

Geschäftsverzeichnissnr. 5951
Entscheid Nr. 116/2015 vom 17. September 2015

ENTSCHEID

In Sachen: Klage auf Nichtigkeitklärung der Artikel 70 § 4 und 97 (teilweise) 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 den Christlichen Gewerkschaften 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 P.-Y. Dutilleux, 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 30. Juni 2014 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 2. Juli 2014 in der Kanzlei eingegangen ist, erhoben Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 70 § 4 und 97 (teilweise) 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): die Christlichen Gewerkschaften, die Sozialistischen Gewerkschaften, die Liberalen Gewerkschaften, die « ACV Bouw – Industrie & Energie (ACV BIE) », die « Algemene Centrale van het ABVV (AC ABVV) », Marc Leemans, Rudy De Leeuw, Jan Vercamst, Stefaan Vanthourenhout, Alain Clauwaert, Robby De Ridder, Sonny Bickx, Jenny Vastenaekel, Mohamed Akhattout, Steven Van Rosendael und Marnix Buyse, alle unterstützt und vertreten durch RA J. Buelens, in Brüssel zugelassen.

Schriftsätze und Gegenerwiderungsschriftsätze wurden eingereicht von

- der VoG « Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf », unterstützt und vertreten durch RA M. Strongylos und RÄin G. Massart, in Lüttich zugelassen,

- dem Ministerrat, unterstützt und vertreten durch RÄin V. Pertry, in Brüssel zugelassen.

Die klagenden Parteien haben einen Erwiderungsschriftsatz eingereicht.

Durch Anordnung vom 20. Mai 2015 hat der Gerichtshof nach Anhörung der referierenden T. Merckx-Van Goey und F. Daoût 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 10. Juni 2015 geschlossen und die Rechtssache zur Beratung gestellt wird.

Infolge des Antrags der klagenden Parteien auf Anhörung hat der Gerichtshof durch Anordnung vom 10. Juni 2015 den Sitzungstermin auf den 24. Juni 2015 anberaumt.

Auf der öffentlichen Sitzung vom 24. Juni 2015

- erschienen

- . RA J. Buelens, für die klagenden Parteien,

- . RÄin G. Massart, vorgeannt, und RÄin M.-C. Craen und RÄin N. Delannoye, in Antwerpen zugelassen, ebenfalls *loco* RA M. Strongylos, für die VoG « Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf »,

- . RÄin V. Pertry, für den Ministerrat,

- haben die referierenden Richter T. Merckx-Van Goey und F. Daoût Bericht erstattet,

- wurden die vorgenannten Rechtsanwälte angehört,
- wurde die Rechtssache zur Beratung gestellt.

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

II. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf Artikel 70 § 4 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013

Was die angefochtene Bestimmung betrifft

B.1.1. Die klagenden Parteien beantragen im ersten Klagegrund die Nichtigerklärung von Artikel 70 § 4 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).

B.1.2. Bereits in seiner Entscheidung Nr. 56/93 vom 8. Juli 1993 hat der Gerichtshof geurteilt, dass der Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsfristen (Artikel 59 beziehungsweise Artikel 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge) aufgrund der Art der geleisteten Arbeit (manuelle beziehungsweise intellektuelle Arbeit) auf einem Kriterium beruhte, « das für diesen Unterschied, würde er heute eingeführt, kaum eine objektive und angemessene Rechtfertigung bieten könnte » (B.6.2.1).

In dieser Entscheidung hat der Gerichtshof ebenfalls festgestellt, dass der Gesetzgeber Maßnahmen ergriffen hatte, um das Maß des Kündigungsschutzes für Arbeiter und Angestellte anzunähern (B.6.2.2) und geschlussfolgert, dass « die seit Jahrzehnten in Gang gekommene Verblässung des beanstandeten Unterschieds nur allmählich erfolgen » kann. Der Umstand, dass es ungerechtfertigt wäre, zu diesem Zeitpunkt einen solchen Unterschied einzuführen, wurde als unzureichend angesehen, um seine plötzliche Abschaffung zu rechtfertigen (B.6.3.1), und daher wurde die Aufrechterhaltung des Unterschieds als « einem Ziel, das erst stufenweise erreicht werden kann » nicht offensichtlich unangemessen angesehen (B.6.3.2).

B.1.3. Mit dem Gesetz über das Einheitsstatut hat der Gesetzgeber dem Entscheid des Gerichtshofes Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 Folge leisten wollen.

In diesem Entscheid, der auf Vorabentscheidungsfragen hin erlassen wurde, war der Gerichtshof der Ansicht, dass die bis dahin bestehenden Behandlungsunterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten im Gesetz vom 3. Juli 1979 über die Arbeitsverträge (nachstehend: Gesetz über die Arbeitsverträge) insbesondere im Bereich der Kündigungsfristen im Falle der Entlassung sowie in Bezug auf die Regelung des Karenztages im Widerspruch zum Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung standen.

B.1.4. In demselben Entscheid Nr. 125/2011 hat der Gerichtshof festgestellt, dass seit dem vorerwähnten Entscheid Nr. 56/93 neue Maßnahmen ergriffen worden waren, um die beiden Kategorien von Arbeitnehmern stärker anzunähern (B.3.3).

Der Gerichtshof urteilte jedoch:

« B.4.3. Die Zeit, über die der Gesetzgeber verfügen kann, um eine als verfassungswidrig angesehene Situation zu beheben, ist jedoch nicht unbegrenzt. Das Ziel einer schrittweisen Harmonisierung des Statuts der Arbeiter und der Angestellten, das in den Augen des Gesetzgebers einer plötzlichen Abschaffung des Unterschieds zwischen diesen Berufskategorien vorzuziehen ist, insbesondere in einer Angelegenheit, in der die Normen sich dank der kollektiven Verhandlungen entwickeln können, rechtfertigt es nicht mehr, achtzehn Jahre nach der Feststellung des Hofes, dass das betreffende Unterscheidungskriterium nicht mehr als sachdienlich angesehen werden konnte, dass gewisse Behandlungsunterschiede, wie diejenigen, die vor dem vorlegenden Richter angeführt werden, noch lange aufrechterhalten werden, und dass man somit eine eindeutig verfassungswidrige Situation fortauern lässt ».

Der Gerichtshof erkannte ferner:

« B.6. Aus dem Vorstehenden geht hervor, dass die präjudiziellen Fragen bejahend zu beantworten sind, dass die Folgen der fraglichen Bestimmungen jedoch spätestens bis zum 8. Juli 2013 aufrechtzuerhalten sind. Der Gesetzgeber konnte nämlich seit dem vorerwähnten Urteil Nr. 56/93 vom 8. Juli 1993 über eine ausreichende Frist verfügen, um die Harmonisierung des Statuts von Arbeitern und Angestellten zu Ende zu führen ».

B.1.5. In der Begründung zu dem Gesetzentwurf, aus dem das Gesetz über das Einheitsstatut entstanden ist, heißt es:

« Im Bewusstsein der bedeutenden Folgen einer solchen Entscheidung für die Rechtssicherheit im Rahmen der Arbeitsbeziehungen war der Gerichtshof so weise, eine am 8. Juli 2013 ablaufende Frist zu gewähren für die Behebung dieser ungerechtfertigten Unterschiede.

Nach intensiven Verhandlungen mit den Sozialpartnern hat der Minister der Beschäftigung am 5. Juli 2013 schließlich einen Kompromissvorschlag vorgelegt. Das Kernkabinett hat den durch den Minister der Beschäftigung ausgearbeiteten Text am 8. Juli 2013 genehmigt.

Dieser Gesetzentwurf bezweckt, diesen Kompromiss auszuarbeiten. Es wird größtenteils beabsichtigt, das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in dessen Bestimmungen bezüglich der Kündigungsfristen und des Karenztages zu ändern » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 4).

