

Geschäftsverzeichnissnr. 5947
Entscheid Nr. 98/2015 vom 25. Juni 2015

ENTSCHEID

In Sachen: Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 81, 88 und 92 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen, erhoben von Herman Claus und anderen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und J. Spreutels, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschaut, unter dem Vorsitz des Präsidenten A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Klage und Verfahren*

Mit einer Klageschrift, die dem Gerichtshof mit am 27. Juni 2014 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 30. Juni 2014 in der Kanzlei eingegangen ist, erhoben Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 81, 88 und 92 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen (veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 31. Dezember 2013, dritte Ausgabe): Herman Claus, Henri Wappes, Eric Cloet, Marco Fleerackers, Paulus Leemans, Geert Sabbe, und die « Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel », unterstützt und vertreten durch RA L. Eliaerts und RÄin G. Van Reusel, in Antwerpen zugelassen.

Die Wallonische Regierung, unterstützt und vertreten durch RA J. Vanden Eynde und RA G. Eryvn, in Brüssel zugelassen, und der Ministerrat, unterstützt und vertreten durch RÄin V. Pertry, in Brüssel zugelassen, haben Schriftsätze eingereicht, die klagenden Parteien haben einen Erwiderngsschriftsatz eingereicht und die Wallonische Regierung und der Ministerrat hat auch Gegenerwiderngsschriftsätze eingereicht.

Durch Anordnung vom 25. März 2015 hat der Gerichtshof nach Anhörung der referierenden L. Lavrysen und J.-P. Snappe beschlossen, dass die Rechtssache verhandlungsreif ist, dass keine Sitzung abgehalten wird, außer wenn eine Partei innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt der Notifizierung dieser Anordnung einen Antrag auf Anhörung eingereicht hat, und dass vorbehaltlich eines solchen Antrags die Verhandlung am 22. April 2015 geschlossen und die Rechtssache zur Beratung gestellt wird.

Da keine Sitzung beantragt wurde, wurde die Rechtssache am 22. April 2015 zur Beratung gestellt.

Die Vorschriften des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgesichtshof, die sich auf das Verfahren und den Sprachengebrauch beziehen, wurden zur Anwendung gebracht.

II. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf den Gegenstand der Nichtigkeitsklage

B.1.1. Die klagenden Parteien beantragen die Nichtigerklärung der Artikel 81, 88 und 92 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen (nachstehend: Gesetz über das Einheitsstatut).

Die Wallonische Regierung als intervenierende Partei vertritt die Ansicht, dass der Gegenstand der Nichtigkeitsklage auf die anderen Bestimmungen von Abschnitt 3 (« Abänderung des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades ») von Kapitel 5 des Gesetzes über das Einheitsstatut im Allgemeinen und auf dessen Artikel 80 im Besonderen auszudehnen sei.

B.1.2. Artikel 85 Absatz 2 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof erlaubt es unter anderem der Wallonischen Regierung, einen Schriftsatz in einer Rechtssache über eine Nichtigkeitsklage einzureichen und darin neue Klagegründe zu formulieren. Eine solche Intervention darf jedoch die Klage nicht ändern oder erweitern. Dies wäre der Fall, wenn ein Klagegrund gegen Bestimmungen angeführt würde, die die klagenden Parteien nicht angefochten hätten.

Da der Gerichtshof kann nur ausdrücklich angefochtene Gesetzesbestimmungen für nichtig erklären, gegen die Klagegründe angeführt werden, sowie gegebenenfalls Bestimmungen, die nicht angefochten werden, jedoch untrennbar mit den für nichtig zu erklärenden Bestimmungen verbunden sind, musste die Wallonische Regierung erklären, warum die anderen Artikel von Kapitel 5 Abschnitt 3 im Allgemeinen und Artikel 80 des Gesetzes über das Einheitsstatut im Besonderen untrennbar mit den durch die klagenden Parteien angefochtenen Artikeln 81, 88 und 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut verbunden seien, doch die Wallonische Regierung hat dies nicht getan.

B.1.3. Der durch die Wallonische Regierung angeführte Klagegrund ist unzulässig.

B.2.1. Artikel 81 des Gesetzes über das Einheitsstatut bestimmt:

« In [Abschnitt 1 (‘ Allgemeine Regelung in Bezug auf Outplacement ’) von Kapitel V des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades] wird ein Artikel 11/5 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

‘ 11/5. § 1. Wenn der Arbeitsvertrag durch den Arbeitgeber beendet wird mit einer auf die laufende Entlohnung berechneten Entschädigung, die entweder der Dauer einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen oder dem verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Maßnahmenpaket, das besteht aus:

1. einer Outplacementbegleitung von 60 Stunden im Wert von einem Zwölftel der Jahresentlohnung des Kalenderjahres vor der Entlassung, mit einem Mindestwert von 1.800 Euro und einem Höchstwert von 5.500 Euro. Falls der Arbeitnehmer eine Teilzeitarbeitsregelung hat, wird diese Mindest- und Höchstspanne anhand des Beschäftigungsbruchs verringert. Die Outplacementbegleitung entspricht einem Wert von vier Wochen Entlohnung;

2. einer Entlassungsentschädigung, die entweder der Dauer einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen oder dem verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, worauf vier Wochen angerechnet werden für den Wert der Outplacementbegleitung.

§ 2. Arbeitnehmer im Sinne von § 1 haben Anspruch auf eine Outplacementbegleitung während eines Höchstzeitraums von zwölf Monaten gemäß den folgenden Bedingungen und Modalitäten:

1. Während einer Frist von höchstens zwei Monaten ab dem Anfangsdatum des Outplacementprogramms erhält der Arbeitnehmer insgesamt zwanzig Stunden Begleitung, außer wenn er dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er eine Arbeitsstelle bei einem neuen Arbeitgeber oder eine Berufstätigkeit als Selbstständiger hat und dass er diese Begleitung nicht antreten möchte.

2. Die Begleitung wird fortgesetzt während einer darauf folgenden Frist von höchstens vier Monaten in Höhe von insgesamt zwanzig Stunden, außer wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er eine Arbeitsstelle bei einem neuen Arbeitgeber oder eine Berufstätigkeit als Selbstständiger hat und dass er diese Begleitung nicht fortsetzen möchte.

3. Die Begleitung wird erneut während einer darauf folgenden Frist von höchstens sechs Monaten fortgesetzt in Höhe von insgesamt zwanzig Stunden, außer wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er eine Arbeitsstelle bei einem neuen Arbeitgeber oder eine Berufstätigkeit als Selbstständiger hat und dass er diese Begleitung nicht fortsetzen möchte.

4. Durch die in den Absätzen 2 und 3 erwähnte Mitteilung wird die Outplacementbegleitung unterbrochen.

§ 3. Wenn ein Arbeitnehmer, der dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass er eine Arbeitsstelle bei einem neuen Arbeitgeber hat, diese Arbeitsstelle innerhalb von drei Monaten nach dem Dienstantritt verliert, wird auf seine Bitte hin die Outplacementbegleitung begonnen oder wiederaufgenommen. Im Falle der Wiederaufnahme beginnt sie in der Phase, in der das Outplacementprogramm unterbrochen wurde, und für die noch verbleibenden Stunden. Die Begleitung endet in jedem Fall bei Ablauf des Zeitraums von zwölf Monaten nach ihrem Beginn. ' ».

