

Geschäftsverzeichnisnr. 5478

Entscheid Nr. 61/2013
vom 25. April 2013

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf die Artikel 102 und 105 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten M. Bossuyt und R. Henneuse, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Moerman, E. Derycke und P. Nihoul, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten M. Bossuyt,

verkündet nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Entscheid vom 6. September 2012 in Sachen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung gegen Kathleen De Rijck, dessen Ausfertigung am 12. September 2012 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Brüssel folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstoßen die Artikel 102 und 105 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern sie dahingehend ausgelegt werden, dass das Recht auf eine Laufbahnunterbrechungszulage keinen Arbeitnehmern gewährt werden kann, die zwar vollzeitbeschäftigt sind, dazu aber zwei Teilzeitbeschäftigungen bei zwei Arbeitgebern in Höhe von 70 % bzw. 30 % einer Vollzeitbeschäftigung kumulieren, wobei der Umstand zu berücksichtigen ist, dass beide Arbeitgeber darüber informiert und damit einverstanden waren, dass eine ursprüngliche Vollzeitbeschäftigung in zwei Teilzeitbeschäftigungen aufgeteilt wurde? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1.1. Die Vorabentscheidungsfrage betrifft die Artikel 102 und 105 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen (nachstehend: Sanierungsgesetz).

B.1.2. Artikel 102 des Sanierungsgesetzes 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 ».

Artikel 102 des Sanierungsgesetzes ermöglicht es, einem Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen kürzt, eine Laufbahnunterbrechungszulage zu gewähren; die Möglichkeit, die Arbeitsleistungen zu kürzen und eine Laufbahnunterbrechungszulage zu erhalten, wird

insbesondere den männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gewährt, die sich im Rahmen des Elternurlaubs um ihr Kind kümmern möchten.

B.1.3. In der auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung bestimmte Artikel 105 des Sanierungsgesetzes:

« § 1. Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlass festlegen, in welchen Fällen und unter welchen Bedingungen sowie nach welchen Modalitäten ein Recht auf Laufbahnunterbrechung und auf Verkürzung der Arbeitsleistungen im Sinne der Unterabschnitte 2 und 3 gewährt wird.

Das Recht auf Verkürzung der Arbeitsleistungen im Sinne von Absatz 1 kann nur in Höhe von 1/5 oder 1/2 der normalen Anzahl Arbeitsstunden einer Vollzeitstelle gewährt werden.

§ 2. Der König ergreift durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die erforderlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Anpassung der Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit für Arbeitnehmer im Sinne dieses Abschnitts ».

Artikel 105 des Sanierungsgesetzes ermöglicht es dem König, unter bestimmten Voraussetzungen ein Anrecht auf Unterbrechung der Berufslaufbahn oder eine Kürzung der Arbeitsleistungen zu gewähren.

B.2.1. Die 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 » wurde umgesetzt durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 64 vom 29. April 1997 des Nationalen Arbeitsrates zur Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub (für allgemeinverbindlich erklärt durch einen königlichen Erlass vom 29. Oktober 1997) und durch den königlichen Erlass vom 29. Oktober 1997 zur Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub im Rahmen der Laufbahnunterbrechung.

B.2.2. Artikel 3 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 64 bestimmt:

« Mit dem Recht auf Elternurlaub sind Bedingungen verbunden, die durch das Kind und den Arbeitnehmer erfüllt werden müssen ».

Artikel 7 desselben kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 64 bestimmt:

« § 1. Bei Ausübung des Rechtes auf Elternurlaub wird die Ausführung des Arbeitsvertrags während drei Monaten vollständig ausgesetzt.

§ 2. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können jedoch eine Vereinbarung über die Ausübung des Elternurlaubs in Blöcken oder durch eine Kürzung der Arbeitsleistungen treffen. Es kann sich um eine Halbierung der Arbeitsleistungen während sechs Monaten handeln.

Im Falle einer Kürzung der Arbeitsleistungen und gemäß den Bestimmungen von Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird der Arbeitsvertrag schriftlich festgelegt; in diesem Schriftstück werden die Regelung der Teilzeitarbeit und die vereinbarten Arbeitszeiten erwähnt ».

Im Kommentar zu dieser Bestimmung heißt es:

« Es ist zu bemerken, dass die Halbierung der Arbeitsleistungen während sechs Monaten gemäß Absatz 1 von § 2 dieses Artikels als Beispiel angeführt wird und dass andere Regelungen folglich nicht ausgeschlossen sind ».