Das Gesetz über das Einheitsstatut wurde am 26. Dezember 2013 ausgefertigt und im *Belgischen Staatsblatt* vom 31. Dezember 2013 veröffentlicht, und es ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten, mit Ausnahme seines Artikels 96, der an einem vom König festzulegenden Datum in Kraft tritt.

Aufgrund von Artikel 111 des Gesetzes über das Einheitsstatut bleiben vor Inkrafttreten dieses Gesetzes notifizierte Kündigungen « voll und ganz wirksam ».

B.2.1. Durch die Artikel 34 und 50 des Gesetzes über das Einheitsstatut wurden die Artikel 59 und 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, in denen die Kündigungsfristen für Arbeiter beziehungsweise Angestellte festgelegt worden waren, aufgehoben.

In Artikel 37/2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, eingefügt durch Artikel 3 des Gesetzes über das Einheitsstatut, werden die Kündigungsfristen mit Wirkung vom 1. Januar 2014 wie folgt festgelegt:

« § 1. Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist wie folgt festgelegt:

- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als neun Monaten,
- sieben Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen neun Monaten und weniger als zwölf Monaten,
- acht Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwölf Monaten und weniger als fünfzehn Monaten,
- neun Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünfzehn Monaten und weniger als achtzehn Monaten,
- zehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen achtzehn Monaten und weniger als einundzwanzig Monaten,

- elf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen einundzwanzig Monaten und weniger als vierundzwanzig Monaten,

- zwölf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwei Jahren und weniger als drei Jahren,

- dreizehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Jahren und weniger als vier Jahren,

- fünfzehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen vier Jahren und weniger als fünf Jahren.

Ab einem Dienstalter von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist dann um drei Wochen pro begonnenes Jahr Dienstalter.

Ab einem Dienstalter von zwanzig Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist dann um zwei Wochen pro begonnenes Jahr Dienstalter.

Ab einem Dienstalter von einundzwanzig Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist dann um eine Woche pro begonnenes Jahr Dienstalter.

§ 2. Wird die Kündigung vom Arbeitnehmer ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist wie folgt festgelegt:

- eine Woche für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,

- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,

- drei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als zwölf Monaten,

- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwölf Monaten und weniger als achtzehn Monaten,

- fünf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen achtzehn Monaten und weniger als vierundzwanzig Monaten,

- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zwei Jahren und weniger als vier Jahren,

- sieben Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen vier Jahren und weniger als fünf Jahren,

- neun Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünf Jahren und weniger als sechs Jahren,

- zehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Jahren und weniger als sieben Jahren,

- zwölf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sieben Jahren und weniger als acht Jahren,

- dreizehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von acht Jahren oder mehr.

§ 3. Der Arbeitnehmer, dem der Arbeitgeber unter Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt hat, kann, wenn er eine andere Beschäftigung gefunden hat, den Vertrag unter Einhaltung einer verkürzten Kündigungsfrist kündigen.

Diese Kündigung wird in der in Artikel 37 § 1 Absatz 2 bis 3 vorgesehenen Form notifiziert.

Die Kündigungsfrist wird wie folgt festgelegt:

- eine Woche für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- drei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als einem Jahr,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von einem Jahr oder mehr.

Die im vorhergehenden Absatz erwähnten Kündigungsfristen beginnen gemäß Artikel 37/1 ».

Artikel 37/3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, eingefügt durch Artikel 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut, bestimmt:

« Von den in Artikel 37/2 vorgesehenen Kündigungsfristen kann nicht durch ein innerhalb einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen abgewichen werden ».

B.2.2. Vor ihrer Aufhebung durch die Artikel 36 beziehungsweise 40 des Gesetzes über das Einheitsstatut waren bei der Bestimmung der Kündigungsfristen für Arbeiter auch die Artikel 61 und 65/3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge zu berücksichtigen.

Diese Artikel bestimmten:

« Art. 61. § 1. Auf Vorschlag der paritätischen Kommission oder des Nationalen Arbeitsrates kann der König im Interesse bestimmter Sonderkategorien von Arbeitnehmern oder für Kündigungen aus wirtschaftlichen oder sozialen Gründen die Kündigungsfristen ändern.

[...] ».

« Art. 65/3. § 1. Bei Anwendung der durch und aufgrund der Artikel 60 und 61 vorgesehenen Bestimmungen müssen die in Artikel 65/2 vorgesehenen Fristen nicht eingehalten werden.

§ 2. Die paritätischen Kommissionen und die paritätischen Unterkommissionen, die für die Arbeitgeber und die Arbeiter zuständig sind, auf die ein königlicher Erlass anwendbar ist, der aufgrund von Artikel 61 die Kündigungsfristen festlegt und vor dem 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, untersuchen vor dem 1. Januar 2013, ob diese Kündigungsfristen nicht in demselben Verhältnis wie dem in Artikel 65/2 verwendeten Verhältnis angepasst werden müssen.

In Ermangelung eines Vorschlags einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission werden die Kündigungsfristen, die aufgrund von Artikel 61 festgelegt sind und kürzer sind als diejenigen, die in Artikel 65/2 festgelegt sind, vom König ab dem 1. Januar 2013 in demselben Verhältnis wie dem in Artikel 65/2 verwendeten Verhältnis verlängert, ohne die in Artikel 65/2 festgelegten Kündigungsfristen überschreiten zu können.

[...] ».

Aufgrund dieser Bestimmungen konnten also durch königlichen Erlass für bestimmte Sektoren abweichende Kündigungsfristen festgelegt werden.

B.2.3. Außerdem wurde mit dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 75 über Kündigungsfristen für Arbeiter, das am 1. Januar 2000 in Kraft getreten ist, ebenfalls eine Abweichung zu Artikel 59 des Gesetzes über die Arbeitsverträge eingeführt, indem die im Falle der Entlassung eines Arbeiters entsprechend seinem Dienstalter einzuhaltende Kündigungsfrist verlängert wurde.

Dieses intersektorielle kollektive Arbeitsabkommen, das innerhalb des Nationalen Arbeitsrates geschlossen wurde, gilt für alle Arbeitgeber des Privatsektors.

B.2.4. Unter Berücksichtigung des Vorhandenseins solcher Sonderregelungen für gewisse Sektoren hat der Gesetzgeber eine spezifische Übergangsmaßnahme ergriffen, die in Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut enthalten ist:

« In Abweichung von Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und von Artikel 67 müssen für Kündigungen, die zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 31. Dezember 2017 notifiziert werden, die in § 2 erwähnten Kündigungsfristen eingehalten werden, wenn die Kündigungsfrist im Falle einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung am 31. Dezember 2013 vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegt und an diesem Datum kürzer als die in § 2 Absatz 1 festgelegte Frist war.

Absatz 1 ist nicht anwendbar, wenn die vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegte Kündigungsfrist, die kürzer ist als diejenige von § 2 Absatz 1, sich nur auf ein Dienstalter bezieht, das auf ein Jahr beschränkt ist.

Vorliegender Artikel findet jedoch keine Anwendung auf die durch Königlichen Erlass festgelegten Kündigungsfristen im Rahmen einer Umstrukturierung oder im Hinblick auf eine Pension oder eine Regelung der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag ».

In diesen Sektoren, in denen die Kündigungsfristen zum 31. Dezember 2013 im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber, festgelegt durch königlichen Erlass kraft der Artikel 61 oder 65/3 § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, niedriger waren als diejenigen, die in Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut vorgesehen sind, hat der Gesetzgeber diese Kündigungsfristen auf das in diesem Artikel 70 § 2 festgelegte Niveau angehoben.