B.2.2. Artikel 88 des Gesetzes über das Einheitsstatut bestimmt:

« In denselben Abschnitt wird ein Artikel 11/12 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

‘ Art. 11/12. Bis zum 31. Dezember 2015 haben die Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag mittels Zahlung einer Entlassungsentschädigung beendet wurde, Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der Dauer einer Kündigungsfrist oder dem verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, die gemäß den Bestimmungen des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und den Artikeln 67 bis 69 gewährt wurde, außer wenn er ein Outplacementangebot gemäß den Bedingungen und Modalitäten, die durch oder aufgrund dieses Abschnitts festgelegt sind, annimmt, das tatsächlich durch den Arbeitgeber ausgeführt wird. In diesem Fall finden die Bestimmungen von Artikel 11/5 auf ihn Anwendung. ’ ».

B.2.3. Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut bestimmt:

« In das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird ein Artikel 39ter mit folgendem Wortlaut eingefügt:

‘ Art. 39ter. Pro Tätigkeitssektor muss spätestens am 1. Januar 2019 in der paritätischen Kommission oder paritätischen Unterkommission ein kollektives Arbeitsabkommen vorsehen, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber unter Einhaltung einer gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Gesetzes berechneten Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen oder gegen eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der Dauer einer Kündigungsfrist von mindestens dreißig Wochen oder dem noch verbleibenden Teil dieser Frist entspricht, beendet wird, Anspruch auf ein Maßnahmenpaket hat, bestehend aus einer zu leistenden Kündigungsfrist oder einer der Kündigungsfrist entsprechenden Entlassungsentschädigung, die zwei Drittel des Maßnahmenpakets ausmacht, und für das übrige Drittel aus Maßnahmen, die die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

In keinem Fall darf diese Regel zur Folge haben, dass die Kündigungsfrist oder die Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, weniger als sechsundzwanzig Wochen beträgt.

Das in Kapitel V Abschnitt 1 des Gesetzes vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades erwähnte Outplacement ist, wenn es anwendbar ist, ein Teil des Drittels, das den Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit entspricht.

Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 30. Juni 2019 wird der Nationale Arbeitsrat eine Bestandsaufnahme der Bestimmungen pro Tätigkeitssektor vornehmen und diese Bestimmungen bewerten. ’ ».

In Bezug auf den durch die Wallonische Regierung angeführten neuen Klagegrund

B.3. Die Wallonische Regierung führt in einem neuen Klagegrund an, dass die Artikel 81, 88 und 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut gegen den durch Artikel 143 § 1 der Verfassung gewährleisteten Grundsatz der föderalen Loyalität verstießen, weil die angefochtenen Bestimmungen erhebliche Auswirkungen auf den Haushalt der Regionen hätten. Infolge der sechsten Staatsreform seien die Regionen nunmehr nämlich zuständig für die Erstattung der Outplacementkosten an den Arbeitgeber; die vorstehende Feststellung habe den föderalen Gesetzgeber nicht daran gehindert, die angefochtenen Bestimmungen, durch die die Kosten für die Regionen stark ansteigen würden, anzunehmen. Mehr noch, im angefochtenen Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut werde den Sozialpartnern die vollständige Freiheit gewährt, so dass nicht ausgeschlossen sei, dass die Outplacementkosten ganz oder teilweise durch die Regionen zurückgezahlt werden müssten.

B.4.1. Nach Darlegung des Ministerrates sei der Klagegrund unzulässig, weil der Gerichtshof zum Zeitpunkt des Einreichens der Nichtigkeitsklage noch nicht befugt gewesen sei, über einen direkten Verstoß gegen den Grundsatz der föderalen Loyalität zu urteilen; diese Befugnisweiterung sei erst am 1. Juli 2014 in Kraft getreten, während die Klageschrift am 27. Juni 2014 eingereicht worden sei.

B.4.2. Der Interventionsschriftsatz der Wallonischen Regierung, in dem dieser Klagegrund angeführt wird, wurde am 8. September 2014 eingereicht und ist am 9. September 2014 bei der Kanzlei eingegangen. Zu diesem Zeitpunkt war der Gerichtshof befugt, ein Gesetz anhand von Artikel 143 § 1 der Verfassung zu prüfen, da Artikel 1 Nr. 3 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989, ergänzt durch Artikel 47 des Sondergesetzes vom 6. Januar 2014 über die Sechste Staatsreform, am 1. Juli 2014 in Kraft getreten ist.

B.4.3. Die Einrede wird abgewiesen.

Zur Hauptsache

B.5. Die klagenden Parteien führen einen Verstoß gegen die Artikel 10, 11, 16 und 23 der Verfassung, gegebenenfalls in Verbindung mit mehreren Bestimmungen des internationalen Rechts, sowie einen Verstoß gegen die Regeln der Zuständigkeitsverteilung zwischen dem Föderalstaat und den Regionen an.

Die Prüfung der Vereinbarkeit der angefochtenen Bestimmungen mit den Regeln der Zuständigkeitsverteilung muss grundsätzlich vor der Prüfung ihrer Vereinbarkeit mit anderen Verfassungsartikeln erfolgen.

In Bezug auf den Verstoß gegen die Regeln der Zuständigkeitsverteilung (gegen die Artikel 81, 88 und 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut gerichteter Klagegrund)

B.6. Die klagenden Parteien und die Wallonische Regierung führen an, dass die angefochtenen Bestimmungen im Widerspruch zu Artikel 39 der Verfassung und zu Artikel 6 § 1 IX Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen stünden, weil die Regionen gemäß Artikel 6 § 1 IX Nr. 1 dieses Sondergesetzes für die « Arbeitsvermittlung » zuständig seien, wozu auch die Outplacementbegleitung gehöre. Die Festlegung der Weise der Finanzierungsweise des Outplacement als Form der Arbeitsvermittlung sowie die Frage der

Erstattung der Outplacementkosten (Artikel 6 § 1 IX Nr. 12 des Sondergesetzes vom 8. August 1980) würden den Regionen und nicht dem Föderalstaat obliegen.

B.7.1. Aus dem Gesetz über das Einheitsstatut und aus deren Vorarbeiten geht hervor, dass der Gesetzgeber den Standpunkt vertritt, dass selbst nach der sechsten Staatsreform die Outplacementbegleitung weiterhin im Zuständigkeitsbereich der Föderalbehörde liegt. Dazu wird auf die Begründung des Vorschlags des Sondergesetzes über die Sechste Staatsreform verwiesen, in der es diesbezüglich heißt:

« Das institutionelle Abkommen für die sechste Staatsreform vom 11. Oktober 2011 sieht eine Erweiterung der Zuständigkeiten der Gliedstaaten in Bezug auf den Arbeitsmarkt vor. Diese Erweiterung bezweckt, gewisse Aspekte der Organisation und der Politik bezüglich des Arbeitsmarktes zu übertragen, für die die Gliedstaaten noch nicht zuständig waren.

[...]

Die Regeln, die zum Arbeitsrecht und zur sozialen Sicherheit gehören, bleiben föderal, ebenso wie die Einrichtungen für soziale Konzertierung und die Lohnpolitik. [...]

