

Geschäftsverzeichnisnr. 5013
Urteil Nr. 165/2011 vom 10. November 2011

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in Bezug auf Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und/oder auf Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 2005 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, gestellt vom Arbeitsgericht Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden R. Henneuse und M. Bossuyt, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul und F. Daoût, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden R. Henneuse,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. *Gegenstand der präjudiziellen Frage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 27. Juli 2010 in Sachen Benoît Depelsenaire gegen den belgischen Staat, dessen Ausfertigung am 5. August 2010 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Brüssel folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstoßen Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und/oder Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem der Arbeitnehmer, der eine Verkürzung der Arbeitsleistungen außerhalb des Rahmens des Elternurlaubs genießt, im Falle der Entlassung nur Anspruch auf eine aufgrund der Entlohnung für verkürzte Arbeitsleistungen berechnete Entlassungsentschädigung hat, während der Arbeitnehmer, der eine Verkürzung der Arbeitsleistungen im Rahmen des Elternurlaubs genießt, im Falle der Entlassung Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung hat, die unter Berücksichtigung der Entlohnung berechnet wird, die er erhalten hätte, wenn er zum Zeitpunkt der Notifizierung der Kündigung vollzeitig beschäftigt gewesen wäre? ».

(...)

III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1.1. Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmt:

« § 1. Ist der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in den Artikeln 59, 82, 83, 84 und 115 festgelegten Kündigungsfrist kündigt, dazu verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung zu zahlen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht. Die Entschädigung stimmt jedoch immer mit dem Betrag der laufenden Entlohnung, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, überein, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber und unter Missachtung der Bestimmungen von Artikel 38 § 3 des vorliegenden Gesetzes oder von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit ausgesprochen wird.

Die Entlassungsentschädigung umfasst nicht nur die laufende Entlohnung, sondern auch die aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile.

§ 2. Unbeschadet der Bestimmungen von § 1 ist der Arbeitgeber, der im Laufe eines der in Artikel 29 Nr. 1, 6 und 7 und in Artikel 38 § 3 Absatz 1 Nr. 3 und 4 erwähnten Zeiträume die Bestimmungen von Artikel 38 § 3 nicht beachtet, dazu verpflichtet, eine Entschädigung in Höhe der normalen Entlohnung zu zahlen, die für die in Artikel 38 § 3 Absatz 1 Nr. 3 und 4 erwähnten Zeiträume oder Teilzeiträume geschuldet wird, während deren der Arbeitnehmer nicht beschäftigt war.

Diese Entschädigung darf jedoch den der Entlohnung von drei Monaten entsprechenden Betrag, wenn es sich um einen Arbeiter oder Hausangestellten handelt, oder den der Entlohnung von sechs Monaten entsprechenden Betrag, wenn es sich um einen Angestellten oder Handelsvertreter handelt, nicht übersteigen.

§ 3. Unbeschadet der Bestimmungen von § 1 ist der Arbeitgeber, der die Bestimmungen von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit nicht beachtet, dazu verpflichtet, die in Absatz 3 des vorerwähnten Artikels 40 vorgesehene Entschädigung zu zahlen ».

B.1.2. Artikel 103 des Sanierungsgesetz vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, ersetzt durch Artikel 7 des königlichen Erlasses Nr. 424 vom 1. August 1986 « zur Abänderung von Kapitel IV Abschnitt 5 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen », anschließend abgeändert durch Artikel 106 des Gesetzes vom 20. Juli 1991 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen und durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 1995 zur Festlegung von Maßnahmen zur Ausführung des Mehrjahresplanes für Arbeitsbeschaffung, bestimmt:

« Die Kündigungsfrist, die dem Arbeitnehmer mitgeteilt worden ist, der gemäß den Artikeln 102 und 102*bis* seine Arbeitsleistungen gekürzt hat, wird bei vorliegender einseitiger Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber berechnet, als hätte der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht gekürzt. Die Dauer dieser Kündigungsfrist muss auch bei der Festlegung der in Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 genannten Entschädigung berücksichtigt werden ».

Artikel 102 des Gesetzes vom 22. Januar 1985, ersetzt durch Artikel 6 des königlichen Erlasses Nr. 424 vom 1. August 1986, abgeändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 22. Dezember 1995 und durch Artikel 73 des Programmgesetzes vom 30. Dezember 2001, bestimmt:

« § 1. Den Arbeitnehmern, die mit ihrem Arbeitgeber eine Kürzung der Arbeitsleistungen um 1/5, 1/4, 1/3 oder 1/2 der normalen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle vereinbaren oder die die Anwendung eines kollektiven Arbeitsabkommens beantragen, in dem eine ähnliche Regelung vorgesehen ist, oder die die Bestimmungen von Artikel 102*bis* in Anspruch nehmen, wird eine Zulage gewährt.