B.2.5. Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut bestimmt:

« Bei einer vom Arbeitgeber notifizierten Kündigung unter den in § 1 vorgesehenen Bedingungen sind folgende Kündigungsfristen einzuhalten:

- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als sechs Monaten,
- fünf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen sechs Monaten und weniger als fünf Jahren,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünf Jahren und weniger als zehn Jahren,
- acht Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zehn Jahren und weniger als fünfzehn Jahren,
- zwölf Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünfzehn Jahren und weniger als zwanzig Jahren,
- sechzehn Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von mindestens zwanzig Jahren.

Bei einer vom Arbeitnehmer notifizierten Kündigung unter den in § 1 vorgesehenen Bedingungen sind folgende Kündigungsfristen einzuhalten:

- eine Woche für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von weniger als drei Monaten,
- zwei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen drei Monaten und weniger als fünf Jahren,

- drei Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünf Jahren und weniger als zehn Jahren,
- vier Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen zehn Jahren und weniger als fünfzehn Jahren,
- sechs Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter zwischen fünfzehn Jahren und weniger als zwanzig Jahren,
- acht Wochen für Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von mindestens zwanzig Jahren ».

B.2.6. In den Sektoren, für die die spezifische Übergangsmaßnahme von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut gilt, müssen die Kündigungsfristen im Fall einer Kündigung zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 31. Dezember 2017 nicht gemäß der allgemeinen Kündigungsregelung, sondern gemäß Artikel 70 § 2 dieses Gesetzes festgelegt werden.

« Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2013 Anspruch auf eine Kündigungsfrist haben, die kürzer ist als das im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 75 vorgesehene allgemeine Minimum (weil diese kürzeren Fristen in ihrem Sektor im Nachhinein vereinbart wurden), werden sofort zu den längeren Fristen übergehen, die auch bereits zuvor auf sie Anwendung fanden; für sie werden die im kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 75 festgelegten Kündigungsfristen also rückwirkend gelten. Ihr zuvor aufgebautes Dienstalter wird so mitberechnet, als ob ihre Kündigungsfristen bereits gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 75 festgelegt worden wären » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, S. 9).

Für die betreffenden Sektoren müssen die Kündigungsfristen im Fall einer Kündigung ab dem 1. Januar 2018 gemäß der allgemeinen Kündigungsregelung von Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge festgelegt werden (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 45).

Gemäß der Begründung erachtet man « den allmählichen Übergang zu den neuen Kündigungsfristen [...] für die hier erwähnten Sektoren als gerechtfertigt durch den Umstand, dass ein sofortiger Sprung zu den neuen Kündigungsfristen die Arbeitsplätze im Sektor ernsthaft gefährden könnte » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 45).

B.2.7. Ferner bestimmt Artikel 70 § 3 des Gesetzes über das Einheitsstatut:

« Durch ein innerhalb einer paritätischen Kommission oder einer paritätischen Unterkommission abgeschlossenes kollektives Arbeitsabkommen kann vorgesehen werden, dass die in § 2 erwähnten Kündigungsfristen sich schneller in Richtung der in Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegten Kündigungsfristen entwickeln ».

B.3. Der im ersten Klagegrund angefochtene Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut bestimmt:

« In Abweichung von § 1 sind die in § 2 erwähnten Kündigungsfristen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbar, wenn gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Die Kündigungsfrist war am 31. Dezember 2013 vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegt und war an diesem Datum kürzer als die in § 2 festgelegte Frist.

2. Der Arbeitnehmer hat keine feste Arbeitsstätte.

3. Der Arbeitnehmer übt gewöhnlich an zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Arbeitsstätten eine oder mehrere der folgenden Tätigkeiten aus:

- a) Aushubarbeiten,
- b) Erdarbeiten,
- c) Fundamentierungs- und Verstärkungsarbeiten,
- d) Wasserbauarbeiten,
- e) Straßen- und Wegebauarbeiten,
- f) landwirtschaftliche Arbeiten,
- g) Verlegung von Nutzleitungen,
- h) Bauarbeiten im engeren Sinne,
- i) Errichtung und Abbau insbesondere von Fertigbauelementen, Trägern und Säulen,
- j) Einrichtungs- oder Ausstattungsarbeiten,
- k) Umbauarbeiten,
- l) Renovierungsarbeiten,
- m) Reparaturarbeiten,
- n) Abbauarbeiten,
- o) Abbrucharbeiten,
- p) Wartungsarbeiten,
- q) Instandhaltungs-, Maler- und Reinigungsarbeiten,
- r) Sanierungsarbeiten,

s) Endfertigungsarbeiten im Zusammenhang mit einer oder mehreren der unter den Buchstaben a) bis r) erwähnten Arbeiten ».

Was die Zulässigkeit betrifft

B.4.1. Die klagenden Parteien beantragen in ihrer jeweiligen Eigenschaft als repräsentative Arbeitnehmerorganisationen (erste bis fünfte klagende Partei), als Vorsitzende dieser Organisationen (sechste bis zehnte klagende Partei), als Gewerkschaftsvertreter (elfte bis sechzehnte klagende Partei) oder auch in ihrem eigenen Namen als Arbeitnehmer (elfte bis sechzehnte klagende Partei) die Nichtigkeitsklärung von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut.

B.4.2. Der Ministerrat führt zunächst an, dass keine der klagenden Parteien das rechtlich erforderliche Interesse an ihrer Klage nachweise.

B.4.3. Ohne dass es notwendig ist, das Interesse einer jeden klagenden Partei in jeder der angeführten Eigenschaften zu prüfen, reicht die Feststellung, dass die elfte klagende Partei, die ihren Arbeitsvertrag für Arbeiter bei einem der paritätischen Kommission Nr. 124 für das Bauwesen unterstehenden Unternehmen sowie Lohnzettel, in denen unter der Rubrik 3211 eine « Mobilitätsentschädigung als Fahrgast » angegeben ist, vorlegt, somit ausreichend annehmbar macht, dass auf sie als Arbeiter die angefochtene Bestimmung anwendbar ist, die sich direkt und nachteilig auf sie auswirken kann, da sie keinen Anspruch auf die allgemeinen Kündigungsfristen im Sinne von Artikel 3 des angefochtenen Gesetzes hat.

B.5.1. Die klagenden Parteien führen an, dass Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 26 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, stehe, indem dadurch die Arbeitnehmer, auf die die angefochtene Bestimmung Anwendung finde, unterschiedlich behandelt würden, ohne dass es hierfür objektive und sachdienliche Kriterien und eine vernünftige Rechtfertigung gebe und ohne dass der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eingehalten werde.

Die klagenden Parteien führen überdies einen Verstoß gegen die Artikel 10, 11 und 23 der Verfassung an, gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 26 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, mit Artikel 4 Absatz 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und mit Artikel 7 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Diese Bestimmungen gewährleisten das Recht aller Arbeitnehmer auf eine angemessene

Kündigungsfrist, als Bestandteil des Rechtes auf eine gerechte und gleiche Entlohnung, sowie das Recht auf Menschenwürde.

Die klagenden Parteien prangern einen ersten Behandlungsunterschied an zwischen einerseits den Arbeitnehmern (Arbeitern), die gleichzeitig die drei Kriterien von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut erfüllten und auf die eine Ausnahmeregelung Anwendung finde, und andererseits allen anderen Arbeitnehmern, für die die allgemeine, in Artikel 3 dieses Gesetzes festgelegten einheitlichen Kündigungsfristen gelten würden.