[...]

4. Arbeitsvermittlung

- [...]

- Regionalisierung des Outplacement: das Arbeitsrecht bleibt föderal (insbesondere die kollektiven Arbeitsabkommen Nrn. 51 und 82), aber die Regionen werden zuständig für die inhaltlichen Vorschriften, die nicht in den kollektiven Arbeitsabkommen Nrn. 51 und 82 festgelegt sind, für die Erstattung von Outplacementkosten an die Unternehmen und für die Auferlegung von Sanktionen an Arbeitgeber, wenn kein Outplacement stattfindet » (*Parl. Dok.*, Senat, 2012-2013, Nr. 5-2232/1, SS. 11 und 13).

B.7.2. Gemäß Artikel 6 § 1 VI Absatz 5 Nr. 12 des Sondergesetzes vom 8. August 1980, eingefügt durch das Sondergesetz vom 8. August 1988, « ist allein die Föderalbehörde zuständig für [...] das Arbeitsrecht ».

In diesem Rahmen hat der Gesetzgeber unter anderem das Gesetz vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades angenommen. In diesem vorerwähnten Gesetz werden durch die angefochtenen Artikel 81 und 88 des Gesetzes über das Einheitsstatut neue Bestimmungen eingefügt.

B.8.1. Das Sondergesetz vom 8. August 1980 erteilte den Regionen bereits die Zuständigkeit im Bereich der Arbeitsvermittlung, wobei gemäß dem am 19. Juni 1997 in Genf durch die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler unter « private Arbeitsvermittlung » sowohl « Dienstleistungen, die in der Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen mit dem Ziel, sie einer dritten Person zu überlassen, bei der es sich um eine natürliche oder eine juristische Person [...] handeln kann, die ihre Aufgaben festlegt und deren Ausführung überwacht » als auch « Dienstleistungen zum Zusammenführen von Stellenangeboten und Stellengesuchen » und « andere Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsuche » zu verstehen sind.

So betrachtet wird die Arbeitsvermittlung sowohl in ihrer weiten Bedeutung - einschließlich der « Überlassung » oder « Vermittlung » - als auch im mehr begrenzten Sinne der Begleitung von Arbeitgebern bei ihrer Suche nach Arbeitskräften sowie der Begleitung der Arbeitnehmer, Selbständigen und Arbeitsuchenden auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle verstanden.

B.8.2. Die Definition des IAO-Übereinkommens kann jedoch nicht ohne weiteres verwendet werden, wenn es um die Zuständigkeitsverteilung zwischen dem Föderalstaat und den Regionen geht; diese Zuständigkeitsverteilung wird durch die Verfassung und die Regeln der Zuständigkeitsverteilung festgelegt, wie im vorliegenden Fall Artikel 6 § 1 VI Absatz 5 Nr. 12 und IX Absatz 1 Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen.

B.9.1. Dem Sondergesetzgeber schwebte nicht die vollständige Regelung der Arbeitnehmerüberlassung vor, als er die « Arbeitsvermittlung » 1980 auf die Regionen übertragen hat.

Aus den Vorarbeiten geht hervor, dass er nur bestimmte Aspekte davon ins Auge gefasst hat, und nicht alle.

Laut der Begründung zum Entwurf des Sondergesetzes zur Reform der Institutionen umfasst die Arbeitsvermittlung

« unter anderem folgende Angelegenheiten:

1. die Organisation und Verwaltung des Arbeitsmarkts, einschließlich:

[...]

c) im Rahmen der unentgeltlichen besonderen Arbeitsvermittlung: der Zulassung der Stellen für unentgeltliche Arbeitsvermittlung, des Entzugs der Zulassung sowie der Festlegung des Betrags und der Weise der Gewährung der Zulage;

d) der Angelegenheiten im Sinne des königlichen Erlasses vom 28. November 1975 über den Betrieb von Stellen für entgeltliche Arbeitsvermittlung;

e) der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Allgemeinen, so wie sie durch die Artikel 31 bis 83 des königlichen Erlasses vom 20. Dezember 1963 geregelt wird [...];

2. die Beteiligungen der öffentlichen Hand zur Begünstigung der beruflichen oder geographischen Mobilität der Arbeitnehmer;

3. die Festlegung der Modalitäten für die Gewährung von Wartegeldern zugunsten des Personals der Unternehmen der Montanindustrie, der Wiederbeschäftigungsprämien für Arbeitnehmer, die bei der Schließung von Kohlebergwerken entlassen werden, und der Schließungs- und Wartegelder für Arbeitnehmer, die in anderen Wirtschaftszweigen tätig sind;

4. die Organisation und Arbeitsweise der subregionalen Beschäftigungskomitees;

5. die Zulassung der Leiharbeitsunternehmen sowie die Organisation von Arbeitsvermittlungsstellen für zeitweilige Arbeitnehmer durch die öffentlichen Einrichtungen » (*Parl. Dok.*, Senat, 1979-1980, Nr. 434/1, SS. 33-34).

Im Ausschuss für die Verfassungsrevision und für institutionelle Reformen hat der Premierminister bestätigt, dass « in Bezug auf Leiharbeitsunternehmen [...] die Regionen für die Zulassung der privaten Leiharbeitsunternehmen, für Zeit- und Leiharbeiter sowie für die Zulassung und die Organisation der Leiharbeitsunternehmen durch öffentliche Einrichtungen zuständig sind » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1979-1980, Nr. 627/10, S. 104).

B.9.2. Dabei ist das Outplacement eine Angelegenheit, die als Bestandteil der Zuständigkeit « Arbeitsvermittlung » zu betrachten ist, die den Regionen zusteht aufgrund von Artikel 6 § 1 IX Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 (*Parl. Dok.*, Kammer, 2000-2001, DOC 50-1290/001, S. 43). Diesbezüglich hat die Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates anlässlich ihres Gutachtens zum Gesetzesvorentwurf, aus dem das Gesetz vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades entstanden ist, bemerkt:

« In den Artikeln 13 und 14 des Entwurfs kann daher auf die Outplacementbegleitung verwiesen werden und können dafür Bedingungen festgelegt werden, unter denen im Rahmen der beschäftigungsfördernden Maßnahmen, die der Entwurf enthält, Gebrauch davon gemacht werden kann, doch diese Bezugnahme kann nicht beinhalten, dass die Outplacementtätigkeiten selbst geregelt werden, da auf diese Weise auf den Zuständigkeitsbereich der Regionen übergreifen würde » (ebenda).

B.9.3. Die Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates hat in ihrem Gutachten zum Gesetzesvorentwurf über das Einheitsstatut bemerkt, dass die Regionen, die grundsätzlich die vollständige Befugnis auf dem Gebiet der Organisation von Outplacementtätigkeiten besitzen, den Diensten, die solche Tätigkeiten ausüben, Bedingungen auferlegen können, sowohl

hinsichtlich der Arbeitsweise als auch der Qualität der Dienstleistung, und dass sie für den Letztgenannten überdies eine Zulassungsregelung vorsehen können:

« Die Föderalbehörde ist nur befugt für die arbeitsrechtlichen Aspekte des Outplacement, insbesondere auf dem Gebiet der arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wobei gegebenenfalls die Gewährung eines Anspruchs auf Outplacement an den Arbeitnehmer vorgesehen werden kann. Die Föderalbehörde ist auf keinen Fall befugt, selbst Outplacementtätigkeiten zu regeln oder Diensten, die Outplacementtätigkeiten ausüben, zusätzliche Verpflichtungen aufzuerlegen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 105).