B.2.3. Artikel 2 des königlichen Erlasses vom 29. Oktober 1997, ersetzt durch den königlichen Erlass vom 15. Juli 2005 und vor seiner Abänderung durch den königlichen Erlass vom 31. Mai 2012, bestimmt:

« § 1. Der Arbeitnehmer hat, um für sein Kind Sorge zu tragen, das Recht:

- entweder die Erfüllung seines Arbeitsvertrages während einer Periode von drei Monaten auszusetzen, so wie es in Artikel 100 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen vorgesehen ist; diese Periode kann nach Wahl des Arbeitnehmers nach Monaten aufgeteilt werden

- oder seine Arbeitsleistungen während einer Periode von sechs Monaten teilzeitig in Form einer Halbzeitbeschäftigung fortzusetzen, so wie es in Artikel 102 des oben erwähnten Gesetzes vorgesehen ist, wenn er vollzeitbeschäftigt ist; diese Periode kann nach Wahl des Arbeitnehmers nach Perioden von zwei Monaten oder einem Vielfachen davon aufgeteilt werden.

- oder seine Arbeitsleistungen während einer Periode von fünfzehn Monaten teilzeitig in Form einer Verkürzung um ein Fünftel fortzusetzen, so wie es in Artikel 102 des oben erwähnten Gesetzes vorgesehen ist, wenn er vollzeitbeschäftigt ist; diese Periode kann nach Wahl des Arbeitnehmers nach Perioden von fünf Monaten oder einem Vielfachen davon aufgeteilt werden.

§ 2. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen der Ausübung seines Rechtes auf Elternurlaub die Möglichkeit, von den verschiedenen in § 1 erwähnten Modalitäten Gebrauch zu machen. Bei einer Änderung in der Form muss das Prinzip berücksichtigt werden, wonach ein Monat Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags zwei Monaten Verkürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung und fünf Monaten Verkürzung der Arbeitsleistungen um ein Fünftel entspricht ».

B.2.4. Artikel 7 des königlichen Erlasses vom 2. Januar 1991 über die Bewilligung von Unterbrechungszulagen (nachstehend: königlicher Erlass vom 2. Januar 1991) bestimmt:

« § 1. Die nach einer Regelung der Vollzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer, die in Anwendung von Artikel 102 des vorerwähnten Gesetzes vom 22. Januar 1985 ihre Arbeitsleistungen um ein Fünftel, ein Viertel, ein Drittel oder die Hälfte kürzen, haben Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechungszulage unter der Bedingung:

1. dass die vorgesehene Dauer der Kürzung der Arbeitsleistungen wenigstens drei Monate beträgt;
2. dass sie einen Antrag auf Unterbrechungszulagen entsprechend den in diesem Erlass festgelegten Bedingungen und Modalitäten einreichen, wobei der Arbeitgeber sich verpflichtet, sie nach den Bestimmungen von § 2 zu ersetzen.

§ 2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen um die Hälfte oder ein Drittel kürzen, durch einen entschädigten Vollarbeitslosen, der Arbeitslosengeld für alle Tage der Woche erhält, oder durch eine gleichgestellte Person zu ersetzen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen um ein Viertel oder ein Fünftel kürzen, zu ersetzen, wenn er ein anderes Personalmitglied beschäftigt, das seine Arbeitsleistungen um ein Viertel oder ein Fünftel gekürzt hat und nicht ersetzt worden ist. In diesem Fall muss er die beiden Arbeitnehmer ab dem Beginn der Kürzung der Arbeitsleistungen des zweiten Arbeitnehmers ersetzen.

§ 3. In Abweichung von § 1 können Arbeitnehmer, die auf andere Weise als aufgrund von Artikel 102 des vorerwähnten Gesetzes vom 22. Januar 1985 in einer Teilzeitarbeitsregelung mit einer wöchentlichen Anzahl Arbeitsstunden von durchschnittlich wenigstens drei Vierteln der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden eines im selben Unternehmen beschäftigten Vollzeitarbeitnehmers oder in Ermangelung im selben Teilbetrieb beschäftigt sind, zu einer Teilzeitarbeitsregelung übergehen, wobei die Anzahl Arbeitsstunden der Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden der Vollzeitbeitsregelung entspricht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den im vorstehenden Absatz erwähnten Arbeitnehmer durch einen entschädigten Vollarbeitslosen oder eine gleichgestellte Person zu ersetzen, wenn die Anzahl Stunden, die durch den Übergang zu einer Teilzeitarbeitsregelung frei geworden ist, höher ist als oder gleich hoch ist wie die Anzahl Stunden einer Drittelarbeitszeitregelung oder wenn er ein anderes Personalmitglied beschäftigt, das seine Arbeitsleistungen gekürzt hat und nicht ersetzt worden ist. In diesem Fall muss er die beiden Arbeitnehmer ab dem Beginn der Kürzung der Arbeitsleistungen des zweiten Arbeitnehmers ersetzen ».