Die klagenden Parteien prangern einen zweiten Behandlungsunterschied an zwischen einerseits den Arbeitnehmern (Arbeitern), die gleichzeitig die Kriterien von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut erfüllten und auf die für unbestimmte Zeit eine Ausnahmeregelung anwendbar sei, und andererseits allen anderen Arbeitnehmern oder den Arbeitnehmern, auf die Artikel 70 § 1 dieses Gesetzes Anwendung finde und die spätestens nach dem 31. Dezember 2017 ebenfalls Anspruch auf die einheitlichen Kündigungsfristen hätten.

B.5.2. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, verdeutlichen die klagenden Parteien hinlänglich, welche Kategorien von Personen im Lichte der Prüfung anhand des Grundsatzes der Gleichheit und Nichtdiskriminierung miteinander zu vergleichen seien, nämlich die Arbeitnehmer, auf die die zeitlich nicht begrenzte Regelung von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung findet, gegenüber einerseits den Arbeitnehmern, auf die die allgemeine Kündigungsregelung von Artikel 3 dieses Gesetzes Anwendung findet, und andererseits den Arbeitnehmern, auf die die zeitlich begrenzte Übergangsregelung von Artikel 70 § 1 dieses Gesetzes Anwendung findet.

B.5.3. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat ferner anführt, ist der Klagegrund auch ausreichend deutlich, insofern darin nicht nur ein Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, sondern auch gegen Artikel 23 der Verfassung und gegen die im Klagegrund angeführten Vertragsbestimmungen in Verbindung mit den vorerwähnten Verfassungsbestimmungen geltend gemacht wird.

Die Prüfung des angeführten Verstoßes gegen die vorerwähnten Verfassungsbestimmungen in Verbindung mit den angeführten Vertragsbestimmungen hängt ab von der Tragweite der angefochtenen Bestimmung und wird der Prüfung der Sache selbst hinzugefügt.

Zur Hauptsache

B.6. In seinem Entscheid Nr. 125/2011 hat der Gerichtshof geurteilt, dass Artikel 52 § 1 Absätze 2 bis 4 und Artikel 59 des Gesetzes über die Arbeitsverträge in Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung standen. Diese Bestimmungen enthielten einen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten in Bezug auf die Kündigungsfristen und den Karenztag.

Der Gerichtshof vertrat insbesondere den Standpunkt, dass es nicht länger gerechtfertigt war, dass achtzehn Jahre nach seinem Entscheid Nr. 56/93, in dem er geurteilt hatte, dass das Unterscheidungskriterium zwischen Arbeitern und Angestellten auf der Grundlage der manuellen Arbeit gegenüber der intellektuellen Arbeit nicht objektiv und vernünftig gerechtfertigt war, die vorerwähnten Unterschiede « noch lange aufrechterhalten werden, und dass man somit eine eindeutig verfassungswidrige Situation fort dauern lässt ».

B.7. Durch den angefochtenen Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut werden die Arbeitnehmer, die die drei darin angeführten Kriterien erfüllen, aus der allgemeinen - für Arbeiter und Angestellte einheitlichen - Regelung der Kündigungsfristen ausgeschlossen, die in dem in B.2.1 zitierten Artikel 3 dieses Gesetzes festgelegt sind und die in Artikel 37/2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge eingefügt wurden.

Zwar wird die Situation der betreffenden Arbeitnehmer hinsichtlich der Kündigungsfristen verbessert, indem auch für sie - ebenso wie für die Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut fallen - fortan die neuen, in B.2.5 zitierten Kündigungsfristen von Artikel 70 § 2 dieses Gesetzes gelten.

Bei einem Dienstalter der Arbeitnehmer bis drei Monate sind die Kündigungsfristen noch die gleichen, doch im Laufe der Zeit gibt es immer größere Unterschiede zwischen der Regelung von Artikel 70 §§ 2 und 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut und der allgemeinen Regelung von dessen Artikel 3. Bei einem Dienstalter von achtzehn Monaten beträgt der Unterschied zwischen der ersten Regelung (fünf Wochen) und der zweiten Regelung (zehn Wochen) bereits das Doppelte. Bei einem Dienstalter von zwanzig Jahren beträgt die maximale Kündigungsfrist in Artikel 70 § 2 sechzehn Wochen, während in der allgemeinen Regelung die Fristen weiter zunehmen bis auf 82 Wochen - mehr als das Fünffache - bei vierzig Jahren Dienstalter.

B.8. Die Maßnahme von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut wird angewandt auf die Arbeitnehmer, die gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

- die Kündigungsfrist war am 31. Dezember 2013 vom König aufgrund von Artikel 61 oder 65/3 § 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegt und war an diesem Datum kürzer als die in Paragraph 2 festgelegte Frist;

- keine feste Arbeitsstätte haben;

- gewöhnlich an zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Arbeitsstätten eine oder mehrere der in diesem Artikel aufgelisteten Tätigkeiten ausüben.

Aus den Vorarbeiten zum Gesetz über das Einheitsstatut ist ersichtlich, dass die Arbeiter des Bausektors - oder zumindest ein großer Teil davon - davon betroffen sind (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, SS. 9, 12, 14, 16-19, 22, 27, 29 und 32-33; Senat, 2013-2014, Nr. 5-2396/2, SS. 10, 14, 20 und 25).

B.9. Das erste Kriterium für die Anwendung von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut besteht darin, dass für die betreffenden Arbeitnehmer am 31. Dezember 2013 (das Datum des Inkrafttretens des angefochtenen Gesetzes) durch den König auf der Grundlage der Artikel 61 oder 65/3 § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge eine Kündigungsfrist festgelegt war, die kürzer war als die in Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut festgelegte Frist.

Auf der Grundlage von Artikel 61 des Gesetzes über die Arbeitsverträge waren für die Arbeiter aus dem Bausektor spezifische, von Artikel 59 Absätze 2 und 3 dieses Gesetzes abweichende Kündigungsfristen festgelegt.

Artikel 2 des königlichen Erlasses vom 13. Januar 1982 « zur Festlegung der Kündigungsfristen in den Unternehmen, die der paritätischen Kommission für das Bauwesen unterstehen » bestimmte:

« Wenn es sich um einen unbefristeten Vertrag handelt, hat jede der Parteien das Recht, diesen zu beenden durch eine Kündigung an die andere Partei unter folgenden Bedingungen:

a) Wenn es sich um Arbeiter handelt, die weniger als sechs Monate ununterbrochen bei demselben Unternehmen beschäftigt sind, beträgt die durch den Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist drei Tage und diejenige, die durch die Arbeiter einzuhalten ist, einen Werktag.

b) Wenn es sich um Arbeiter handelt, die zwischen sechs Monate und drei Jahre ununterbrochen bei demselben Unternehmen beschäftigt sind, beträgt die durch den Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist vierzehn Tage und diejenige, die durch die Arbeiter einzuhalten ist, sieben Tage.

[...] ».

Durch den königlichen Erlass vom 10. Dezember 2012 «zur Festlegung der Kündigungsfristen für die Arbeiter, auf die Artikel 65/1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge Anwendung findet, der Unternehmen, die der paritätischen Kommission für das Bauwesen angehören (PK 124) », der am 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist, wurden die Kündigungsfristen für diese Arbeiter wie folgt festgelegt:

« Art. 3. In Abweichung von den Bestimmungen von Artikel 59 Absätze 2 und 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgeht, die zu gewährende Kündigungsfrist bei der Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags für Arbeiter festgelegt auf:

a) vier Werktage für Arbeiter, die weniger als sechs Monate Dienstalter im Unternehmen aufweisen;

b) sechzehn Tage für Arbeiter, die zwischen sechs Monate und weniger als drei Jahre Dienstalter im Unternehmen aufweisen;

c) zweiunddreißig Tage für Arbeiter, die zwischen drei und weniger als zwanzig Jahre Dienstalter im Unternehmen aufweisen;

d) vierundsechzig Tage für Arbeiter, die zwanzig oder mehr Jahre Dienstalter im Unternehmen aufweisen. Zur Anwendung dieses Artikels gilt als Werktag jeder Kalendertag, mit Ausnahme der Sonntage, Feiertage und der Tage, an denen aufgrund der für das Baugewerbe geltenden Regelung nicht gearbeitet werden darf ».