B.9.4. Auch aus den Vorarbeiten zum Sondergesetz vom 6. Januar 2014 über die Sechste Staatsreform geht hervor, dass der Sondergesetzgeber den Regionen weiterhin nur bestimmte Aspekte der Arbeitsvermittlung übertragen hat. Die arbeitsrechtlichen Aspekte der Outplacementbegleitung gehören weiterhin zur Zuständigkeit der Föderalbehörde, wobei unter Outplacement zu verstehen ist:

« die Gesamtheit der Begleitsdienste und Beratungen, die im Auftrag des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer erteilt werden, um es ihm zu ermöglichen, so schnell wie möglich eine Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber zu erhalten oder als Selbstständiger tätig zu sein.

Die Föderalbehörde bleibt zuständig für die arbeitsrechtlichen Aspekte des *Outplacement*, insbesondere die kollektiven Arbeitsabkommen Nrn. 51 und 82. Die Regionen werden jedoch zuständig für die inhaltlichen Vorschriften, die nicht in den kollektiven Arbeitsabkommen Nrn. 51 und 82 festgelegt sind, für die Erstattung der Outplacementkosten an die Unternehmen und für die Auferlegung von Sanktionen an Arbeitgeber, wenn kein *Outplacement* stattfindet.

Da die arbeitsrechtlichen Aspekte des *Outplacement* föderal bleiben, sind die Regionen also nicht für die Angelegenheiten zuständig, die durch diese kollektiven Arbeitsabkommen geregelt werden, wie das Verfahren des Outplacement und das Statut der Arbeitnehmer während der Abwicklung dieses Verfahrens » (*Parl. Dok.*, Senat, 2013-2014, Nr. 5-2232/5, S. 43).

B.10. Aus dem Vorstehenden geht hervor, dass der Sondergesetzgeber mit « Arbeitsvermittlung » in Artikel 6 § 1 IX Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 neben bestimmten finanziellen Beteiligungen die Arbeitsvermittlung im engeren Sinn meint, insbesondere die Regelung der Tätigkeiten der Stellen für Arbeitsvermittlung, und hinsichtlich der Arbeitsvermittlung im weiteren Sinne nur die Zulassung der Leiharbeitsunternehmen.

Der Sondergesetzgeber hat im Übrigen also nicht beabsichtigt, den arbeitsrechtlichen Aspekt des Outplacement und insbesondere das Recht auf Outplacement den Regionen anzuvertrauen, da diese Angelegenheit als eine Regelung des Arbeitsschutzes zu betrachten ist, die der Föderalbehörde als Bestandteil des Arbeitsrechts im Sinne von Artikel 6 § 1 VI Absatz 5 Nr. 12 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 vorbehalten ist.

B.11.1. Der föderale Gesetzgeber hat daher im Rahmen seiner Zuständigkeit eine allgemeine Regelung des Outplacement eingeführt im Gesetz vom 5. September 2001 zur Verbesserung des Arbeitnehmerbeschäftigungsgrades. Die neue gesetzliche Regelung beinhaltet, dass für alle Arbeitnehmer, die entlassen werden und die ein gewisses Dienstalter erreicht haben, die Outplacementbegleitung Bestandteil des Maßnahmenpakets ist, auf das sie alle Anspruch haben. Der Arbeitnehmer hat insbesondere Anspruch auf ein Maßnahmenpaket, das aus einer Outplacementbegleitung und einer Kündigungsfrist oder einer Entlassungsentschädigung besteht (Artikel 81 und 88 des Gesetzes über das Einheitsstatut). Falls der Vertrag gekündigt wird, wird der Wert der Outplacementbegleitung für vier Wochen auf die Entlassungsentschädigung angerechnet. Wenn die Kündigungsfrist geleistet wird, wird die Outplacementbegleitung auf den Bewerbungsurlaub, den der Arbeitnehmer nehmen kann, angerechnet.

Gemäß dem angefochtenen Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut erhalten die Sektoren fünf Jahre Zeit ab dem Inkrafttreten der neuen Entlassungsregeln, um die Kündigungsfrist oder die Entlassungsentschädigung in Höhe eines Drittels davon umzusetzen. Diese Umsetzung muss sich auf Maßnahmen beziehen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Zwei Drittel der Kündigungsfrist müssen geleistet oder ausbezahlt werden. Gemäß den Vorarbeiten muss durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer während der gesamten Laufbahn an der Beschäftigungsfähigkeit gearbeitet werden. Doch auch spezifisch während des Zeitraums der Kündigungsfrist und nach der Entscheidung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind noch Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers möglich (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 51).

B.11.2. Dem Standpunkt der Wallonischen Regierung, dass die angefochtene Regelung sich auf die « Arbeitsvermittlung » im Sinne von Artikel 6 § 1 IX Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 beziehe, weil dadurch Arbeitsuchende, die gegebenenfalls arbeitslos seien, vermittelt würden, ist nicht beizupflichten. Mit den angefochtenen Bestimmungen wird lediglich ein Anspruch auf ein Maßnahmenpaket für Arbeitnehmer mit einem gewissen Dienstalter eingeführt, wobei ein Teil des Maßnahmenpakets durch eine Outplacementbegleitung zu verwirklichen ist. Die angefochtenen Bestimmungen beziehen sich nicht auf die eigentliche Vermittlung von Arbeitsuchenden.

B.11.3. Auch die Frage nach der Erstattung der Outplacementkosten an den Arbeitgeber ist diesbezüglich irrelevant, da die angefochtenen Artikel keine Regelung über die Erstattung der Outplacementkosten an den Arbeitgeber enthalten. Es wird lediglich ein Anspruch auf ein Maßnahmenpaket eingeführt, wovon die Outplacementbegleitung ein Bestandteil sein muss.

B.11.4. Die angefochtenen Bestimmungen gehören folglich zu dem Bereich des Arbeitsrechts, für das der föderale Gesetzgeber zuständig war und geblieben ist.

B.12. Der Klagegrund ist unbegründet.

In Bezug auf den Verstoß gegen das Eigentumsrecht (erster Teil des ersten Klagegrunds und zweiter Teil des zweiten Klagegrunds)

B.13.1. Die klagenden Parteien führen an, dass Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut gegen Artikel 16 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 1 des ersten Zusatzprotokolls zur Europäischen Menschenrechtskonvention verstoße, weil dadurch das Eigentumsrecht der betreffenden Arbeitnehmer verletzt werde. Die Arbeitnehmer müssten auf ein Drittel der ihnen zustehenden Entlassungsentschädigung oder Kündigungsfrist verzichten zugunsten von Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit (erster Teil des ersten Klagegrunds).

B.13.2. Außerdem führen sie an, dass die Artikel 81 und 88 des Gesetzes über das Einheitsstatut gegen dieselben Artikel verstießen (zweiter Teil des zweiten Klagegrunds).

