

Geschäftsverzeichnisnr. 5100
Urteil Nr. 195/2011 vom 22. Dezember 2011

URTEILSAUSZUG

---

*In Sachen:* Präjudizielle Frage in Bezug auf Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden R. Henneuse und M. Bossuyt, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Moerman, E. Derycke und P. Nihoul, 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 2. Februar 2011 in Sachen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung gegen Viviane Kestens und Viviane Kestens gegen das Landesamt für Arbeitsbeschaffung und die Hilfskasse für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes, dessen Ausfertigung am 10. Februar 2011 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Brüssel folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstößt Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem er die Gewährung einer Unterbrechungszulage nicht dem Arbeitnehmer ermöglicht, der mit einer ausgleichenden Kündigungsentschädigung entlassen wurde, auch wenn diese Entschädigung aufgrund der Entlohnung für verkürzte Arbeitsleistungen berechnet wurde, während im Falle einer Entlassung mit Kündigungsfrist der Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen verkürzt hat, während der Kündigungsfrist den Vorteil der Unterbrechungszulage behält? ».

(...)

### III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1. Der Hof wird zu Artikel 102 § 1 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen befragt, der bestimmt:

« Arbeitnehmern, die mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, ihre Arbeitsleistungen um 1/5, 1/4, 1/3 oder 1/2 der normalen Anzahl Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle zu verringern, oder die die Anwendung eines kollektiven Arbeitsabkommens beantragen, in dem eine vergleichbare Regelung vorgesehen ist, oder die die Bestimmungen von Artikel 102*bis* in Anspruch nehmen, wird eine Entschädigung gewährt.

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

In Anwendung dieser Bestimmung erhalten Arbeitnehmer, die mit ihrem Arbeitgeber vereinbart haben, ihre Arbeitsleistungen zu verringern, zusätzlich zu ihrer im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung verringerten Entlohnung eine Zulage zu Lasten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LAAB), mit der die Verringerung der Entlohnung teilweise ausgeglichen wird.

B.2.1. Die präjudizielle Frage betrifft die Lage von Arbeitnehmern, die während des Zeitraums entlassen werden, in denen sie verringerte Arbeitsleistungen erbringen.

B.2.2. Aufgrund der Artikel 37 und 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge können unbefristete Arbeitsverträge einseitig beendet werden mittels Einhaltung einer Kündigungsfrist oder, in deren Ermangelung, mittels einer Entlassungsentschädigung, vorbehaltlich einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen.

Mit Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge wollte der Gesetzgeber die Folgen einer einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags abschwächen, indem er die Kündigung grundsätzlich von einer bestimmten Kündigungsfrist oder, in deren Ermangelung, von der Zahlung einer Entlassungsentschädigung abhängig machte.

B.2.3. Die Entlassungsentschädigung, die durch den Arbeitgeber einem ohne Kündigungsfrist entlassenen Arbeitnehmer gezahlt wird, wird, wenn die Entlassung während des Zeitraums erfolgt, in dem der Arbeitnehmer verringerte Leistungen erbringt, auf der Grundlage der Entlohnung, die er zum Zeitpunkt der Entlassung erhält, d.h. auf der Grundlage der Entlohnung für die verringerten Leistungen berechnet. In den Urteilen Nrn. 119/2001, 51/2008, 77/2008, 165/2011 und 167/2011 hat der Hof erkannt, dass gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung nicht durch Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 verstoßen wird, ausgelegt in dem Sinne, dass im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers mit verringerten Arbeitsleistungen von der laufenden Entlohnung, die den verringerten Arbeitsleistungen entspricht, auszugehen ist, um den Betrag der Entlassungsentschädigung festzulegen.

Umgekehrt werden in Anwendung von Artikel 103 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 die Kündigungsfrist, wenn sie geleistet wird, oder die Anzahl Monate, die als Grundlage zur Berechnung der Entlassungsentschädigung dienen, wenn keine Kündigungsfrist geleistet wird, so festgelegt, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verringert hätte, also auf der Grundlage der Entlohnung, auf die er Anspruch hätte, wenn er vollzeitig arbeiten würde.