Für die Arbeiter, die dem Bausektor angehören (paritätische Kommission Nr. 124) gab es also am 31. Dezember 2013 Kündigungsfristen, die kürzer waren als diejenigen, die in Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut festgelegt sind.

B.10. Die Anwendung des ersten Kriteriums von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut bezieht sich auf Arbeitnehmer, die einer der paritätischen Kommissionen in Sektoren unterstehen, für die Kündigungsfristen festgelegt sind, die am 31. Dezember 2013 kürzer waren als diejenigen der Sektoren, auf die das im Nationalen Arbeitsrat geschlossene und am 10. Februar 2000 durch königlichen Erlass für verbindlich erklärte kollektive Arbeitsabkommen Nr. 75 über die Kündigungsfristen der Arbeiter (*Belgisches Staatsblatt*, 26. Februar 2000) Anwendung fand, da die Kündigungsfristen dieses kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 75 im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber für einen Arbeiter mit einem Dienstalter von sechs Monaten oder mehr die gleichen sind wie diejenigen von Artikel 70 § 2 des Gesetzes über das Einheitsstatut sowie des früheren Artikels 59 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, ergänzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. April 2003, wenn die Kündigung

von einem Arbeitgeber ausging, auf den nicht das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen Anwendung fand.

Diesen Regelungen ist allen gemein, dass sie sich auf die Situation von Arbeitern und nicht von Angestellten beziehen, was die Kündigungsfristen betrifft.

Das durch den Gesetzgeber gewählte erste Kriterium von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut beruht daher, und sei es indirekt, weiterhin auf dem Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten.

B.11. Das erste Kriterium von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut ist im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber das gleiche wie dasjenige zur Anwendung von Artikel 70 § 1 dieses Gesetzes, der nicht angefochten wird.

Der Unterschied zwischen der Regelung von Artikel 70 § 4 und derjenigen von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut besteht darin, dass die erste Regelung dauerhaft ist und die zweite eine Übergangsregelung beinhaltet. Die Regelung von Artikel 70 § 1 bezieht sich nämlich auf die Kündigungen, die zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 31. Dezember 2017 notifiziert werden. Für die in Artikel 70 § 1 erwähnten Arbeiter müssen die Kündigungsfristen im Fall einer Kündigung ab dem 1. Januar 2018 gemäß der allgemeinen Kündigungsregelung von Artikel 37/2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, eingefügt durch Artikel 3 des angefochtenen Gesetzes, festgelegt werden.

B.12. Wie aus den Vorarbeiten hervorgeht, ist die zustande gebrachte Regelung das Ergebnis eines sehr mühsam erreichten Kompromisses in einer Angelegenheit, in der nicht nur für die Unterschiede in den Kündigungsfristen, sondern auch für die anderen, historisch gewachsenen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten Lösungen gesucht werden mussten.

Der Gerichtshof berücksichtigt sowohl die Beschaffenheit der betreffenden wirtschaftlich-sozialen Angelegenheit, in der der Beitrag der Sozialpartner so kennzeichnend für das belgische Modell der sozialen Konzertierung ist, als auch den Umstand, dass die Anpassung der Kündigungsfristen im Interesse der Arbeiter mit der Befürchtung einhergeht, dass in vollen Krisenzeiten auf dem Arbeitsmarkt noch mehr Arbeitsplätze verloren gehen würden.

B.13. Falls es daher noch vernünftiger gerechtfertigt wäre, dass für die Sektoren, in denen die Sozialpartner und die Arbeitgeber mittlerweile Anstrengungen unternommen haben, um die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsfristen zu

verringern durch das vorerwähnte kollektive Arbeitsabkommen Nr. 75 und das Gesetz vom 12. April 2011 « zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens und zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug auf den Entwurf des überberuflichen Abkommens », in Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut eine Übergangsregelung vorgesehen ist, die die Gleichstellung zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsfristen zum 1. Januar 2018 vollzieht, ist es jedoch nicht annehmbar, dass für die Kategorie der Arbeiter im Sinne von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut eine zeitlich unbegrenzte Diskriminierung dieser Arbeiter hinsichtlich der Kündigungsfristen aufrechterhalten wird, ohne dass hierfür eine vernünftige Rechtfertigung besteht.

B.14.1. Die Begründung des Vorentwurfs der angefochtenen Bestimmung lautete ursprünglich wie folgt:

« ‘ [...] »

Die in diesem Sektor praktizierten Kündigungsfristen werden ausgeglichen durch den Mangel an betreffenden Arbeitnehmern, auf den sowohl von Seiten der Arbeitgeber als auch von Seiten der Arbeitnehmer seit langem hingewiesen wird.

Im Hinblick auf die Beschäftigung, die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer und die Qualität der Arbeit kann diese Ausnahme für die betreffenden Tätigkeiten, die die Bedingungen erfüllen, beurteilt werden. ’

Was die letztgenannte Regelung betrifft, wird dieser Begründung durch den Beauftragten noch Folgendes hinzugefügt:

‘ Neben dem Mangel auf dem Arbeitsmarkt ist die Ausnahme gerechtfertigt durch das sehr spezifische Garantiesystem für die Existenzsicherheit, das diese Bauarbeiter schützt und das mit einer Beschäftigung im Sektor verbunden ist (nicht an einen Arbeitgeber gebunden). So wird der Verlust des Arbeitsplatzes aufgefangen. ’ » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 112).

Der Staatsrat hat hierzu bemerkt:

« 10.3. Es stellt sich sehr die Frage, ob die geplante Abweichung von der Harmonisierung der Kündigungsfristen im Lichte der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zulässig ist (siehe auch *supra*, Anmerkung 8.2). Diese Frage ist umso schwieriger, wenn diese abweichende Regelung nicht zeitlich begrenzt ist und überdies für einen spezifischen Sektor gilt (Artikel 70 § 4 des Entwurfs).

Was die neue Form der ungleichen Behandlung betrifft, die sich aus dieser abweichenden Regelung ergibt, erweist sich vor allem die Begründung für die zeitlich nicht begrenzte Regelung als problematisch. Da der Mangel auf dem Arbeitsmarkt in den meisten Fällen ein zeitweiliges Problem ist oder zumindest ein Umstand, der sich entwickelt, ist nicht einzusehen, warum diese

Regelung nicht zeitlich begrenzt werden kann. Darüber hinaus ist nicht deutlich, warum diese Regelung dann nur für die in Artikel 70 § 4 des Entwurfs erwähnten Arbeitnehmer gilt und beispielsweise nicht auch für andere Arbeitnehmer in problematischen Berufen » (ebenda, SS. 112-113).

B.14.2. In der Begründung wurde daher die ursprüngliche Rechtfertigung wie folgt präzisiert:

«Die Anwendung der kurzen Kündigungsfristen für Arbeitnehmer, die an zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Arbeitsstätten beschäftigt sind, wird gerechtfertigt durch das Ziel, für diese Arbeitnehmer den mit unbefristeten Arbeitsverträgen einhergehenden Sozialschutz aufrechtzuerhalten.

