

Geschäftsverzeichnisnr. 6211
Entscheid Nr. 101/2016 vom 30. Juni 2016

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in Verbindung mit Artikel 38 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen, gestellt vom Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Tongern.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten E. De Groot und J. Spreutels, und den Richtern L. Lavrysen, A. Alen, 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 E. De Groot,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 27. Mai 2015 in Sachen Eduard Gaj gegen die Gemeinde Oplabbeek, dessen Ausfertigung am 28. Mai 2015 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Tongern, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstoßen Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und Artikel 38 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem einerseits einem im Dienst eines öffentlichen Arbeitgebers stehenden Arbeiter, der im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags angestellt wurde und entlassen wird, die Vermutung der willkürlichen Entlassung zuerkannt, die Beweislast für die nichtwillkürliche Beschaffenheit dieser Entlassung dem Arbeitgeber auferlegt und als Sanktion für die willkürliche Entlassung eine Entschädigung, die der Entlohnung von sechs Monaten entspricht, vorgesehen wird, und andererseits ein im Dienst eines öffentlichen Arbeitgebers stehender Angestellter nicht eine solche Regelung genießt, während die Kündigungsfristen ab dem 1. Januar 2014 für Arbeiter und Angestellte, sowohl im Privatsektor als auch im öffentlichen Sektor gleichgestellt wurden, und zwar solange keine neue Regelung vorliegt, die mit derjenigen des in Artikel 38 Nr. 1 des Gesetzes über die Einführung eines Einheitsstatuts erwähnten kollektiven Arbeitsabkommens, d.h. des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 109, vergleichbar wäre? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1.1. Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (nachstehend: Gesetz über die Arbeitsverträge) bestimmt:

« Unter willkürlicher Entlassung ist für die Anwendung des vorliegenden Artikels die Entlassung eines unbefristet angestellten Arbeiters zu verstehen, wenn die Gründe dieser Entlassung weder mit der Eignung oder dem Verhalten des Arbeiters im Zusammenhang stehen noch auf den Erfordernissen der Arbeitsweise des Unternehmens, der Einrichtung oder des Dienstes beruhen.

Im Streitfall obliegt es dem Arbeitgeber, die für die Entlassung angeführten Gründe zu beweisen.

Unbeschadet des Artikels 39 § 1 ist der Arbeitgeber, der einen unbefristet angestellten Arbeiter willkürlich entlässt, dazu verpflichtet, diesem Arbeiter eine Entschädigung zu zahlen, die der Entlohnung von sechs Monaten entspricht, es sei denn, eine andere Entschädigung ist durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen vorgesehen.

Die in Absatz 3 erwähnte Entschädigung wird unabhängig davon geschuldet, ob der Arbeiter mit oder ohne Kündigungsfrist entlassen worden ist; diese Entschädigung kann nicht mit den

Entschädigungen kumuliert werden, die in Artikel 39 § 2 und § 3 des vorliegenden Gesetzes, in den Artikeln 16 bis 18 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter oder in Artikel 118 § 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen vorgesehen sind ».

B.1.2. Artikel 38 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 vom 26. Dezember 2013) bestimmt:

« Artikel 63 [des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge], abgeändert durch das Gesetz vom 22. Januar 1985 und den Königlichen Erlass vom 21. Mai 1991, ist nicht mehr anwendbar:

1. auf die Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, und ihre Arbeitnehmer, ab Inkrafttreten eines innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen und vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens über die Begründung der Entlassung,

2. auf die Arbeitgeber, die nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, und ihre Arbeitnehmer, ab Inkrafttreten einer Regelung, die vergleichbar mit derjenigen ist, die in dem in Nr. 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehen ist ».

B.2.1. Am 1. April ist das im Nationalen Arbeitsrat geschlossene kollektive Arbeitsabkommen Nr. 109 vom 12. Februar 2014 über die Begründung der Entlassung (nachstehend: kollektives Arbeitsabkommen Nr. 109) in Kraft getreten. Gemäß Artikel 38 Nr. 1 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 ist Artikel 63 des Gesetzes über die Arbeitsverträge mit Wirkung von diesem Datum des Inkrafttretens also nicht mehr im Privatsektor anwendbar.