Jetzt gibt es für Arbeitnehmer, die ihre Leistungen gemäß dem königlichen Erlass vom 29. Oktober 1997 gekürzt haben, keine Ersetzungspflicht mehr.

B.3. Aus den vorerwähnten Bestimmungen geht hervor, dass ein Arbeitnehmer, der Elternurlaub in Anspruch nehmen möchte, die Möglichkeit hat, mit seinem Arbeitgeber entweder die vollständige Aussetzung der Ausführung seiner Arbeit während drei Monaten oder die Kürzung seiner Arbeitsleistungen während eines Zeitraums von mehr als drei Monaten zu vereinbaren.

B.4.1. Der Gerichtshof wird gefragt, ob mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung die Artikel 102 und 105 des Sanierungsgesetzes vereinbar seien, auf die im königlichen Erlass vom 29. Oktober 1997 und im königlichen Erlass vom 2. Januar 1991 verwiesen werde, wobei das Recht auf eine Laufbahnunterbrechungszulage nur für vollzeitig beschäftigte Arbeitnehmer gewährt werde, wenn sie bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt seien, und nicht für Arbeitnehmer, die zwei Teilzeit-Arbeitserhältnisse von 70 Prozent beziehungsweise 30 Prozent bei zwei Arbeitgebern gleichzeitig hätten.

B.4.2. Die vor dem vorlegenden Richter anhängige Streitsache betrifft die Situation einer Arbeitnehmerin, die während des ihr gewährten teilzeitigen Elternurlaubs (20 Prozent) den Vollzeitarbeitsvertrag mit dem ursprünglichen Arbeitgeber auf 30 Prozent verringert und einen anderen Teilzeitarbeitsvertrag von 70 Prozent mit einem anderen Arbeitgeber abschließt, so dass sie wieder über eine Vollzeitbeschäftigung verfügt; sie ist der Auffassung, sie habe weiterhin Anspruch auf den teilzeitigen Elternurlaub mit der dazugehörigen Laufbahnunterbrechungszulage.

Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung auf diesen Fall.

B.5.1. Der Ministerrat ist der Auffassung, dass diese Vorabentscheidungsfrage keiner Antwort bedürfe, weil sie eindeutig nicht zur Lösung des Streitfalls im Ausgangsverfahren beitrage; die beklagte Partei vor dem vorlegenden Richter gehöre nämlich nicht zu der Kategorie von Personen, die Ansprüche aus den Artikeln 102 und 105 des Sanierungsgesetzes ableiten könnten, weil ihre Situation in verschiedenen Punkten nicht den Vorschriften entspreche.

B.5.2. Es obliegt grundsätzlich dem vorlegenden Richter zu prüfen, ob es sachdienlich ist, dem Gerichtshof eine Vorabentscheidungsfrage zu Bestimmungen zu stellen, die seines Erachtens auf die Streitsache anwendbar sind. Nur wenn dies eindeutig nicht der Fall ist, kann der Gerichtshof beschließen, nicht auf die Frage einzugehen.

B.5.3. Aus dem Sachverhalt des Vorlageentscheids geht hervor, dass die beklagte Partei vor dem vorlegenden Richter Anspruch auf einen teilzeitigen Elternurlaub und die dazugehörige Laufbahnunterbrechungszulage zum Zeitpunkt der Übermittlung ihres Antrags an ihren Arbeitgeber und zum Zeitpunkt des Beginns ihres Elternurlaubs hatte.

Es ist jedoch ebenfalls ersichtlich, dass der ursprüngliche Vollzeitarbeitsvertrag, durch den das Recht auf Elternurlaub entstanden ist, aufgekündigt und durch zwei Teilzeitarbeitsverträge ersetzt wurde, so dass die Bedingung des Dienstalters für das Entstehen des Rechtes auf

Elternurlaub und die die damit einhergehende Laufbahnunterbrechungszulage nicht mehr erfüllt ist.

B.5.4. Unter Berücksichtigung des Vorstehenden ist nicht ersichtlich, dass die fraglichen Bestimmungen nun noch auf den Streitfall im Ausgangsverfahren angewandt werden können.

B.6. Die Vorabentscheidungsfrage bedarf keiner Antwort.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Die Vorabentscheidungsfrage bedarf keiner Antwort.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 25. April 2013.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) M. Bossuyt