Diese Arbeitnehmer verfügen derzeit nämlich im Allgemeinen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, trotz der zeitweiligen Beschaffenheit ihrer Tätigkeiten an den Arbeitsstätten beziehungsweise auf den Baustellen. Sie genießen also einen vollständigen Sozialschutz - insbesondere die Existenzsicherheit -, der mit einem unbefristeten Vertrag einhergeht. Diese Situation ist möglich durch die kurzen Kündigungsfristen, die bisher für diese Arbeitnehmer gelten.

In Ermangelung einer Ausnahmeregelung hätte eine Verlängerung der Kündigungsfristen infolge der Anwendung der neuen harmonisierten Kündigungsregelung zur Folge, dass die Anwendung von unbefristeten Verträgen ein Ende haben würde. Auf diese Weise würde das Sozialstatut der Arbeitnehmer, die an Arbeitsstätten beziehungsweise zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Arbeitsstätten beschäftigt sind, geschwächt. Unbefristete Verträge würden im großen Umfang durch Formen der zeitlich begrenzten Arbeit ersetzt (nicht aufeinander folgende befristete Verträge, Verträge für eine deutlich beschriebene Arbeit, eher saisongebundene Verträge, usw.).

Die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer im Sinne der Ausnahmeregelung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern (die an festen Arbeitsstätten arbeiten) ist objektiv durch die Notwendigkeit begründet, den Sozialschutz dieser Kategorie von Arbeitnehmern aufrechtzuerhalten » (ebenda, SS. 45-46).

B.14.3. Die somit dargelegten Gründe können die zeitlich unbegrenzte Beschaffenheit der angefochtenen Maßnahme nicht vernünftig rechtfertigen. Außerdem betrifft diese Maßnahme nur diese spezifische Kategorie von Arbeitnehmern und führt nicht zu einer Gleichstellung mit der Situation der Angestellten.

Zwar verfügt die betreffende Kategorie von Arbeitnehmern « im Allgemeinen über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, trotz der zeitweiligen Beschaffenheit ihrer Tätigkeiten », doch daraus kann nicht abgeleitet werden, dass diese Kategorie von Arbeitnehmern, mehr als andere Kategorien von Arbeitnehmern, Gefahr läuft, dass bei einer Anpassung der Kündigungsfristen, zumindest an das Niveau des Übergangssystems von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das

Einheitsstatut, die unbefristeten Verträge « im großen Umfang durch Formen der zeitlich begrenzten Arbeit ersetzt » werden.

Wenn man jedoch zu einer solchen Feststellung gelangt, obliegt es dem Gesetzgeber, Maßnahmen zu ergreifen zur Bekämpfung der etwaigen Nebenwirkungen der Harmonisierung der Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte, ohne dass es jedoch notwendig ist, diese Harmonisierung zur Diskussion zu stellen.

B.15. Durch die Anwendung der zwei anderen Kriterien von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut - das Erfordernis einer Beschäftigung ohne feste Arbeitsstätte und das Erfordernis der « gewöhnlichen » Ausübung der in diesem Artikel aufgezählten Tätigkeiten an zeitlich begrenzten und ortsveränderlichen Arbeitsstätten - lässt die angefochtene Maßnahme überdies im Bausektor neue Behandlungsunterschiede zwischen den Arbeitnehmern dieses Sektors entstehen auf der Grundlage von Kriterien, die keinen ausreichend relevanten Zusammenhang mit dem Ziel aufweisen, dass darin bestehen würde, den Sozialschutz dieser spezifischen Kategorie von Personen aufrechtzuerhalten.

Aus den Vorarbeiten geht nicht hervor - und der Ministerrat weist nicht nach -, welche objektiven Fakten es rechtfertigen würden, dass die Notwendigkeit eines Sozialschutzes am stärksten zu spüren wäre nur für die Arbeiter, die sich in einer Situation befinden, die den drei Kriterien im Sinne von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut entspricht.

Zwar bestimmt Artikel 70 § 3 des Gesetzes über das Einheitsstatut, dass die in Paragraph 2 festgelegten Kündigungsfristen sich durch ein in einer paritätischen Kommission oder in einer paritätischen Unterkommission geschlossenes kollektives Arbeitsabkommen « schneller in Richtung der in Artikel 37/2 §§ 1 und 2 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegten Kündigungsfristen entwickeln » können, doch durch diese bloße Möglichkeit wird die Diskriminierung der anderen Arbeiter noch nicht beseitigt.

B.16. Die angefochtene Maßnahme von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut - die einen dauerhaften Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten in Bezug auf die Kündigungsfristen fortbestehen lässt - beruht nicht auf einer vernünftigen Rechtfertigung.

Der erste Klagegrund ist begründet, insofern darin ein Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung angeführt wird. Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut ist für nichtig zu erklären.

B.17. Da eine Prüfung der übrigen, im ersten Klagegrund angeführten Referenznormen nicht zu einer weitergehenden Nichtigklärung führen kann, besteht kein Anlass, den Klagegrund diesbezüglich zu prüfen.

B.18.1. Der Ministerrat und die intervenierende Partei beantragen, dass der Gerichtshof, falls er die Nichtigklärung der angefochtenen Bestimmung beschließen sollte, deren Folgen während einer gewissen Zeit aufrechterhalten solle.

B.18.2. Aufgrund der bestehenden Regelung von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut besteht immer noch ein wesentlicher Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten, was ihre Kündigungsfristen betrifft, doch dieser Unterschied endet zumindest am 1. Januar 2018. Die Regelung dieses Artikels wird in jedem Fall auf die meisten Arbeiter aus dem Bausektor Anwendung finden.

In Bezug auf den vorliegenden Behandlungsunterschied würde eine nicht modulierte Nichtigklärung des angefochtenen Artikels 70 § 4 zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen und könnte sie eine große Anzahl von Arbeitgebern, die durch diese Nichtigklärung unmittelbar mit der Verpflichtung konfrontiert würden, wesentlich längere Kündigungsfristen zu berücksichtigen als diejenigen, die in der angefochtenen Bestimmung festgelegt sind, in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten bringen.

B.19. Die Folgen des für nichtig erklärten Artikels 70 § 4 sind daher spätestens bis zum 31. Dezember 2017 aufrechtzuerhalten.

In Bezug auf Artikel 97 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013

Was die angefochtene Bestimmung betrifft

B.20. Im zweiten Klagegrund, der gegen Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut gerichtet ist, bemängeln die klagenden Parteien, dass sowohl die Arbeitnehmer, auf die die Regelung von Artikel 70 § 4 dieses Gesetzes Anwendung finde, als auch die Arbeitnehmer, auf die die Regelung von Artikel 70 § 1 Anwendung finde, von der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen würden, die aufgrund der angefochtenen Bestimmung anderen Arbeitnehmern gewährt werde. Arbeitnehmern, auf die die Regelung von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung finde, werde weiterhin bis zum 31. Dezember 2017 diese Entschädigung vorenthalten, während Arbeitnehmern, auf die die

Regelung von Artikel 70 § 4 dieses Gesetz Anwendung finde, für unbestimmte Zeit ausgeschlossen würden.

Die klagenden Parteien führen einen Verstoß an gegen die Artikel 10, 11 und 23 der Verfassung, gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 26 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte, mit Artikel 4 Absatz 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta, mit Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und mit Artikel 7 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

B.21. Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut bestimmt:

« Artikel 7 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 1. Februar 2011, wird wie folgt abgeändert:

1. Paragraph 1 Absatz 3 wird durch folgende Bestimmungen unter Buchstabe *zf*) ergänzt:

‘ *zf*) mit Hilfe der aufgrund von Buchstabe *i*) geschaffenen Einrichtungen gemäß den vom König festgelegten Bedingungen und Modalitäten zu gewährleisten, dass den Arbeitnehmern, für die die Dauer der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung gemäß den Rechtsvorschriften mindestens teilweise auf der Grundlage des im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 als Arbeiter erworbenen Dienstalters bestimmt werden muss, eine Entlassungsausgleichsentschädigung gezahlt wird. ’

2. Ein § 1*sexies* mit folgendem Wortlaut wird eingefügt:

‘ § 1*sexies*. Die in § 1 Absatz 3 Buchstabe *zf*) erwähnte Entschädigung ist ein Ausgleich gemäß den vom König festgelegten Regeln für die Differenz zwischen einerseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewähren muss, und andererseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewährt hätte, wenn das gesamte Dienstalter des Arbeitnehmers nach dem 31. Dezember 2013 erworben worden wäre.