B.3. Das vorliegende Rechtsprechungsorgan ist der Auffassung, dass die fragliche Bestimmung in dem Sinne ausgelegt werden müsse, dass die darin vorgesehene Laufbahnunterbrechungszulage nicht mehr geschuldet sei, wenn der Arbeitsvertrag ende. Er schlussfolgert daraus, dass diese Bestimmung im Falle der Kündigung einen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitnehmern, die mit ihrem Arbeitgeber eine Verkürzung der Arbeitsleistungen vereinbart hätten, einführe, je nachdem, ob sie mit einer Entlassungsentschädigung oder mit einer geleisteten Kündigungsfrist entlassen würden. Die Erstgenannten würden nämlich am Tag der fristlosen Entlassung die Unterbrechungszulage verlieren, während die Letztgenannten ihren Vorteil während der geleisteten Kündigungsfrist behielten. Die mit einer Entlassungsentschädigung entlassenen Arbeitnehmer befänden sich also während des Zeitraums, der der nicht geleisteten Kündigungsfrist entspreche, in einer weniger

vorteilhaften finanziellen Lage als diejenigen, die am Ende der Kündigungsfrist entlassen würden.

B.4. Ein Rundschreiben des LAAB vom 31. Januar 1997 soll den finanziellen Nachteil der mit sofortiger Wirkung entlassenen Arbeitnehmer ausgleichen, ausgehend davon, dass die Entlassungsentschädigung einen Zeitraum decken soll, der der Anzahl Wochen oder Monate der Entlohnung, auf die sich die Entlassungsentschädigung bezieht, entspricht, multipliziert mit der Beschäftigungsbruchzahl. Somit hat in Anwendung dieses Rundschreibens ein Arbeitnehmer, der mit einer Entlassungsentschädigung entlassen wird und der keinen neuen Arbeitsvertrag schließt, früher Anspruch auf Arbeitslosengeld als derjenige, der nach Ableistung der Kündigungsfrist entlassen wird. Dieses Rundschreiben ist jedoch durch das vorliegende Rechtsprechungsorgan als gesetzwidrig angesehen worden, und es hat folglich auf der Grundlage von Artikel 159 der Verfassung dessen Anwendung ausgeschlossen.

B.5. Der Ministerrat ist der Auffassung, dass der angeprangerte Behandlungsunterschied sich nicht aus der fraglichen Bestimmung ergebe, sondern vielmehr aus dem königlichen Erlass vom 2. Januar 1991 über die Bewilligung von Unterbrechungszulagen und aus dem königlichen Erlass vom 12. Dezember 2001 « zur Ausführung des Kapitels IV des Gesetzes vom 10. August 2001 über das In-Einklang-Bringen von Beschäftigung und Lebensqualität hinsichtlich des Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und der Kürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung ».

Es obliegt in der Regel dem vorliegenden Rechtsprechungsorgan, die Bestimmungen, die es anwendet, auszulegen, vorbehaltlich einer offensichtlich falschen Lesart der fraglichen Bestimmung. Es ist nicht ersichtlich, dass die Auslegung von Artikel 102 § 1 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 in dem Sinne, dass er den Behandlungsunterschied hervorrufen würde, zu dem der Hof befragt wird, offensichtlich falsch wäre. Der Hof prüft daher die fragliche Bestimmung in ihrer Auslegung durch das vorliegende Rechtsprechungsorgan.

B.6. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, sind die beiden in der präjudiziellen Frage erwähnten Kategorien von Arbeitnehmern ausreichend miteinander vergleichbar, um die Kontrolle der Vereinbarkeit der fraglichen Bestimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung zu ermöglichen. Es handelt sich in beiden Fällen um Arbeitnehmer, die entlassen wurden, während sie sich in einem Zeitraum mit verringerten Arbeitsleistungen befanden und die die finanziellen Folgen dieser Entlassung auf sich nehmen müssen, wobei diese Folgen in der einen und der anderen Situation nicht die gleichen sind.