Der König legt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass den Betrag der Zulage sowie die besonderen Bedingungen und Modalitäten für die Gewährung dieser Zulage fest.

§ 2. Die Vereinbarung im Sinne von § 1 wird schriftlich festgelegt gemäß den Bestimmungen von Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 ».

B.1.3. Artikel 105 § 3 des Gesetzes vom 22. Januar 1985, wieder aufgenommen durch Artikel 90 Nr. 2 des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen, lautet:

« Wenn der Arbeitsvertrag während eines Zeitraums mit verkürzten Arbeitsleistungen im Rahmen eines Elternurlaubs, der in Anwendung dieses Abschnitts genommen wurde, beendet wird, ist unter dem Begriff ' laufende Entlohnung ' im Sinne von Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge die Entlohnung zu verstehen, die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags verdient hätte, wenn er seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte ».

Diese Bestimmung ist am 10. Januar 2010 in Kraft getreten; sie ist - so wie die zwei vorerwähnten Bestimmungen - Teil von Abschnitt 5 (« Unterbrechung der Berufslaufbahn ») von Kapitel IV (« Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit ») des Gesetzes vom 22. Januar 1985.

B.2. Aus dem Sachverhalt des beim vorliegenden Richter anhängig gemachten Streitfalls sowie aus der Begründung der Verweisungsentscheidung geht hervor, dass der Hof gebeten wird, über die Vereinbarkeit von Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 und von Artikel 103 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 - in Verbindung miteinander - mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung zu befinden, dahingehend ausgelegt, dass sie einen Behandlungsunterschied zwischen zwei Kategorien von Arbeitnehmern einführen würden, die mit ihrem Arbeitgeber eine Verkürzung der Arbeitsleistungen gemäß Artikel 102 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 vereinbart und aufgrund der Beendigung des unbefristeten Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber während des Zeitraums der verkürzten Leistungen ein Anrecht auf eine Entlassungsentschädigung « in Höhe der laufenden Entlohnung », die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, hätten: einerseits der Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen im Rahmen des Elternurlaubs im Sinne der Rahmenvereinbarung, die der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 « zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub » beigefügt ist, verkürzt hat, und andererseits der Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen aus anderen Gründen verkürzt hat.

Ersterer habe ein Anrecht auf eine Entlassungsentschädigung, die auf der Grundlage der Entlohnung berechnet werde, auf die er ein Anrecht gehabt hätte, wenn er seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte, während die Entschädigung des Letzteren auf der Grundlage der den verkürzten Arbeitsleistungen entsprechenden Entlohnung berechnet werde.

B.3. Gemäß Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 hat ein Arbeitnehmer, der ohne Kündigungsfrist entlassen wird, Anrecht auf eine Entlassungsentschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist

entspricht. In der vom Richter angenommenen Auslegung entspricht die « laufende Entlohnung » im Fall von verkürzten Arbeitsleistungen der tatsächlich erworbenen Entlohnung und nicht der vorher erworbenen Vollzeitentlohnung.

Um die Laufbahnunterbrechung ausreichend attraktiv zu gestalten, die Beschäftigungssicherheit der betroffenen Arbeitnehmer zu garantieren und mögliche unverhältnismäßige Folgen einer Entlassung während oder aufgrund der Laufbahnunterbrechung abzuschwächen, hat der Gesetzgeber eine pauschale Schutzentschädigung in Höhe von sechs Monaten Entlohnung im Fall einer Entlassung ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund vorgesehen (Artikel 101 Absatz 6 des Gesetzes vom 22. Januar 1985) und überdies in Artikel 103 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 festgelegt, dass für die Berechnung der Kündigungsfrist oder der Anzahl Monate, die zur Festlegung des Betrags der Entlassungsentschädigung im Sinne von Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 zu berücksichtigen sind, von der Basisjahresentlohnung auszugehen ist, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte.

In diesem Fall kann dem Gesetzgeber jedoch vernünftigerweise nicht vorgeworfen werden, dass er nicht so weit gegangen ist, auch für den Betrag der Entlassungsentschädigung vorzusehen, dass von der Basisjahresentlohnung auszugehen ist, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte.

