

Geschäftsverzeichnissnr. 5761
Entscheid Nr. 141/2014 vom 25. September 2014

ENTSCHEIDSAUSZUG

---

*In Sachen:* Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 103 § 1 Nr. 1 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten J. Spreutels und A. Alen, und den Richtern J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, P. Nihoul und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten J. Spreutels,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

### I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Entscheid vom 27. November 2013 in Sachen Valérie Lannoy gegen den Landesbund der freien Krankenkassen, dessen Ausfertigung am 3. Dezember 2013 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Brüssel folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 103 § 1 Nr. 1 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die Gegenstand der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 ist, dahingehend ausgelegt, dass er zur vollständigen Aussetzung der aufgrund einer Vollzeitbeschäftigung berechneten Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen führt, ohne dass je nachdem unterschieden wird, ob die Entlassungsentschädigung, die den besagten Entschädigungen im Wege steht, aufgrund einer Vollzeit- oder einer Teilzeitbeschäftigung berechnet wurde, wobei Arbeitnehmer, die sich in unterschiedlichen Situationen befinden, gleich behandelt werden? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1.1. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf Artikel 103 § 1 Nr. 1 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung (nachstehend: das Gesetz vom 14. Juli 1994), der bestimmt:

« Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Entschädigungen:

1. für den Zeitraum, für den er Anrecht auf eine Entlohnung hat. Der Begriff Entlohnung wird in Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 1965 über den Schutz der Entlohnung der Arbeitnehmer bestimmt.

Der König kann jedoch den so bestimmten Begriff ausdehnen oder beschränken ».

B.1.2. Aufgrund von Artikel 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 12. April 1965 ist die Entlassungsentschädigung als Entlohnung zu betrachten, so dass ihre Gewährung zur Aussetzung der Arbeitsunfähigkeitsentschädigung im Sinne des Gesetzes vom 14. Juli 1994 führt.

B.2.1. Der Gerichtshof wird gebeten zu prüfen, ob Artikel 103 § 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 14. Juli 1994 vereinbar ist mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, gegebenenfalls in

Verbindung mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die Gegenstand der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 ist. Das vorlegende Rechtsprechungsorgan legt die fragliche Bestimmung in dem Sinne aus, dass die Zahlung einer Entlassungsentschädigung bezüglich eines Teilzeitarbeitsvertrags, die entsprechend der im Rahmen dieses Teilzeitarbeitsvertrags geschuldeten Entlohnung berechnet werde, die Gewährung der Gesamtheit der Arbeitsunfähigkeitsentschädigung zugunsten eines Arbeitnehmers, der im Rahmen von verschiedenen Teilzeitarbeitsverträgen beschäftigt gewesen sei, verhindere.

B.2.2. Der Ministerrat ist der Auffassung, dass die Vorabentscheidungsfrage keine Antwort erfordere, weil sie auf einer falschen Auslegung der fraglichen Bestimmung beruhe.

Die durch den vorlegenden Richter berücksichtigte Auslegung der Bestimmungen, die er dem Gerichtshof zur Prüfung vorlegt, wird in der Regel durch den Gerichtshof berücksichtigt, außer wenn sie sich als offensichtlich falsch erweist, was in diesem Fall nicht zutrifft.

B.3. In dieser Auslegung der fraglichen Bestimmung werden alle Arbeitnehmer, ungeachtet dessen, ob sie eine Vollzeitbeschäftigung oder mehrere Teilzeitbeschäftigungen, die einer Vollzeitbeschäftigung gleichkommen, haben, identisch behandelt, weil sie alle den Vorteil der gesamten Arbeitsunfähigkeitsentschädigung im Falle der Entlassung mit Zahlung einer Entlassungsentschädigung für die Dauer der Kündigungsfrist verlieren.

B.4.1. Der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung schließt nicht aus, dass ein Behandlungsunterschied zwischen bestimmten Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit dieser Unterschied auf einem objektiven Kriterium beruht und in angemessener Weise gerechtfertigt ist. Dieser Grundsatz steht übrigens dem entgegen, dass Kategorien von Personen, die sich angesichts der fraglichen Maßnahme in wesentlich verschiedenen Situationen befinden, in gleicher Weise behandelt werden, ohne dass hierfür eine angemessene Rechtfertigung vorliegt.

Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist im Hinblick auf Zweck und Folgen der beanstandeten Maßnahme sowie auf die Art der einschlägigen Grundsätze zu beurteilen; es wird gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoßen, wenn feststeht, dass die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

B.4.2. Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, geschlossen durch die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (Unice), den Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und den Europäischen Gewerkschaftsbund

(EGB), ausgeführt durch die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997, auf die sich die Vorabentscheidungsfrage bezieht, legt einen Grundsatz der Nichtdiskriminierung zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten fest und empfiehlt, wo dies angemessen ist, die Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes.

B.5. Wie das vorliegende Rechtsprechungsorgan bemerkt, befinden sich die Arbeitnehmer, die mehrere Teilzeitbeschäftigungen haben und im Rahmen eines ihrer Arbeitsverträge entlassen werden, hinsichtlich des Betrags der Entlassungsentschädigung, auf die sie Anrecht haben, in einer wesentlich anderen Situation als die Arbeitnehmer mit einem Vollzeitarbeitsvertrag, der beendet wird. Die Erstgenannten erhalten nämlich eine Entlassungsentschädigung für eine Teilzeitbeschäftigung, die also nur einem Teil ihrer vollständigen Entlohnung entspricht, während die Letztgenannten eine Entlassungsentschädigung erhalten, die ihrer Vollzeitbeschäftigung entspricht, also dem vollständigen Betrag ihrer Entlohnung.

B.6. Durch das Verbot des gleichzeitigen Bezugs der Arbeitsunfähigkeitsentschädigung und einer Entlohnung soll mit der fraglichen Bestimmung vermieden werden, dass ein Arbeitnehmer gleichzeitig eine Entlohnung (oder eine Entlassungsentschädigung) und ein Ersatzeinkommen, das dieser Entlohnung entspricht, erhält. Das Ziel, den gleichzeitigen Bezug von Entlassungsentschädigungen und einer Entlohnung zu verhindern, rechtfertigt es, dass in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer, der Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen erhält, entlassen wird, die Gewährung der Entlassungsentschädigung den Bezug von Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen für denselben Zeitraum verhindert.

B.7.1. Es ist hingegen nicht gerechtfertigt, dass die Zahlung einer Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen, die einem Arbeitnehmer gewährt werden, der zwei oder mehrere Teilzeitlehnhungen erhielt, insgesamt ausgesetzt wird, wenn der Arbeitnehmer eine Entlassungsentschädigung für einen seiner Verträge erhält, die folglich nur auf der Grundlage eines Teils seiner vollständigen Entlohnung berechnet wird. Ein Arbeitnehmer, der sich in dieser Situation befindet, verliert nämlich für den durch die Entlassungsentschädigung gedeckten Zeitraum den Teil des Ersatzeinkommens, der der Entlohnung entspricht, die aufgrund des Arbeitsvertrags geschuldet ist, der nicht mit einer Entlassungsentschädigung beendet wird.

B.7.2. Die fragliche Bestimmung ergibt sich aus Artikel 57 des Gesetzes vom 9. August 1963 zur Einführung und Regelung der Kranken- und Invalidenpflichtversicherung, ersetzt durch Artikel 21 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Abänderung des vorerwähnten Gesetzes vom 9. August 1963. Als die vorerwähnten Gesetze vom 9. August 1963 und vom 27. Juni 1969 in Kraft traten, wurde praktisch die gesamte Lohnarbeit vollzeitig geleistet. Infolge der wirtschaftlich-sozialen Entwicklungen, insbesondere der unaufhörlich zunehmenden Flexibilität

des Arbeitsmarktes, hat sich die Teilzeitarbeit in den letzten Jahrzehnten erheblich entwickelt. Teilzeitarbeit erlaubt es nicht nur, die Arbeit mit dem Familienleben zu vereinbaren, sondern ebenfalls, zwei oder mehr verschiedene Arbeitsstellen zu bekleiden.

B.8. Da in der fraglichen Bestimmung nicht der wesentliche Unterschied zwischen den Situationen der im Rahmen eines einzigen Arbeitsvertrags beschäftigten Arbeitnehmer und der im Rahmen mehrerer Teilzeitarbeitsverträge beschäftigten Arbeitnehmer berücksichtigt wird, führt sie, wenn sie so ausgelegt wird, wie es in B.2.1 dargelegt wurde, zu einer identischen Behandlung, die nicht vereinbar ist mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, gegebenenfalls in Verbindung mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die Gegenstand der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 ist.

