

Geschäftsverzeichnisnr. 5087
Urteil Nr. 156/2011 vom 13. Oktober 2011

URTEILSAUSZUG

---

*In Sachen:* Präjudizielle Frage in Bezug auf die Artikel 67, 81 und 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden M. Bossuyt und R. Henneuse, und den Richtern L. Lavrysen, A. Alen, E. Derycke, J. Spreutels 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. Januar 2011 in Sachen Gertrudis Maria Richard Reynaert gegen die VoG « Internationaal Perscentrum Vlaanderen », dessen Ausfertigung am 26. Januar 2011 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Antwerpen folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Stehen die Artikel 67, 81 und 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, insofern diese Bestimmungen es ermöglichen, einen Arbeitnehmer während der Probezeit mit einer verkürzten Kündigungsfrist zu entlassen wegen der Leistungen oder der Eignung des Arbeitnehmers, während auch ein Arbeitnehmer, der während der Probezeit aus Gründen, die weder mit seinen Leistungen noch mit seiner Eignung zusammenhängen, entlassen wird, mit einer verkürzten Kündigungsfrist entlassen werden kann? ».

(...)

### III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1. Die fraglichen Bestimmungen sind Teil von Titel III (« Der Arbeitsvertrag für Angestellte ») des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

Aufgrund von Artikel 67 kann der Arbeitsvertrag eine Probeklausel vorsehen. Zur Vermeidung der Nichtigkeit muss diese Klausel für jeden einzelnen Angestellten spätestens bei seinem Dienstantritt festgelegt werden. Die Probezeit dauert mindestens einen Monat, aber die Parteien können eine längere Probezeit vereinbaren. Die Höchstdauer der Probezeit beträgt sechs beziehungsweise zwölf Monate je nach der Höhe der Entlohnung.

Artikel 82 regelt die Dauer der Kündigungsfrist im Falle der einseitigen Beendigung des unbefristeten Arbeitsvertrags, wenn die Kündigung nicht während der Probezeit erfolgt. Diese Kündigungsfrist ist abhängig von der Höhe der Entlohnung und vom Dienstalter des Angestellten. Sie beträgt mindestens drei Monate, wenn der Vertrag vom Arbeitgeber gekündigt wird.

Artikel 81 regelt die einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit. Er bestimmt:

« § 1. Unbeschadet der Anwendung von Artikel 79 kann der Vertrag während der Probezeit ohne schwerwiegenden Grund nur unter Einhaltung einer siebentägigen Kündigungsfrist

einseitig gekündigt werden, wobei die Kündigung in der in Artikel 37 Absatz 2 bis 4 vorgesehenen Form notifiziert werden muss. Falls eine solche Kündigung im Laufe des ersten Monats ausgesprochen wird, wird die Kündigung frühestens am letzten Tag dieses Monats wirksam.

§ 2. Die Partei, die den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in § 1 festgelegten Kündigungsfrist kündigt, ist verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung einschließlich der aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile zu zahlen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

Wenn diese Vertragskündigung während des ersten Monats der Probezeit erfolgt, beläuft sich die Entschädigung auf den Betrag der laufenden Entlohnung einschließlich der aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile, die dem noch verbleibenden Teil des Monats zuzüglich der Dauer der Kündigungsfrist entspricht ».

Artikel 79, auf den in der vorerwähnten Bestimmung verwiesen wird, gestattet die Vertragsbeendigung während der Probezeit ohne Entschädigung im Falle der Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall, die länger als sieben Tage dauert. Diese Ausnahme trifft nicht auf den vorliegenden Fall zu.

B.2. Die präjudizielle Frage bezieht sich auf die in Artikel 81 erwähnte Kündigungsfrist. Der Hof wird gefragt, ob diese Frist gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstoße, indem sie für Arbeitnehmer, denen wegen mangelnder Stelleneignung gekündigt werde, wie für Arbeitnehmer, denen aus einem anderen Grund gekündigt werde, gleichermaßen gelte.

B.3. Die Artikel 10 und 11 der Verfassung gewährleisten den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung. Dieser Grundsatz verhindert nicht nur, dass Personen, die sich in der gleichen Situation befinden, unterschiedlich behandelt werden, wenn dieser Behandlungsunterschied nicht vernünftig gerechtfertigt werden kann. Der Grundsatz steht ebenfalls der Gleichbehandlung von Personen, die sich in wesentlich unterschiedlichen Situationen befinden, im Wege, wenn für diese Gleichbehandlung keine vernünftige Rechtfertigung vorliegt.

B.4. Bei der Festlegung seiner Politik in wirtschaftlich-sozialen Angelegenheiten verfügt der Gesetzgeber über einen weiten Ermessensspielraum. Hinsichtlich des Schutzes des Arbeitnehmers während der Probezeit kann eine Gleichbehandlung im Bereich der Kündigungsfrist nur als diskriminierend angesehen werden, wenn diese Gleichbehandlung offensichtlich unvernünftig ist.

B.5. Eine Probezeit hat zwar hauptsächlich zum Zweck, die Stelleneignung des eingestellten Arbeitnehmers zu beurteilen. Es zeigt sich jedoch, dass die in Artikel 81 vorgesehene Probezeit als eine Testperiode im weiteren Sinne anzusehen ist, die das

Arbeitsverhältnis im Allgemeinen betrifft und daher auch aus anderen Gründen als wegen der Eignung des Arbeitnehmers einen verringerten Kündigungsschutz rechtfertigen kann.

Es wäre nur Sache des Gesetzgebers, unter Beachtung der betreffenden Grundsätze die Gründe einzuschränken, die zur Beendigung des Arbeitsvertrags während der Probezeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen Anlass geben können.

B.6. Wie der Ministerrat anmerkt, kann der Missbrauch einer flexiblen Kündigungsregelung während der Probezeit Anlass zur Gewährung von Schadenersatz geben, womit dem Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, der insbesondere durch Artikel 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gewährleistet wird, hinlänglich entsprochen wird.

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

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Die Artikel 67, 81 und 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge verstoßen 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 13. Oktober 2011.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Bossuyt