Die Entschädigung wird nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt:

1. Das Beginndatum seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags liegt vor dem 1. Januar 2014.

2. Der in Nr. 1 erwähnte Arbeitsvertrag ist ein Arbeitsvertrag für Arbeiter im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder im Sinne von Artikel 7*bis* des Gesetzes vom 20. Juli 2001 zur Förderung der Entwicklung von Dienstleistungen und Arbeitsplätzen im Nahbereich oder erwähnt in Titel V des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978.

3. Er genügt einer der folgenden Bedingungen:

a) Sein Dienstalter im Unternehmen am Tag der Veröffentlichung des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen im *Belgischen Staatsblatt* beträgt mindestens dreißig Jahre.

b) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2014 beträgt mindestens zwanzig Jahre.

c) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2015 beträgt mindestens fünfzehn Jahre.

d) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2016 beträgt mindestens zehn Jahre.

e) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2017 beträgt weniger als zehn Jahre.

4. Er wird nach dem 31. Dezember 2013 entlassen.

Der Arbeitnehmer, auf den Artikel 70 des vorerwähnten Gesetzes anwendbar ist, ist vom Anwendungsbereich der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen.

[...]’;

[...]».

In Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut ist eine Entlassungsausgleichsentschädigung für Arbeitnehmer vorgesehen, deren Dauer der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Kündigungsentschädigung gemäß den Rechtsvorschriften zumindest teilweise auf der Grundlage des Dienstalters festgelegt werden muss, das als Arbeitnehmer im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 erworben wurde.

Die angefochtene Bestimmung schließt jedoch die Arbeitnehmer, auf die Artikel 70 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung findet, von dieser Entlassungsausgleichsentschädigung aus.

Was die Zulässigkeit betrifft

B.22.1. Der Ministerrat führt zunächst an, dass keine der klagenden Parteien das rechtlich erforderliche Interesse nachweise, um eine Nichtigerklärung von Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut zu beantragen. In seinem Gegenerwiderungsschriftsatz führt der Ministerrat an, dass die klagenden Parteien, die sich auf ihre Eigenschaft als Arbeitnehmer im Bausektor beriefen, höchstens nachweisen könnten, dass auf sie Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung finde, und ein Interesse daran haben könnten, Artikel 97 dieses Gesetzes anzufechten, da diese Bestimmung ihnen die Entlassungsausgleichsentschädigung vorenthalte.

B.22.2. Ohne dass es notwendig ist, das Interesse einer jeden klagenden Partei in jeder der angeführten Eigenschaften zu prüfen, reicht die Feststellung, dass die elfte klagende Partei, die ihren Arbeitsvertrag für Arbeiter bei einem der paritätischen Kommission Nr. 124 für das Bauwesen unterstehenden Unternehmen vorlegt, somit ausreichend annehmbar macht, dass sie zu der Kategorie von Personen gehört, die aufgrund der angefochtenen Bestimmung von der in Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut vorgesehenen Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen werden.

Diese klagende Partei weist daher ein Interesse nach, diesen Ausschluss anzufechten.

B.23.1. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, können die in Artikel 70 des Gesetzes über das Einheitsstatut erwähnten Arbeitnehmer im Lichte des Grundsatzes der Gleichheit und Nichtdiskriminierung mit anderen Arbeitnehmern verglichen werden, wenn festgestellt werden muss, ob sie Anspruch auf die Entlassungsausgleichsentschädigung haben können oder nicht.

B.23.2. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat ferner anführt, ist der Klagegrund auch ausreichend deutlich, insofern darin nicht nur ein Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, sondern auch gegen deren Artikel 23 und gegen die im Klagegrund angeführten Vertragsbestimmungen in Verbindung mit den vorerwähnten Verfassungsbestimmungen geltend gemacht wird.

Die Prüfung des angeführten Verstoßes gegen die vorerwähnten Verfassungsbestimmungen in Verbindung mit den angeführten Vertragsbestimmungen hängt jedoch von der Tragweite der angefochtenen Bestimmung ab und wird der Prüfung der Sache selbst hinzugefügt.

Zur Hauptsache

B.24.1. In der Begründung wird die angefochtene Bestimmung wie folgt gerechtfertigt:

« Durch Artikel 97 wird dem LAAB (Landesamt für Arbeitsbeschaffung) eine zusätzliche Aufgabe erteilt, nämlich die Auszahlung der Entlassungsausgleichsentschädigung.

Für (ehemalige) Arbeiter, die ein Dienstalter nachweisen, das teilweise vor dem 1. Januar 2014 und teilweise nach dem 1. Januar 2014 erworben wurde, wird die Kündigungsfrist oder die entsprechende Kündigungsentschädigung teilweise nach den früheren Rechtsvorschriften für das Dienstalter vor dem 1. Januar 2014 und teilweise nach den neuen Rechtsvorschriften für das Dienstalter ab dem 1. Januar 2014 berechnet. Es wird jedoch nicht bezweckt, dass diese

Arbeitnehmer immer den ‘ Nachteil ’ des Dienstalters vor dem 1. Januar 2014 erleiden. Daher werden sie nach einem bestimmten Zeitverlauf in die neue Regelung integriert. Ab einem bestimmten Zeitpunkt wird davon ausgegangen, dass sie ihr Dienstalter vollständig gemäß der neuen Regelung erworben haben, selbst wenn es teilweise vor dem 1. Januar 2014 erworben wurde.

Die Arbeitgeber gewähren den Arbeitnehmern in diesem Fall jedoch keine Kündigungsfrist oder -entschädigung gemäß der neuen Regelung, sondern sie nehmen die Berechnung auf der Grundlage eines Teils des Dienstalters vor dem 1. Januar 2014 und eines Teils des Dienstalters ab dem 1. Januar 2014 vor.

Das LAAB wird den Unterschied zwischen dem Betrag, den der Arbeitgeber zahlt, und dem Betrag, auf den der Arbeitnehmer gemäß der neuen Regelung Anspruch gehabt hätte, anpassen in der Form einer Entlassungsausgleichsentschädigung.

[...]

Es wird auch hinzugefügt, dass die Arbeitnehmer, auf die zeitweilig oder endgültig eine abweichende Regelung bezüglich der Kündigungsfristen Anwendung findet, keinen Anspruch auf die Entlassungsausgleichsentschädigung haben » (*Parl. St.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, SS. 56-57).

B.24.2. In dem Bericht des Kammerausschusses für Soziales heißt es:

« Arbeitnehmer, auf die die Ausnahmeregelung Anwendung findet, haben keinen Anspruch auf die Entlassungsausgleichsentschädigung; da die neuen Kündigungsfristen für sie nicht gelten, gibt es keinen Anlass, die Nichtanwendung dieser Fristen in der Vergangenheit auszugleichen. Diese Arbeitnehmer haben weiterhin Anspruch auf die Kündigungsentschädigung » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, S. 10; Senat, 2013-2014, Nr. 5-2396/2, S. 11).