B.14.1. Die klagenden Parteien legen im zweiten Teil des zweiten Klagegrunds nicht dar, wie die angefochtenen Artikel 81 und 88 des Gesetzes über das Einheitsstatut das Eigentumsrecht der betreffenden Arbeitnehmer verletzen würden. Mit diesen Bestimmungen werden der Begriff « Maßnahmenpaket » sowie das Recht der Arbeitnehmer mit einem gewissen Dienstalter auf ein Maßnahmenpaket eingeführt.

B.14.2. Um den Erfordernissen nach Artikel 6 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof zu entsprechen, müssen die in der Klageschrift vorgebrachten Klagegründe angeben, welche Vorschriften, deren Einhaltung der Gerichtshof gewährleistet, verletzt wären und welche Bestimmungen gegen diese Vorschriften verstoßen würden, und darlegen, in welcher Hinsicht diese Vorschriften durch die fraglichen Bestimmungen verletzt würden.

Demzufolge ist der zweite Teil des zweiten Klagegrunds unzulässig.

B.15. Gemäß dem angefochtenen Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut (erster Teil des ersten Klagegrunds) erhalten die Sektoren fünf Jahre Zeit, um ab dem Inkrafttreten der neuen Entlassungsregeln die Kündigungsfrist oder Entlassungsentschädigung in Höhe eines Drittels davon umzusetzen. Diese Umsetzung muss sich auf Maßnahmen beziehen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Zwei Drittel der Kündigungsfrist müssen geleistet oder ausgezahlt werden.

Da die vorerwähnte Bestimmung den Umfang des dem entlassenen Arbeitnehmer zustehenden Maßnahmenpakets nicht ändert, sondern nur das Verhältnis zwischen den Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Kündigungsfrist oder der Entlassungsentschädigung regelt, beinhaltet sie keineswegs eine Enteignung, so dass kein Anlass besteht, diese Bestimmung anhand von Artikel 16 der Verfassung, an sich betrachtet, zu prüfen und ebenfalls nicht, die Kritik der klagenden Parteien im Zusammenhang mit dem Legalitätsprinzip zu prüfen.

B.16.1. Artikel 1 des ersten Zusatzprotokolls bietet nicht jedoch nur einen Schutz gegen eine Enteignung oder eine Eigentumsentziehung (Absatz 1 Satz 2), sondern gegen jeden Eingriff in das Recht auf Achtung des Eigentums (Absatz 1 Satz 1) und gegen jede Regelung der Benutzung des Eigentums (Absatz 2).

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat geurteilt, dass «eine Gesetzesänderung, die eine rechtmäßige Erwartung ungeschehen macht, an sich eine Einmischung in das Eigentumsrecht darstellen kann (siehe, *mutatis mutandis*, *Maurice* gegen Frankreich [GK], Nr. 11810/03, §§ 67-71 und 79, EuGHMR 2005-IX; *Draon* gegen Frankreich [GK], Nr. 1513/03, §§ 70-72, 6. Oktober 2005; und *Hasani* gegen Kroatien (Entsch.), Nr. 20844/09, 30. September 2010) » (EuGHMR, 2. Juli 2013, R.Sz. gegen Ungarn, § 33).

Daher kann eine Gesetzesänderung, die Auswirkungen auf die Höhe einer Entlassungsentschädigung hat, eine Einmischung in das Recht auf Achtung des Eigentums beinhalten.

B.16.2. Jede Einmischung in das Eigentumsrecht muss ein billiges Gleichgewicht zwischen den Erfordernissen des Allgemeininteresses und dem Schutz des Rechtes eines jeden auf Achtung des Eigentums zustande bringen, wobei festzuhalten ist, dass der Gesetzgeber im vorliegenden Fall über eine weitgehende Ermessensbefugnis verfügt. Es muss demzufolge ein vernünftiger Zusammenhang der Verhältnismäßigkeit zwischen den eingesetzten Mitteln und dem verfolgten Ziel bestehen.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte vertritt ebenfalls den Standpunkt, dass die Mitgliedstaaten in diesem Bereich über einen breiten Ermessensspielraum verfügen (EuGHMR, 2. Juli 2013, *R.Sz. gegen Ungarn*, § 38).

B.17.1. Aus den Vorarbeiten zu dem angefochtenen Gesetz über das Einheitsstatut geht hervor, dass der Gesetzgeber hauptsächlich bezweckte,

« ein Einheitsstatut für Arbeiter und Angestellte einzuführen hinsichtlich der Entlassung und der Kündigungsfristen [...] sowie die Aussetzung des Arbeitsvertrags wegen Arbeitsunfähigkeit, unter anderem durch die Abschaffung des Karenztages [...].

Darüber hinaus enthält der Entwurf eine Reihe von Begleitmaßnahmen [...]. Diese Maßnahmen beziehen sich auf [...] die Einführung einer allgemeinen Regelung bezüglich des Outplacement (Abschnitt III), die Einführung des Anspruchs auf ein sogenanntes ‘Maßnahmenpaket’ (Abschnitte IV und V) [...]» (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 104).

Die Einführung einer solchen Regelung war notwendig angesichts des Entscheids des Gerichtshofes Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011, wodurch der Gesetzgeber verpflichtet war, die Diskriminierung zwischen Arbeitern und Angestellten aufzuheben:

«Nach intensiven Verhandlungen mit den Sozialpartnern hat der Minister der Beschäftigung am 5. Juli 2013 schließlich einen Kompromissvorschlag unterbreitet. [...]

Dieser Gesetzentwurf bezweckt, diesen Kompromiss auszuarbeiten. Es wird grobenteils beabsichtigt, das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in seinen Bestimmungen über die Kündigungsfristen und den Karenztag abzuändern» (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 4).

Der vorerwähnte Kompromissvorschlag, auf dem das angefochtene Gesetz beruht, bestand aus drei Teilen, nämlich einem ersten Teil, der die neue Entlassungsregelung enthielt, die auf zwei Säulen beruhte, nämlich einer Anpassung der Kündigungsfristen und der Aktivierung der entlassenen Arbeitnehmer, einem zweiten Teil, der sich auf den Karenztag bezog, und einem dritten Teil in Bezug auf die Begleitmaßnahmen.

B.17.2. In Bezug auf den angefochtenen Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut heißt es in den Vorarbeiten:

«Eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit hängt von einer guten Übereinstimmung zwischen einerseits der Arbeit und andererseits der Gesundheit, Kompetenz und Motivation des Arbeitnehmers ab. Darauf ist während der gesamten Berufslaufbahn, also von 18 bis 65, zu achten.

An der Beschäftigungsfähigkeit müssen also die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer arbeiten, und zwar während der gesamten Laufbahn. Jedoch auch spezifisch während des Zeitraums der Kündigungsfrist und nach der Entscheidung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind noch Maßnahmen möglich, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen:

- Durch den öffentlichen Dienst für Arbeitsbeschaffung kann der Arbeitnehmer seine Kompetenzen erfassen lassen und auf der Grundlage der Kenntnisse und Erwartungen eine Laufbahnentwicklung entwerfen. Der Arbeitgeber kann aktiv daran mitarbeiten, indem er dem Arbeitnehmer Zeit dafür gibt und indem er bei der Erfassung der Kompetenzen hilft.