B.2.2. Für die Arbeitgeber, die nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, und ihre Arbeitnehmer ist jedoch keine vergleichbare Regelung gemäß Artikel 38 Nr. 2 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 zustande gekommen, so dass nach dieser Bestimmung der vorerwähnte Artikel 63 weiterhin auf einen Arbeiter, der einen Arbeitsvertrag mit den öffentlichen Behörden geschlossen hat, Anwendung findet.

B.3. Der vorliegende Richter fragt den Gerichtshof, ob Artikel 63 des Gesetzes über die Arbeitsverträge und Artikel 38 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar seien, insofern sie, nachdem das letztgenannte Gesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2014 die Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte harmonisiert habe, im

öffentlichen Sektor einen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten fortbestehen ließen, da sich nur die erste Kategorie bei willkürlicher Entlassung auf den durch Artikel 63 des Gesetzes über die Arbeitsverträge gebotenen Schutz berufen könne, und zwar solange für den öffentlichen Sektor keine mit dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 109 vergleichbare Regelung angenommen worden sei.

B.4. In seinem Entscheid Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 hat der Gerichtshof im Zusammenhang mit den durch das Gesetz über die Arbeitsverträge eingeführten unterschiedlichen Kündigungsfristen je nachdem, ob der entlassene Arbeitnehmer den Arbeiter- oder den Angestelltenstatus hat, erkannt:

« B.3.1. Wie der Hof bereits in seinem Urteil Nr. 56/93 vom 8. Juli 1993 angemerkt hat, hat der Gesetzgeber dadurch, dass er den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten auf die hauptsächlich manuelle bzw. intellektuelle Art ihrer Arbeit gegründet hat, Behandlungsunterschieden ein Kriterium zugrunde gelegt, das für diesen Unterschied, würde er zu diesem Zeitpunkt eingeführt, kaum eine angemessene Rechtfertigung bieten könnte (B.6.2.1).

Dies gilt *a fortiori* heute, insbesondere für die Behandlungsunterschiede, die im vorliegenden Fall hinsichtlich der Kündigungsdauer oder des Karenztags beanstandet werden. Diese Behandlungsunterschiede stehen folglich im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.3.2. In dem oben zitierten Urteil hat der Hof ebenfalls festgestellt, dass der Gesetzgeber Maßnahmen ergriffen hat, 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.3.3. Seit dem Zeitpunkt, als der Hof das vorerwähnte Urteil gefällt hat, sind neue Maßnahmen ergriffen worden, um die beiden Kategorien von Arbeitnehmern stärker anzunähern. So sind auf der Grundlage von Artikel 61 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 in mehreren sektoriellen königlichen Erlassen günstigere Kündigungsfristen vorgesehen als diejenigen, die das vorerwähnte Gesetz im Kündigungsfall vorsieht. 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 vom 3. Juli 1978 eingeführt, indem die im Falle der Kündigung 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.

Schließlich wurden durch das Gesetz vom 12. April 2011 ‘ zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung der Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens sowie zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug

auf den Entwurf eines überberuflichen Abkommens', das im *Belgischen Staatsblatt* vom 28. April 2011 veröffentlicht wurde, die Kündigungsfristen wesentlich abgeändert und wurde der ausdrückliche Wille des Gesetzgebers bekundet, die schrittweise Harmonisierung des Statuts der Angestellten und Arbeiter fortzusetzen.

B.4.1. Angesichts der weitgehenden Ermessensbefugnis des Gesetzgebers bei der Festlegung seiner Politik in wirtschaftlich-sozialen Angelegenheiten spricht der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung nicht gegen eine schrittweise Verringerung der festgestellten Behandlungsunterschiede. Wenn eine Reform, die zur Wiederherstellung der Gleichheit dient, zu bedeutenden und schwerwiegenden Auswirkungen führt, kann dem Gesetzgeber nämlich nicht vorgeworfen werden, diese Reform überlegt und in aufeinander folgenden Schritten durchzuführen (siehe *mutatis mutandis* EuGHMR, Große Kammer, 12. April 2006, *Stec u.a.* gegen Vereinigtes Königreich, § 65).

B.4.2. In dem vorerwähnten Urteil Nr. 56/93 hat der Hof ferner angemerkt, dass die unterschiedlichen Regelungen Angelegenheiten betreffen, die mal für die Arbeiter, mal für die Angestellten günstig sind (B.6.3.2). Dies trifft im Übrigen auf den vorliegenden Fall zu, da der Kläger vor dem Tatsachenrichter in den Genuss von Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 gelangen konnte, der lediglich den Arbeitern, die Opfer einer willkürlichen Entlassung wurden, den Vorteil einer Umkehr der Beweislast und einer pauschalen Ausgleichsentschädigung in Höhe von sechs Monaten Lohn vorbehält. Es wäre nicht kohärent, die Unterscheidung nur im Bereich der Kündigungsfrist zu betrachten angesichts ihrer Auswirkungen auf andere Bereiche des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit, die auf derselben Unterscheidung beruhen.

