer folgende Bedingungen erfüllen:

[...]

4. das Alter von fünfundsechzig Jahren nicht erreicht haben ».

B.6.3.2. Artikel 59 § 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit bestimmt:

« Um als Vertreter des Personals in den Ausschüssen wählbar zu sein, müssen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Wahl folgende Bedingungen erfüllen:

[...]

4. das Alter von 65 Jahren noch nicht erreicht haben ».

B.6.4.1. Mit der in Artikel 19 Absatz 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 20. September 1948 und in Artikel 59 § 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 4. August 1996 festgelegten Wählbarkeitsbedingung, die aus der Stellungnahme Nr. 196 vom 30. April 1964 des Nationalen Arbeitsrates abgeleitet ist, wollte der Gesetzgeber vermeiden, « dass die Mitglieder der Betriebsräte ihre Laufbahn unbegrenzt verlängern dank einer möglichen neuen Wahl » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1965-1966, Nr. 264/1, S. 2; siehe auch *Parl. Dok.*, Senat, 1966-1967, Nr. 59, S. 3). Das Gleiche gilt *mutatis mutandis* für die fragliche Bestimmung, die es ermöglicht, einem Personalvertreter, der das Alter von 65 Jahren erreicht hat, zu kündigen ohne vorheriges Auftreten des Arbeitsgerichts oder des zuständigen paritätischen Organs.

B.6.4.2. Diesbezüglich ist anzumerken, dass die fragliche Bestimmung es einem Mitglied des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt, das Personalvertreter ist, nicht ermöglicht, seine Laufbahn für eine unbestimmte Dauer zu verlängern. Obwohl es nicht möglich ist, ihm in Anwendung von Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 zu kündigen, um den unbefristeten Arbeitsvertrag ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem es das Alter von 55 Jahren erreicht, zu beenden, ist es wohl möglich, dies ab dem Zeitpunkt zu tun, wo es das Alter von 65 Jahren erreicht, sofern sein Schutz als Personalvertreter nicht aus anderen Gründen vor diesem Datum beendet wird.

B.6.5. Ein Mitglied des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt ist als Personalvertreter im Betriebsrat und im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz wählbar, bis es das Alter von 65 Jahren erreicht hat, sofern sein Arbeitsvertrag nicht vorher in Anwendung von Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 beendet wurde. Da der Gesetzgeber das in Artikel 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 vorgesehene Ende des Schutzes für die Personalvertreter mit dem Alter verbinden wollte, in dem ein Arbeitnehmer nicht mehr als Personalvertreter wählbar ist, ist es vernünftig gerechtfertigt, dass ein Mitglied des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt, das Personalvertreter ist, den in Artikel 2 des Gesetzes vom 19. März 1991 vorgesehenen Schutz genießt, bis es das Alter von 65 Jahren erreicht, das heißt das Alter, bis zu dem es als Personalvertreter im Betriebsrat und im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz wählbar ist.

B.7. Die erste präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

*In Bezug auf die zweite präjudizielle Frage*

B.8. In der zweiten präjudiziellen Frage wird der Hof gefragt, ob Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, insofern in Bezug auf die Mitglieder des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt die in dieser Bestimmung vorgeschriebenen Kündigungsfristen gelten würden, wenn die Kündigung erteilt werde, um einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu beenden ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Angestellte das Alter von 55 Jahren erreiche, während diese Kündigungsfristen für die anderen Arbeitnehmer nur gelten würden, wenn die Kündigung erteilt werde, um den unbefristeten Arbeitsvertrag zu beenden ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Angestellte das Alter von 65 Jahren erreiche.

B.9. Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 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 65 Jahren erreicht.

Im Gegensatz zu dem fraglichen Artikel bestimmt Artikel 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, dass die durch die Arbeitgeber einzuhaltenen 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.10.1. 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 15*bis* 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.10.2. 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.10.3. Im Gesetz vom 3. Juli 1978 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 vom 3. Juli 1978 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.10.4. Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 wurde 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 ersetzt. Dieses Gesetz hat das allgemeine System des festen Pensionsalters von 65 Jahren für Männer und 60 Jahren für Frauen beendet und ein flexibles Pensionsalter ab dem Alter von 60 Jahren eingeführt. Dadurch musste Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 ebenfalls abgeändert werden, ohne dass jedoch die Absicht bestand, die grundlegenden politischen Optionen, auf denen diese Bestimmung beruht, zu ändern.

B.11.1. Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 1991 zur Festlegung von Haushaltsbestimmungen hat Artikel 83 Absatz 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, ersetzt durch den vorerwähnten Artikel 15 des Gesetzes vom 20. Juli 1990, um die Bestimmung ergänzt, wonach für die Mitglieder des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt das Alter von 65 beziehungsweise 60 Jahren durch das Alter von 55 Jahren ersetzt wird.

B.11.2. In der Begründung zum Gesetz vom 20. Juli 1991 wurde diese Bestimmung wie folgt gerechtfertigt:

« Die Mitglieder des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt haben mit dem Alter von 55 Jahren Anspruch auf eine vollständige Pension. Ihr Arbeitgeber muss also die Bestimmungen von Artikel 83 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge anwenden können » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 1641/1, S. 5).