- Durch gezielte Ausbildungen kann der Arbeitnehmer fehlende Kompetenzen, die für seine weitere Laufbahn notwendig sind, noch erwerben. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer dabei unterstützen, indem er ihm die notwendige Zeit gibt und durch eine finanzielle Beteiligung.

- Durch Outplacement kann dem Arbeitnehmer ein Gesamtpaket angeboten werden. Hierbei ist ein maßgeschneidertes Arbeiten und somit ein individuelles Vorgehen absolut notwendig » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, SS. 51-52).

B.18. Wie aus dem Wortlaut der angefochtenen Bestimmung hervorgeht, beschränkt sich das Auftreten des Gesetzgebers auf die Einführung eines Mindestmaßes an Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit als Teil des dem entlassenen Arbeitnehmer zustehenden Maßnahmenpakets. Die angefochtene Maßnahme kann als sachdienlich betrachtet werden, unter Berücksichtigung des Ziels des Gesetzgebers, nämlich die Beschäftigungsfähigkeit der entlassenen Arbeitnehmer zu erhöhen, damit sie schnelle eine andere Stelle finden können und der Arbeitsmarkt und die Wirtschaft stimuliert werden, wobei der Gesetzgeber hierbei über eine umfassende Ermessensbefugnis verfügt.

Die Einführung des Maßnahmenpakets, das aus einer Entlassungsentschädigung oder einer Kündigungsfrist und aus Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit besteht, liegt übrigens nicht nur im Interesse der Allgemeinheit, sondern auch im Interesse der entlassenen Arbeitnehmer. Die Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit sollen dazu beitragen, dass die entlassenen Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle finden.

Überdies hat der Gesetzgeber auf die Verhältnismäßigkeit der angefochtenen Maßnahme geachtet, indem er einerseits den Teil der Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit auf ein Drittel des Maßnahmenpakets begrenzte, und andererseits ein Minimum von 26 Wochen Kündigungsfrist oder Entlassungsentschädigung gewährleistete.

B.19. Unter Berücksichtigung der breiten Ermessensbefugnis, über die der Gesetzgeber in wirtschaftlich-sozialen Angelegenheiten verfügt, hat er ein faires Gleichgewicht zwischen den Interessen der entlassenen Arbeitnehmer und den Interessen des Staates im Rahmen der Einführung eines neuen Entlassungsrechts zustande gebracht. Der Gesetzgeber hat seinen

Ermessensspielraum nicht überschritten, indem er für die entlassenen Arbeitnehmer ein Maßnahmenpaket vorgesehen hat, das zu einem Drittel aus Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit besteht.

Der erste Teil des ersten Klagegrunds ist unbegründet.

In Bezug auf den Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz (zweiter Teil des ersten Klagegrunds und erster Teil des zweiten Klagegrunds)

B.20. Als zweiten Teil des ersten Klagegrunds und als ersten Teil des zweiten Klagegrunds führen die klagenden Parteien einen Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung an, insofern die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Kündigungsfrist oder eine Entlassungsentschädigung von mindestens 30 Wochen hätten, anders behandelt würden als die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine kürzere Kündigungsfrist oder Entlassungsentschädigung hätten; die erste Kategorie von Arbeitnehmern müsse zwingend von dem Maßnahmenpaket Gebrauch machen, während diese Verpflichtung für die zweite Kategorie nicht gelte (Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut).

Außerdem würden die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung von mindestens 30 Wochen hätten, anders behandelt als die Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen hätten, da nur die erste Kategorie sich selbst an der Finanzierung der Outplacementbegleitung beteiligen müsse (erster Teil des zweiten Klagegrunds: Artikel 81 und 88 des Gesetzes über das Einheitsstatut).

B.21.1. Wie in B.17.1 angeführt wurde, war die Änderung des Entlassungsrechts notwendig angesichts des Entscheids Nr. 125/2011 des Gerichtshofes. Eines der Ziele des angefochtenen Gesetzes betrifft den Grundsatz, dass eine Entlassung durch den Arbeitgeber nicht bloß einen finanziellen Ausgleich für den Verlust der Beschäftigung beinhalten soll, sondern ebenfalls eine weitgehende Begleitung des Arbeitnehmers zu einer neuen Beschäftigung hin.

B.21.2. In Bezug auf die angefochtenen Artikel 81 und 88 des Gesetzes über das Einheitsstatut bezweckte der Gesetzgeber, entlassenen Arbeitnehmern mit einem gewissen Dienstalter zu helfen, eine neue Arbeitsstelle zu finden:

«Diese Maßnahme beinhaltet, dass für alle Arbeitnehmer, die nach einem gewissen Dienstalter entlassen werden, die Outplacementbegleitung Teil des Maßnahmenpakets ist. Das Outplacement beschleunigt das Finden einer neuen Arbeit. Es ist sicherlich eine Unterstützung für Arbeitnehmer, die sich nach einer Reihe von Jahren in derselben Funktion oder bei demselben Arbeitgeber nicht mehr aktiv auf dem Arbeitsmarkt umgesehen haben und deren

Erfahrung oft einseitiger geworden ist. Die jobspezifische Kompetenz ist stärker ausgebaut, die allgemeinen Kompetenzen und die Erfahrung mit Bewerbungen sind mehr in den Hintergrund gelangt und werden durch das Outplacement verstärkt » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 49).

Durch die angefochtenen Artikel wird ein zusätzlicher Anspruch auf Outplacement eingeführt für Arbeitnehmer, die entweder unter Einhaltung der neuen Entlassungsregeln oder aufgrund der Übergangsbestimmungen Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung oder Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen haben. Der Gesetzgeber bezweckt, die Entlassungsentschädigung gewissermaßen zu aktivieren, indem ein Teil davon für Outplacement verwendet wird.

B.21.3. Mit dem angefochtenen Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut möchte der Gesetzgeber die Entlassungskosten noch weiter aktivieren und nutzen für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer. Dazu wird festgelegt, dass spätestens zum 1. Januar 2019 das paritätische Organ in jedem Sektor ein kollektives Arbeitsabkommen schließen muss, in dem festgelegt ist, dass alle Arbeitnehmer, die mit einer Kündigungsfrist oder einer Entlassungsentschädigung von mindestens 30 Wochen entlassen werden, Anspruch auf eine Kündigungsfrist oder eine Entlassungsentschädigung haben, die zwei Drittel des Maßnahmenpakets ausmacht, und für das verbleibende Drittel auf Maßnahmen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Dies kann jedoch nicht zur Folge haben, dass die Kündigungsfrist oder die Entlassungsentschädigung geringer als 26 Wochen wird.

Das Outplacement ist in diesem Fall Bestandteil der Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit.

B.22.1. Was den zweiten Teil des ersten Klagegrunds betrifft, beruht der Behandlungsunterschied auf einem objektiven Kriterium, nämlich einer Kündigungsfrist oder einer Entlassungsentschädigung von mindestens 30 Wochen.

Der Gesetzgeber hat von einer Frist Gebrauch gemacht, um zwischen Arbeitnehmern zu unterscheiden, die Anspruch auf ein Maßnahmenpaket haben, und Arbeitnehmern, die keinen Anspruch auf dieses Maßnahmenpaket haben.