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 ».

B.5.1. In seinem Entscheid Nr. 187/2014 vom 18. Dezember 2014 hat der Gerichtshof geurteilt, dass Artikel 63 des Gesetzes über die Arbeitsverträge in der vor dem Zustandekommen des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 anwendbaren Fassung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstößt. Der Wille, eine schrittweise Harmonisierung des Statuts von Arbeitern und Angestellten zu erzielen, konnte es nicht mehr rechtfertigen, dass ein solches Unterscheidungskriterium aufrechterhalten wurde, was insbesondere die Beschränkung der annehmbaren Entlassungsgründe, die Umkehrung der Beweislast und die pauschale Festsetzung der ergänzenden Entlassungsentschädigung bei willkürlicher Entlassung betrifft.

Im selben Entscheid hat der Gerichtshof die Folgen des vorerwähnten Artikels 63 bis zum 1. April 2014 aufrechterhalten.

B.5.2. Diese Feststellung trifft umso mehr zu seit dem Zustandekommen des Gesetzes vom 26. Dezember 2013, mit dem der Gesetzgeber grundsätzlich ein einziges System von Kündigungsfristen für alle Arbeitnehmer ungeachtet der Art ihrer hauptsächlichen Tätigkeit eingeführt hat. Wie der Gerichtshof in B.6 seines Entscheids Nr. 84/2001 vom 21. Juni 2001 und in B.4.2 seines Entscheids Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 geurteilt hat, war nämlich die Regelung von Artikel 63 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, der nur den Schutz der Arbeiter bezweckt, vom Gesetzgeber aus der Sorge um den Ausgleich eines anderen Behandlungsunterschieds eingeführt worden, nämlich desjenigen im Bereich der Kündigungsfristen, der die Angestellten bevorteilte.

B.6.1. Gemäß Artikel 38 Nr. 1 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 ist Artikel 63 des Gesetzes über die Arbeitsverträge seit dem am 1. April 2014 erfolgten Inkrafttreten des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 109 nicht mehr auf den Privatsektor anwendbar.

B.6.2. Artikel 63 des Gesetzes über die Arbeitsverträge ist unvereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, insofern er infolge des Artikels 38 Nr. 2 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 auf Arbeiter im öffentlichen Sektor anwendbar ist, wenn die Entlassung nach dem 31. März 2014 stattfindet.

B.7.1. Im vorliegenden Fall gibt es im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat beantragt, keinen Grund, die Folgen von Artikel 63 des Gesetzes über die Arbeitsverträge in Verbindung mit Artikel 38 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 nach dem 31. März 2014 aufrechtzuerhalten.

B.7.2. Wie in B.5.1 erwähnt wurde, hat der Gerichtshof bereits in seinem Entscheid Nr. 187/2014 vom 18. Dezember 2014 die Verfassungswidrigkeit der erstgenannten Bestimmung festgestellt. Es ist Sache des Gesetzgebers, unverzüglich eine Regelung im Bereich des Schutzes bei offensichtlich unangemessener Entlassung für die in Artikel 38 Nr. 2 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 erwähnten Arbeitnehmer zu treffen, zumal für die in Artikel 38 Nr. 1 desselben Gesetzes erwähnten Arbeitnehmer bereits mit Wirkung vom 1. April 2014 eine neue Regelung angenommen wurde.

B.7.3. In Erwartung des Tätigwerdens des Gesetzgebers obliegt es den Rechtsprechungsorganen, in Anwendung des allgemeinen Schuldrechts die Rechte aller Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor bei offensichtlich unangemessener Entlassung ohne Diskriminierung zu wahren, indem sie sich gegebenenfalls durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 109 inspirieren lassen.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in Verbindung mit Artikel 38 Nr. 2 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen, verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern er auf Arbeiter im öffentlichen Sektor anwendbar ist, wenn die Entlassung nach dem 31. März 2014 stattfindet.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 30. Juni 2016.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschaut

(gez.) E. De Groot