In den Vorarbeiten wurde dem noch hinzugefügt:

« *Der Minister* erinnert daran, dass infolge des Gesetzes vom 20. Juli 1991 zur Einführung eines flexiblen Pensionsalters für Lohnempfänger seit dem 1. Januar kein normales Pensionsalter mehr besteht.

Aus diesem Grund ist im Gesetz vom 3. Juli 1978 zu präzisieren, dass für die Mitglieder des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt die verkürzten Kündigungsfristen ab dem Alter von 55 Jahren gelten.

*Ein Mitglied* fragt, ob diese Maßnahme mit der spezifischen Beschaffenheit des betreffenden Berufes zusammenhänge oder hingegen die Folge der Sanierungsmaßnahmen bei der Sabena sei.

*Der Minister* antwortet, dass dieser Artikel einzig und allein mit der belastenden und Stress erzeugenden Tätigkeit dieser Arbeitskräfte zusammenhängt. Es ist eine qualitative Maßnahme, die in keiner Weise mit der Sanierung der Sabena zusammenhängt » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1990-1991, Nr. 1641/9, S. 8).

B.12.1. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die fragliche Bestimmung es ermöglichen soll, mit verkürzten Kündigungsfristen den Arbeitsvertrag bei Erreichen des Pensionsalters zu beenden.

B.12.2. Artikel 3 des königlichen Erlasses vom 3. November 1969 « zur Festlegung für das Flugpersonal der Zivilluftfahrt von besonderen Regeln für die Eröffnung des Anrechts auf Pension und von besonderen Modalitäten für die Anwendung des Königlichen Erlasses Nr. 50 vom 24. Oktober 1967 über die Ruhestands- und Hinterbliebenenpension für Lohnempfänger,

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 des Königlichen Erlasses vom 23. Dezember 1996 zur Ausführung der Artikel 15, 16 und 17 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen » bestimmt:

« In Abweichung von den Artikeln 2 § 1, 3 und 4 §§ 1 und 4 Absätze 1 und 2 des königlichen Erlasses vom 23. Dezember 1996 beginnt die Ruhestandspension des Flugpersonals der Zivilluftfahrt am ersten Tag des Monats nach demjenigen, in dem der Anspruchsberechtigte sie beantragt, und frühestens am ersten Tag des Monats nach demjenigen, in dem der Anspruchsberechtigte:

a) das normale Pensionsalter, das für die Mitglieder des Flugpersonals auf 55 Jahre festgelegt wurde, erreicht;

b) oder eine gewöhnliche und hauptsächliche Beschäftigung als Mitglied des Flugpersonals der Zivilluftfahrt während dreißig Jahren in der Eigenschaft als Mitglied des Cockpitpersonals oder während vierunddreißig Jahren in der Eigenschaft als Mitglied des Kabinenpersonals oder nacheinander oder abwechselnd in der Eigenschaft als Mitglied des Cockpit- oder des Kabinenpersonals nachweist ».

B.12.3. Da das Pensionsalter der Mitglieder des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt auf 55 Jahre festgesetzt wurde, entbehrt es nicht einer vernünftigen Rechtfertigung, dass in Bezug auf die Mitglieder des Cockpit- oder des Kabinenpersonals der Zivilluftfahrt die in der fraglichen Bestimmung vorgeschriebene Kündigungsfrist gilt, wenn die Kündigung erteilt wird, um einen unbefristeten Arbeitsvertrag ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem der Angestellte das Alter von 55 Jahren erreicht, zu beenden.

B.12.4. Der Umstand, dass aus Artikel 21 des königlichen Erlasses vom 10. Januar 2000 zur Regelung der zivilen Fluglizenzen in der Fassung, die auf den Sachverhalt vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anwendbar ist, und aus Artikel 2.10.10.1 von Anhang 1 zum Chicagoer Abkommen in der durch den Rat der Internationalen Zivilluftfahrtorganisation (ICAO) am 10. März 2006 abgeänderten Fassung hervorgehen würde, dass ein Pilot, der 60 Jahre alt ist, die Funktion eines Flugzeugführers als Mitglied einer mehrköpfigen Besatzung ausüben könnte unter der Bedingung, dass er das einzige Mitglied des Cockpitpersonals ist, das das Alter von 60 Jahren erreicht hat, und sofern er keine 65 Jahre alt ist, ändert nichts an den vorstehenden Feststellungen. Die fragliche Bestimmung verbindet die darin vorgesehene verkürzte Kündigungsfrist nämlich nicht damit, dass ein Mitglied des Cockpitpersonals der Zivilluftfahrt die Funktion eines

Flugzeugführers nicht mehr ausüben darf, sondern damit, dass es das Pensionsalter erreicht. Dieses Pensionsalter wird durch den vorerwähnten Artikel 3 des königlichen Erlasses vom 3. November 1969 bestimmt.

B.13. Die zweite präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

- Artikel 2 § 2 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, in Verbindung mit Artikel 83 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

- 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 3. Februar 2011.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Bossuyt