Es ist kennzeichnend für eine Frist, einen Behandlungsunterschied zwischen den Personen, die diese Frist erreichen, und denjenigen, die sie nicht erreichen, einzuführen.

Im Rahmen seiner Prüfung der Vereinbarkeit einer Frist mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung muss der Gerichtshof den Umstand berücksichtigen, dass der Gesetzgeber, wenn er beschließt, eine Frist einzuführen, diesbezüglich über eine weite Ermessensbefugnis verfügt.

B.22.2. Das vorerwähnte Unterscheidungskriterium entbehrt nicht einer vernünftigen Rechtfertigung angesichts der Ziele des Gesetzgebers. Die Einführung eines Anspruchs auf Outplacement ist nämlich für die Arbeitnehmer mit einem gewissen Dienstalder gedacht, um so zu erreichen, dass sie schneller eine neue Arbeitsstelle finden. Der Verlust der allgemeinen Kompetenzen zugunsten von funktionspezifischen Kenntnissen nimmt mit dem Dienstalder zu.

Im Übrigen ist festzustellen, dass das besondere Outplacementsystem (Artikel 12 ff. des Gesetzes vom 5. September 2001) im Gegensatz zum allgemeinen Outplacementsystem nicht von der Dauer der Kündigungsfrist oder der Höhe der Entlassungsentschädigung abhängt, sondern nur vom Alter des betreffenden entlassenen Arbeitnehmers. Im besonderen System wird der Anspruch auf Outplacementbegleitung den Arbeitnehmern gewährt, die bei ihrer Entlassung mindestens 45 Jahre alt sind, die nicht aus einem schwerwiegenden Grund entlassen werden und die mindestens ein Dienstalder von einem Jahr bei dem Arbeitgeber, der sie entlässt, haben. Daher können auch Arbeitnehmer mit einer kürzeren Kündigungsfrist oder einer niedrigeren Entlassungsentschädigung in bestimmten Fällen Anspruch auf eine Outplacementbegleitung haben.

B.22.3. Der zweite Teil des ersten Klagegrunds ist unbegründet.

B.23.1. In Bezug auf den ersten Teil des zweiten Klagegrunds ist festzustellen, dass im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, die miteinander zu vergleichenden Kategorien von Arbeitnehmern, nämlich Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen haben, und Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung von mindestens 30 Wochen haben, im Lichte der angefochtenen Maßnahme miteinander vergleichbar sind. Beide Kategorien von Arbeitnehmern haben nämlich Anspruch auf ein Maßnahmenpaket, das zum Teil aus einer Entlassungsentschädigung oder einer Kündigungsfrist und aus einer Outplacementbegleitung besteht.

Außerdem beruht der Behandlungsunterschied auf einem objektiven Kriterium, nämlich der Feststellung, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsfrist oder auf eine Entlassungsentschädigung hat.

B.23.2. Der Behandlungsunterschied ist sachdienlich und vernünftig gerechtfertigt, da Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist beendet wurde, keine Entlassungsentschädigung erhalten, so dass auch keine Anrechnung auf diese Entschädigung möglich ist. Für diese Arbeitnehmer hat der Gesetzgeber sich dafür entschieden, eine Anrechnung auf die Anzahl Tage des Bewerbungsurlaubs festzulegen. Der Gesetzgeber kann vernünftigerweise entscheiden, dass eine Anrechnung auf die ihnen gewährte Entlohnung, der immer noch effektive Arbeitsleistungen gegenüberstehen, im Gegensatz zu dem Fall der Arbeitnehmer, die eine Entlassungsentschädigung erhalten, diesen Arbeitnehmern eine übermäßige Belastung auferlegen würde.

B.23.3. Artikel 88 des Gesetzes über das Einheitsstatut, aufgrund dessen die entlassenen Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag mit einer Entlassungsentschädigung beendet wird, bis zum 31. Dezember 2015 die Wahl haben, das Outplacementangebot anzunehmen oder nicht, ist eine Übergangsbestimmung, die dafür sorgt, dass Artikel 81 des Gesetzes über das Einheitsstatut nicht sofort Anwendung findet, und es kann daher im Gegensatz zu dem, was die klagenden Parteien anführen, nicht davon ausgegangen werden, dass er die mögliche Behandlungsungleichheit verstärken würde.

B.23.4. Es ist grundsätzlich Sache des Gesetzgebers, wenn er beschließt, eine Regelung zu ändern, zu beurteilen, ob es notwendig oder angebracht ist, diese Änderung mit Übergangsmaßnahmen einhergehen zu lassen. Gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung wird nur dann verstoßen, wenn die Übergangsregelung oder deren Nichtvorhandensein zu einer Behandlung führt, für die es keine vernünftige Rechtfertigung gibt, oder wenn dem Vertrauensgrundsatz auf übermäßige Weise Abbruch getan wird.

Den Arbeitnehmern, die mit einer Entlassungsentschädigung von mindestens 30 Wochen entlassen werden, wird bis zum 31. Dezember 2015 ein Entscheidungsrecht gewährt, so dass die mögliche Behandlungsungleichheit nur das Ergebnis der eigenen Entscheidung dieser Arbeitnehmer sein wird, die sich dafür entscheiden, das allgemeine Outplacementssystem auf sie für anwendbar zu erklären.

B.23.5. Der erste Teil des zweiten Klagegrunds ist unbegründet.

In Bezug auf den Verstoß gegen Artikel 23 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 4 Nummer 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta (dritter Teil des ersten Klagegrunds)

B.24. Die klagenden Parteien sind der Auffassung, dass Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut gegen Artikel 23 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 4 Nummer 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta verstoße, weil die Behörden nicht das in der Rechtsordnung erworbene Schutzniveau der wirtschaftlich-sozialen Grundrechte verletzen dürfen, während die zusätzliche Maßnahme des Maßnahmenpakets, das ab 2019 mindestens zu einem Drittel aus Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bestehen müsse, zusammen mit der Gleichstellung der Kündigungsfristen und der Entlassungsentschädigungen das Schutzniveau von Angestellten stark beeinträchtigt habe.

B.25.1. Artikel 23 der Verfassung bestimmt:

« Jeder hat das Recht, ein menschenwürdiges Leben zu führen.

Zu diesem Zweck gewährleistet das Gesetz, das Dekret oder die in Artikel 134 erwähnte Regel unter Berücksichtigung der entsprechenden Verpflichtungen die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte und bestimmt die Bedingungen für ihre Ausübung.

Diese Rechte umfassen insbesondere:

1. das Recht auf Arbeit und auf freie Wahl der Berufstätigkeit im Rahmen einer allgemeinen Beschäftigungspolitik, die unter anderem darauf ausgerichtet ist, einen Beschäftigungsstand zu gewährleisten, der so stabil und hoch wie möglich ist, das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung sowie das Recht auf Information, Konsultation und kollektive Verhandlungen;

[...] ».

B.25.2. Artikel 4 Nummer 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta bestimmt:

« Um die wirksame Ausübung des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

[...]

4. das Recht aller Arbeitnehmer auf eine angemessene Kündigungsfrist im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzuerkennen;

[...] ».