B.25. Die Artikel 67, 68 und 69 des Gesetzes über das Einheitsstatut, die eine allgemeine Übergangsregelung für Arbeitnehmer enthalten, die bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes über das Einheitsstatut im Dienst waren, bestimmen:

« Art. 67. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag vor dem 1. Januar 2014 zu laufen begonnen hat, ergibt sich die bei Entlassung oder Kündigung durch den Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist aus der Addition zweier Fristen, die wie in den Artikeln 68 und 69 vorgesehen berechnet werden.

Art. 68. Der erste Teil wird entsprechend dem am 31. Dezember 2013 erworbenen ununterbrochenen Dienstalter berechnet.

Diese Frist wird auf der Grundlage der in Gesetzen, Verordnungen und Abkommen festgelegten Regeln bestimmt, die am 31. Dezember 2013 gelten und im Falle einer an diesem Datum notifizierten Kündigung anwendbar sind.

Für Angestellte, deren jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 32.254 EUR übersteigt, ist diese Frist bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber in Abweichung von Absatz 2 auf einen Monat pro begonnenes Jahr Dienstalter festgelegt, mit einem Minimum von drei Monaten.

Für Angestellte, deren jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 32.254 EUR übersteigt, ist diese Frist bei einer Kündigung durch den Angestellten in Abweichung von Absatz 2 auf anderthalb Monate pro begonnenen Zeitraum von fünf Jahren Dienstalter festgelegt, mit einem Maximum von viereinhalb Monaten, wenn seine jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 64.508 EUR nicht übersteigt, oder sechs Monaten, wenn seine jährliche Entlohnung am 31. Dezember 2013 64.508 EUR übersteigt.

Art. 69. Der zweite Teil wird entsprechend dem ab dem 1. Januar 2014 erworbenen ununterbrochenen Dienstalter berechnet.

Diese Frist wird gemäß den Gesetzes- oder Verordnungsregeln bestimmt, die zum Zeitpunkt der Notifizierung der Kündigung anwendbar sind.

[...] ».

B.26.1. Wie aus den in B.24.1 zitierten Vorarbeiten hervorgeht, findet die Entlassungsausgleichsentschädigung Anwendung auf Arbeitnehmer, bei denen die Kündigungsfrist oder die entsprechende Kündigungsentschädigung zumindest teilweise auf der Grundlage des Dienstalters festgelegt wird, das als Arbeiter im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 erworben wurde, und bei denen davon ausgegangen wird, dass das Dienstalter vollständig nach diesem Datum erworben wurde, so dass die Kündigungsfrist oder die entsprechende Kündigungsentschädigung auf der Grundlage der für sie günstigeren neuen Rechtsvorschriften berechnet wird. Der Gesetzgeber war der Auffassung, dass es angebracht war, die Last der längeren Kündigungsfristen oder höheren Kündigungsentschädigungen nicht nur den Arbeitgebern aufzuerlegen. So können die Letztgenannten das Dienstalter eines Arbeitnehmers und folglich die Kündigungsfrist oder Kündigungsentschädigung teilweise auf der Grundlage der früheren Rechtsvorschriften und teilweise auf der Grundlage der neuen Rechtsvorschriften berechnen, während das Landesamt für Arbeitsbeschaffung den Unterschied zwischen dem somit berechneten Betrag und dem Betrag, auf den der Arbeitnehmer gemäß dem neuen Gesetz Anspruch hat, ausgleichen muss.

B.26.2. Arbeitnehmer, auf die Artikel 70 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung findet, sind vom Anwendungsbereich des angefochtenen Artikels 97 ausgeschlossen, weil, wie der Ministerrat anmerkt, die Kündigungsfristen oder die entsprechenden Kündigungsentschädigungen Regeln entsprechen, die von den neuen, für alle Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen abweichen. Wie in den Vorarbeiten zu der angefochtenen Bestimmung angeführt wurde, bestand, da die neuen Kündigungsfristen nicht auf diese Kategorie anwendbar waren, kein Anlass, irgendeinen Ausgleich gleich welcher Art vorzusehen.

Wie in B.16 angeführt wurde, beruht die Maßnahme von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut, die einen ständigen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten hinsichtlich der Kündigungsfristen fortbestehen lässt, jedoch nicht auf einer vernünftigen Rechtfertigung und verstößt sie folglich gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Die derzeitige Regelung von Artikel 70 § 1 des Gesetzes über das Einheitsstatut lässt einen wesentlichen Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten in Bezug auf Kündigungsfristen fortbestehen, doch dieser Unterschied endet zumindest mit Wirkung vom 1. Januar 2018.

B.26.3. Da die Arbeitnehmer, die mit diesen Bestimmungen zu tun haben, ein Dienstalter gemäß den früheren Rechtsvorschriften erworben haben können und deren Nachteile hinsichtlich der Berechnung der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Kündigungsentschädigung erleiden können, während die neuen Kündigungsfristen ab dem 1. Januar 2018 auf sie angewandt werden müssen, müssen sie die Entschädigung erhalten können, die dazu dient, die Nichtanwendung der neuen Fristen für den Zeitraum vor diesem Datum auszugleichen.

B.26.4. Der Ministerrat führt ferner an, dass die Arbeiter, auf die die abweichende Regelung von Artikel 70 des Gesetzes über das Einheitsstatut Anwendung finde, weiterhin bestimmte Vorteile genießen, wie die durch das Gesetz vom 12. April 2011 eingeführte Kündigungszulage (Artikel 98 des Gesetzes über das Einheitsstatut) und etwaigen ergänzenden Entschädigungen (Artikel 94 des Gesetzes über das Einheitsstatut). Es genügt jedoch nicht, auf eine Reihe von Maßnahmen zu verweisen, die unter bestimmten Umständen für diese Arbeitnehmer von Vorteil sein können, um in diesem Fall den Behandlungsunterschied in Bezug auf die Entlassungsausgleichsentschädigung rechtfertigen zu können.

B.27. Die angefochtene Maßnahme beruht also nicht auf einer vernünftigen Rechtfertigung.

Der zweite Klagegrund ist begründet, insofern darin ein Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung angeführt wird. In Artikel 97 des Gesetzes über das Einheitsstatut ist der folgende Absatz für nichtig zu erklären: «Der Arbeitnehmer, auf den Artikel 70 des vorerwähnten Gesetzes anwendbar ist, ist vom Anwendungsbereich der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen. ».

B.28. Da eine Prüfung anhand der anderen, im zweiten Klagegrund angeführten Referenznormen nicht zu einer weitergehenden Nichtigerklärung führen kann, besteht kein Anlass, den Klagegrund diesbezüglich zu prüfen.

B.29. Der Ministerrat und die intervenierende Partei beantragen, dass der Gerichtshof, falls er die Nichtigkeitserklärung der angefochtenen Bestimmung beschließen sollte, deren Folgen während einer gewissen Zeit aufrechterhalten solle.

B.30. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass die Folgen von Artikel 70 § 4 des Gesetzes über das Einheitsstatut bis zum 31. Dezember 2017 aufrechterhalten werden, sind die Folgen des für nichtig erklärten Absatzes von Artikel 97 bis zu diesem Datum aufrechtzuerhalten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

- erklärt Artikel 70 § 4 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen für nichtig;

- erklärt in Artikel 97 desselben Gesetzes den Absatz «Der Arbeitnehmer, auf den Artikel 70 des vorerwähnten Gesetzes anwendbar ist, ist vom Anwendungsbereich der Entlassungsausgleichsentschädigung ausgeschlossen.» für nichtig;

- erhält die Folgen der für nichtig erklärten Bestimmungen bis zum 31. Dezember 2017 aufrecht.

Erlassen in niederländischer, französischer und deutscher Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 17. September 2015.

Der Kanzler,

Der Präsident,

P.-Y. Dutilleux

A. Alen