B.7. Der angeprangerte Behandlungsunterschied beruht auf dem Kriterium, dass ein für den Arbeitnehmer und seinen Arbeitgeber verbindlicher Arbeitsvertrag während des Zeitraums besteht, der Gegenstand des in der präjudiziellen Frage vorgeschlagenen Vergleichs ist. Während ein Arbeitnehmer, dem eine Kündigung notifiziert wurde und der die Kündigungsfrist ableistet, bis zu ihrem Enddatum durch einen Arbeitsvertrag gebunden ist, aufgrund dessen er die ihm zustehende Entlohnung erhält, ist ein Arbeitnehmer, der ohne Kündigungsfrist, aber mit Zahlung einer Entlassungsentschädigung entlassen wird, ab diesem Zeitpunkt nicht mehr durch einen Arbeitsvertrag gebunden. Da der Vorteil der in der fraglichen Bestimmung vorgesehenen Zulage in der Auslegung durch das vorliegende Rechtsprechungsorgan und ebenfalls durch die Verwaltung vom Bestehen des Arbeitsvertrags abhängt, bleibt er dem Arbeitnehmer erhalten, der eine Kündigungsfrist ableistet, während er demjenigen, der mit Zahlung einer Entlassungsentschädigung entlassen wird, nicht mehr gewährt wird.

B.8.1. Das Kriterium des Vorhandenseins eines Arbeitsvertrags ist hinsichtlich der Zielsetzung der fraglichen Bestimmung nicht relevant. Durch die Gewährung einer Entschädigung für Laufbahnunterbrechung in Form einer Zulage wollte der Gesetzgeber nämlich teilweise den finanziellen Nachteil, den die Arbeitnehmer erleiden, die sich für diese Möglichkeit entscheiden, ausgleichen, um sie attraktiver zu gestalten und den Erfolg von Maßnahmen zu gewährleisten, die eine bessere Vereinbarkeit des Berufslebens mit dem Familienleben ermöglichen und ebenfalls dazu dienen, die Beschäftigung zu fördern.

Angesichts dieser Zielsetzung befindet sich ein Arbeitnehmer, der mit sofortiger Wirkung entlassen wird, in der gleichen Lage wie derjenige, der am Ende einer Kündigungsfrist entlassen wird, und es ist nicht gerechtfertigt, dass er einen größeren finanziellen Verlust erleidet.

B.8.2. Auch wenn es zutrifft, dass ein mit sofortiger Wirkung entlassener Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, sofort einen neuen Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber zu schließen, kann nämlich vernünftigerweise nicht davon ausgegangen werden, dass alle Arbeitnehmer, die mit sofortiger Wirkung entlassen werden, die Möglichkeit hätten, sofort wieder eine Arbeitsstelle zu finden. Folglich muss, solange kein neuer Vertrag geschlossen wird, ein mit sofortiger Wirkung entlassener Arbeitnehmer in die gleiche finanzielle Lage versetzt werden wie derjenige, der mit der Ableistung einer Kündigungsfrist entlassen wird.

Wenn hingegen ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen wird, ist es nicht unvernünftig, dass zu diesem Zeitpunkt die zugunsten dieses Arbeitnehmers gewährte Laufbahnunterbrechungszulage eingestellt wird.

B.9. Die fragliche Bestimmung führt einen nicht gerechtfertigten Behandlungsunterschied ein. Da dieser Behandlungsunterschied nicht durch eine günstigere Maßnahme für Arbeitnehmer, die mit einer Entlassungsentschädigung entlassen werden, ausgeglichen wird, hat sie für diese unverhältnismäßige Folgen.

B.10. Die präjudizielle Frage ist bejahend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern er es nicht ermöglicht, dass einem mit einer Entlassungsschädigung entlassenen Arbeitnehmer für den durch die Entlassungsschädigung gedeckten Zeitraum, solange der Arbeitnehmer keinen neuen Arbeitsvertrag geschlossen hat, eine Unterbrechungszulage gewährt wird.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 22. Dezember 2011.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) R. Henneuse