B.26. Artikel 23 Absatz 1 der Verfassung bestimmt, dass jeder das Recht hat, ein menschenwürdiges Leben zu führen, und Absatz 3 Nr. 1 legt unter den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten «das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung» fest. Diese Bestimmungen präzisieren nicht, was diese Rechte beinhalten, die lediglich als Grundsatz festgehalten werden, wobei es dem jeweiligen Gesetzgeber obliegt, sie gemäß Artikel 23 Absatz 2 «unter Berücksichtigung der entsprechenden Verpflichtungen» zu gewährleisten.

Obwohl aus Artikel 4 Nummer 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta hervorgeht, dass das durch diesen Vertrag gewährleistete gerechte Arbeitsentgelt «eine angemessene Kündigungsfrist» umfasst, obliegt es erneut dem zuständigen Gesetzgeber, den Inhalt dieser Verpflichtung im Einzelnen zu bestimmen.

B.27. Artikel 23 der Verfassung enthält bezüglich des Rechts auf gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung eine Stillhalteverpflichtung, die verhindert, dass der zuständige Gesetzgeber das Schutzniveau, das durch die geltenden Rechtsvorschriften geboten wird, in erheblichem Maße verringert, ohne dass es dafür Gründe in Verbindung mit dem Allgemeininteresse gibt.

B.28. Die Anwendung von Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut ist nicht so beschaffen, dass sie das Schutzniveau, das entlassenen Arbeitnehmern geboten wird, erheblich verringern würde. Die entlassenen Arbeitnehmer haben nämlich gemäß Artikel 81 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anspruch auf ein Maßnahmenpaket, das aus einer Outplacementbegleitung und einer Entlassungsentschädigung oder einer Kündigungsfrist besteht. Die Umsetzung von Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut durch kollektive Arbeitsabkommen hat lediglich zur Folge, dass ein Drittel des Maßnahmenpakets durch Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit verwirklicht wird, doch der Gesamtumfang des Maßnahmenpakets ist gleichwertig.

In Bezug auf den Verstoß gegen den Grundsatz der föderalen Loyalität (neuer Klagegrund der Wallonischen Regierung)

B.29. Die Wallonische Regierung ist der Auffassung, dass die angefochtenen Bestimmungen gegen den durch Artikel 143 § 1 der Verfassung gewährleisteten Grundsatz der föderalen Loyalität verstießen; die angefochtenen Bestimmungen könnten nämlich erhebliche Auswirkungen auf den Haushalt der Regionen haben, die infolge der sechsten Staatsreform nunmehr für die Haushaltskosten des Outplacement zuständig seien. Indem den Sozialpartnern in

Artikel 92 des Gesetzes über das Einheitsstatut vollständige Freiheit geboten werde, sei nicht auszuschließen, dass die Outplacementkosten vollständig oder teilweise durch die Regionen erstattet werden müssten.

Außerdem führt die Wallonische Regierung als zweiten Teil des neuen Klagegrunds an, dass der föderale Gesetzgeber in jedem Fall nicht einseitig in diesem Zuständigkeitsbereich hätte auftreten dürfen angesichts der in Artikel 6 § 3bis Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 aufgenommenen Konzertierungsverpflichtung in Bezug auf « Initiativen bezüglich der Programme zur Wiederbeschäftigung von nichtbeschäftigten Arbeitssuchenden ».

B.30.1. Artikel 143 § 1 der Verfassung bestimmt:

« Der Föderalstaat, die Gemeinschaften, die Regionen und die Gemeinsame Gemeinschaftskommission respektieren bei der Ausübung ihrer jeweiligen Befugnisse die föderale Loyalität, um Interessenkonflikte zu vermeiden ».

B.30.2. Der Grundsatz der föderalen Loyalität beinhaltet gemäß den Vorarbeiten zu dieser Verfassungsbestimmung für die Föderalbehörde und die Gliedstaaten die Verpflichtung, bei der Ausübung ihrer Zuständigkeiten das Gleichgewicht der föderalen Struktur insgesamt nicht zu stören; er bedeutet mehr als die Ausübung von Zuständigkeiten, denn er gibt an, in welchem Sinne dies geschehen muss (*Parl. Dok.*, Senat, Sondersitzungsperiode 1991-1992, Nr. 100-29/2).

B.30.3. Der Grundsatz der föderalen Loyalität in Verbindung mit dem Grundsatz der Billigkeit und Verhältnismäßigkeit bedeutet, dass jeder Gesetzgeber verpflichtet ist, bei der Ausübung der eigenen Zuständigkeit darauf zu achten, dass durch sein Auftreten die Ausübung der Zuständigkeiten der anderen Gesetzgeber nicht unmöglich gemacht oder in übertriebenem Maße erschwert wird.

B.31.1. Wie in B.11.4 angeführt wurde, gehören die angefochtenen Bestimmungen zum Bereich des Arbeitsrechts, für das der föderale Gesetzgeber zuständig war und bleibt.

Außerdem enthalten die angefochtenen Artikel keine Regelung bezüglich der Erstattung der Outplacementkosten an die Arbeitgeber; es wird nur ein Anspruch auf ein Maßnahmenpaket eingeführt, wovon das Outplacement ein Teil sein muss.

B.31.2. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Einführung der angefochtenen Bestimmungen durch den föderalen Gesetzgeber die Ausübung der Zuständigkeiten der Regionalgesetzgeber erschweren oder unmöglich machen würde.

B.31.3. Der Klagegrund ist in Bezug auf den ersten Teil unbegründet.

B.32.1. Was den zweiten Teil des Klagegrunds betrifft, bestimmt Artikel 6 § 3*bis* Nr. 1 des Sondergesetzes zur Reform der Institutionen:

« Es werden Absprachen zwischen den betreffenden Regierungen und der betreffenden Föderalbehörde getroffen über:

1. den Informationsaustausch zwischen den Ausbildungs-, Arbeitslosen- und Arbeitsvermittlungsdiensten sowie über die Initiativen bezüglich der Programme zur Wiederbeschäftigung von nichtbeschäftigten Arbeitssuchenden ».

B.32.2. Aus den in B.11.4 und B.31 angeführten Gründen gehören die angefochtenen Bestimmungen zum Arbeitsrecht, für das ausschließlich die Föderalbehörde zuständig ist aufgrund von Artikel 6 § 1 VI Absatz 5 Nr. 12 des Sondergesetzes vom 8. August 1980. Die angefochtenen Bestimmungen verletzen nicht die Zuständigkeiten der Regionen auf Ebene der Programme zur Wiederbeschäftigung von nichtbeschäftigten Arbeitssuchenden, da sie nur einen Anspruch auf ein Maßnahmenpaket für Arbeitnehmer mit einem gewissen Dienstalter einführen, wobei ein Teil des Maßnahmenpakets durch eine Outplacementbegleitung verwirklicht werden muss. Die angefochtenen Artikel beziehen sich folglich nicht auf die eigentliche Vermittlung von Arbeitssuchenden, und ebenfalls nicht auf durch die Regionen zu entwickelnde Beschäftigungsprogramme.

B.32.3. Der zweite Teil des Klagegrunds ist unbegründet.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

weist die Klage zurück.

Erlassen in niederländischer, französischer und deutscher Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 25. Juni 2015.

Der Kanzler,

Der Präsident,

F. Meersschant

A. Alen