Es gehört nämlich zur Ermessensfreiheit des Gesetzgebers, das Maß festzulegen, in dem die Maßnahmen zum Schutz gegen Entlassung von Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistungen verkürzt haben, tatsächlich dafür sorgen können, dass der Arbeitgeber davon abgehalten wird, eine Entlassung vorzunehmen.

Der Hof könnte diese Entscheidung nur missbilligen im Falle einer offensichtlich unvernünftigen Beurteilung, was nicht zutrifft unter Berücksichtigung dessen, dass für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen verkürzt haben aufgrund von Artikel 102 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 - was aufgrund der Angaben, über die der Hof verfügt, hier offensichtlich der Fall ist -, in Artikel 101 desselben Gesetzes festgelegt wurde, dass Arbeitgeber, die den Arbeitsvertrag beenden ohne schwerwiegende Gründe oder aus Gründen, deren Art und Ursprung keinen Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen aufweisen, neben der Entlassungsentschädigung eine pauschale Schutzentschädigung zahlen müssen, die der Entlohnung für sechs Monate entspricht.

B.4.1. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat in seinem Urteil vom 22. Oktober 2009 (EuGH, 22. Oktober 2009, C-116/08, *Meerts*) über eine durch den Kassationshof gestellte Vorabentscheidungsfrage (Kass., 25. Februar 2008, *Arr. Cass.*, 2008, Nr. 126) entschieden:

« Paragraf 2 Nrn. 6 und 7 der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE [Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas], CEEP [Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft] und EGB [Europäischer Gewerkschaftsbund] geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er im Fall der einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist während eines auf Halbzeitbasis genommenen Elternurlaubs des Arbeitnehmers einer Berechnung der diesem zu zahlenden Entschädigung auf der Grundlage seines zum Zeitpunkt der Kündigung reduzierten Gehalts entgegensteht ».

Dieses Urteil muss in dem Kontext des europäischen Rechts der vorerwähnten Richtlinie und Rahmenvereinbarung über Elternurlaub gesehen werden.

B.4.2. Seither hat der Gesetzgeber unter Berücksichtigung des vorerwähnten Urteils des Gerichtshofes der Europäischen Union durch Artikel 90 Nr. 2 des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen den in B.1.3 zitierten Artikel 105 § 3 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 angenommen.

Aus den Vorarbeiten zu dieser Bestimmung geht hervor, dass diese Regelung sich nur auf den Elternurlaub und nicht auf andere Formen der Teilzeitarbeit bezieht (*Parl. Dok.*, Kammer, 2009-2010, DOC 52-2299/016, S. 31). Ein Abänderungsantrag zur Ausdehnung auf alle Formen der Verkürzung der Arbeitsleistungen in Anwendung der Abschnitte 3 und 3bis des Gesetzes vom 22. Januar 1985 (ebenda, DOC 52-2299/003, S. 11) wurde nicht angenommen (ebenda, DOC 52-2299/016, S. 38).

B.4.3. Aus dem Umstand, dass aufgrund der vorerwähnten Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union zur Auslegung der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub zur Festlegung einer etwaigen Entlassungsentschädigung im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers während des Elternurlaubs, durch den Arbeitgeber, eine Entlohnung berücksichtigt werden muss, die derjenigen entsprechen würde, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er keinen Elternurlaub genommen hätte, ist noch nicht zu schlussfolgern, dass es offensichtlich unverhältnismäßig wäre, für die Festlegung der etwaigen Entlassungsentschädigung im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen gemäß Artikel 102 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 verkürzt hat, durch den Arbeitgeber, von der laufenden Entlohnung für seine verkürzten Arbeitsleistungen auszugehen,

dies sowohl unter Berücksichtigung von Artikel 103 desselben Gesetzes als auch des Umstandes, dass in Artikel 101 Absatz 6 desselben Gesetzes neben der Entlassungsschädigung für diesen Arbeitnehmer eine pauschale Schutzschädigung in Höhe von sechs Monaten Entlohnung zu Lasten des Arbeitgebers vorgesehen ist, wenn der Arbeitsvertrag ohne schwerwiegende Gründe oder aus Gründen, deren Art und Ursprung keinen Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen aufweisen, beendet wird.

B.5. Die präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in Verbindung mit Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn er dahingehend ausgelegt wird, dass im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen gemäß Artikel 102 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 verkürzt hat, bei der Festlegung des Betrags der Entlassungsschädigung von der laufenden Entlohnung, die den verkürzten Tätigkeiten entspricht, auszugehen ist.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 10. November 2011.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) R. Henneuse