B.9. Wie der Ministerrat anführt, kann die fragliche Bestimmung jedoch anders ausgelegt werden.

B.10.1. Artikel 103 § 3 des Gesetzes vom 14. Juli 1994 bestimmt:

« In Abweichung von den Bestimmungen von § 1 kann der König unter Bedingungen, die Er bestimmt, dem Arbeitnehmer erlauben, Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen zu beziehen, wenn er Anrecht auf einen der in § 1 aufgezählten Vorteile hat oder bis er einen dieser Vorteile bezieht.

Für die Eintreibung der Entschädigungen, die der Versicherungsträger in Anwendung der vorliegenden Bestimmung gezahlt hat, tritt dieser an die Stelle des Begünstigten ».

Artikel 242 § 1 des königlichen Erlasses vom 3. Juli 1996 zur Ausführung des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung bestimmt:

« Berechtigte, die von mehr als einem Arbeitgeber beschäftigt werden und die sich aufgrund einer oder mehrerer, aber nicht all dieser Beschäftigungen in einem der in Artikel 103 § 1 des koordinierten Gesetzes vorgesehenen Zeiträume befinden, haben nur Anspruch auf eine Arbeitsunfähigkeitsentschädigung für eine Beschäftigung, die nicht zur Bewilligung eines Lohns oder finanziellen Vorteils im Sinne von Artikel 103 § 1 des koordinierten Gesetzes führt.

Für die Anwendung des vorliegenden Paragraphen wird der in Artikel 86 § 1 Nr. 1 Buchstabe a) des koordinierten Gesetzes erwähnte Zeitraum, für den ein Berechtigter Anspruch auf Entschädigung wegen Bruch des Arbeitsvertrags hat, einem Beschäftigungszeitraum gleichgesetzt ».

B.10.2. Im Übrigen heißt es in der Begründung des vorerwähnten Gesetzes vom 27. Juni 1969:

«Da die Anwendung der ins Auge gefassten Bestimmungen zur Verweigerung der Leistungen sich in gewissen Fällen als allzu streng erweisen könnte, unter anderem gegenüber Arbeitnehmern, die durch verschiedene Arbeitgeber beschäftigt werden und die eine Entlohnung oder eine Zulage wegen einer oder mehrerer, aber nicht all ihrer Berufstätigkeiten erhalten, wird dem König die Befugnis erteilt, in diesen Fällen Abweichungen zu erlauben, die die Gewährung von Leistungen unter den durch Ihn festgelegten Bedingungen beinhalten » (*Parl. Dok.*, Senat, 1968-1969, Nr. 73, S. 16).

B.11. Folglich kann der fragliche Artikel 103 § 1 Nr. 1 so ausgelegt werden, dass er die Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes ermöglicht im Fall eines Arbeitnehmers, der im Rahmen verschiedener Teilzeitarbeitsverträge beschäftigt ist. In dieser Auslegung verhindert die fragliche Bestimmung nur die Gewährung des Teils der Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen, der dem Vertrag entspricht, der mit der Zahlung einer Entlassungsentschädigung beendet wird, wobei der Teil der Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen, der dem anderen Vertrag beziehungsweise den anderen Verträgen entspricht, nicht von der Gewährung dieser Entlassungsentschädigung betroffen ist.

B.12. In dieser Auslegung ist die fragliche Bestimmung vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, gegebenenfalls in Verbindung mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die Gegenstand der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 ist.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Artikel 103 § 1 Nr. 1 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die Gegenstand der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 ist, wenn er dahin ausgelegt wird, dass er zur völligen Aussetzung der aufgrund einer Vollzeitbeschäftigung berechneten Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen führt, während die Entlassungsentschädigung, die den besagten Entschädigungen im Wege steht, aufgrund einer Teilzeitlehnung berechnet worden ist.

- Dieselbe Bestimmung verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die Gegenstand der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 ist, wenn sie dahin ausgelegt wird, dass sie zur Aussetzung des Teils der Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen, der der Beschäftigung entspricht, die mit der Zahlung einer Entlassungsentschädigung beendet worden ist, nicht aber sämtlicher Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen führt.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 25. September 2014.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) J. Spreutels