

|   |
|---|
| Geschäftsverzeichnissnr. 6569                   |
| Entscheid Nr. 134/2017<br>vom 23. November 2017 |

ENTSCHEIDSAUSZUG

---

*In Sachen:* Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 67 § 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Mons.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten J. Spreutels und E. De Groot, und den Richtern L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten J. Spreutels,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

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

In seinem Entscheid vom 16. Dezember 2016 in Sachen der « T-Groep » AG gegen B.L., dessen Ausfertigung am 26. Dezember 2016 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Mons folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« Verstößt Artikel 67 § 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in der zum Zeitpunkt der Fakten geltenden Fassung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn er dahin ausgelegt wird, dass der Betrag der jährlichen Entlohnung, der als Kriterium zur Bestimmung der Höchstdauer der Probezeit gilt, identisch ist (das heißt der Betrag der tatsächlichen Entlohnung des Angestellten), ohne Rücksicht darauf, ob dieser vollzeitig oder halbezeitig arbeitet?

Verstößt der vorerwähnte Artikel 67 § 2 gegen dieselben Verfassungsbestimmungen, wenn er dahin ausgelegt wird, dass der darin erwähnte Betrag der jährlichen Entlohnung derjenige eines vollzeitig arbeitenden Angestellten ist und dass dieser Betrag bei einem teilzeitig arbeitenden Angestellten derjenige der jährlichen Entlohnung ist, die dieser Angestellte proportional erhalten hätte, wenn er vollzeitig gearbeitet hätte? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Artikel 67 § 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmte in der zum Zeitpunkt des Sachverhalts geltenden Fassung:

« Die Probezeit darf nicht kürzer als ein Monat sein. Sie darf nicht länger als zwölf beziehungsweise sechs Monate sein, je nachdem, ob die jährliche Entlohnung 19.300 EUR übersteigt beziehungsweise nicht übersteigt.

[...] ».

In Anwendung von Artikel 131 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 und der Bekanntmachung im *Belgischen Staatsblatt* vom 22. November 2011 wird der Betrag von 19 300 Euro durch Indexanpassung auf 37 721 Euro ab dem 1. Januar 2012 erhöht.

B.2. Der Arbeitsgerichtshof Mons fragt, ob die vorerwähnte Bestimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, wenn sie in dem Sinne ausgelegt werde, dass der Betrag der jährlichen Entlohnung, der als Kriterium zur Bestimmung der Höchstdauer der

Probezeit diene, für alle Angestellten identisch sei, ungeachtet dessen, ob diese vollzeitig oder teilzeitig arbeiteten.

Der Arbeitsgerichtshof Mons fragt ebenfalls, ob dieselbe Bestimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, ausgelegt in dem Sinne, dass der Betrag der jährlichen Entlohnung, der für einen teilzeitig arbeitenden Angestellten zu berücksichtigen sei, derjenige der jährlichen Entlohnung sei, die dieser Angestellte proportional erhalten hätte, wenn er vollzeitig gearbeitet hätte.

Die Vorabentscheidungsfragen betreffen die identische Behandlung der vollzeitig beschäftigten und der teilzeitig beschäftigten Angestellten durch die fragliche Bestimmung hinsichtlich der Bestimmung des Betrags ihrer jährlichen Entlohnung, der als Grundlage zur Bestimmung der Höchstdauer der Probezeit diene.

B.3. In der dem Gerichtshof vorgelegten ersten Auslegung geht das vorlegende Rechtsprechungsorgan davon aus, dass die Entlohnung, die zur Festlegung der Höchstdauer der Probezeit in Anwendung von Artikel 67 § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge zu berücksichtigen sei, die reale jährliche Entlohnung sei.

B.4. Indem er in Artikel 67 § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge die Höchstdauer der Probezeit geregelt hat, beabsichtigt der Gesetzgeber, für die Dauer der Probezeit, die zwischen einem Arbeitgeber und einem Angestellten im Arbeitsvertrag vereinbart wird, einen Rahmen zu schaffen.

Die Probezeit im Sinne der fraglichen Bestimmung ermöglicht es, die Eignung des Arbeitnehmers sowie seine Beschäftigung, seine Integration und sein Verhältnis zur Hierarchie und zu den anderen Angestellten zu beurteilen. Aus Artikel 81 desselben Gesetzes geht hervor, dass der Arbeitsvertrag während der Dauer der Probezeit durch jede der Parteien ohne schwerwiegenden Grund unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen beendet werden kann.

In der fraglichen Bestimmung wird als einziges Kriterium für die Unterscheidung zwischen Angestellten zur Bestimmung der Höchstdauer der Probezeit der Betrag der jährlichen Entlohnung festgelegt.

Sie führt zu einer Gleichbehandlung der teilzeitbeschäftigten Angestellten und der vollzeitbeschäftigten Angestellten mit gleichwertigen Funktionen.

B.5. Der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung schließt nicht aus, dass ein Behandlungsunterschied zwischen bestimmten Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit dieser Unterschied auf einem objektiven Kriterium beruht und in angemessener Weise gerechtfertigt ist. Dieser Grundsatz steht übrigens dem nicht entgegen, dass Kategorien von Personen, die sich angesichts der beanstandeten Maßnahme in wesentlich verschiedenen Situationen befinden, in gleicher Weise behandelt werden, ohne dass hierfür eine angemessene Rechtfertigung vorliegt.

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

B.6. Die fragliche Bestimmung legt der Dauer der Probezeit nur ein einziges Kriterium zugrunde: den Betrag der Jahresentlohnung. Sie berücksichtigt nicht die Tatsache, dass die Entlohnung eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers normalerweise niedriger ist als das Gehalt eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers mit einer gleichwertigen Beschäftigung. Es muss untersucht werden, ob diese gleiche Behandlung ungleicher Situationen gerechtfertigt ist.

B.7. Für die vollzeitbeschäftigten Angestellten gibt es im allgemeinen einen Zusammenhang zwischen dem Dienstalter, dem Alter, der Bedeutung der Funktion und dem Betrag des Gehalts. Die teilzeitbeschäftigten Angestellten erhalten ein Gehalt, das nach Maßgabe der geleisteten Arbeitszeit gekürzt wird. Das hat zur Folge, dass die teilzeitbeschäftigten Angestellten ein Realgehalt erhalten, dessen Betrag hinsichtlich der Probezeit nicht in einem direkten Zusammenhang mit den vorerwähnten Kriterien, insbesondere mit der Bedeutung der Funktion, steht.

Andererseits, wie in B.4 dargelegt wurde, bezweckt die Probezeit insbesondere, die Eignung des Arbeitnehmers zu beurteilen. Indem er einen Behandlungsunterschied in der Bestimmung der Höchstdauer der Probezeit zwischen Angestellten, die mehr oder weniger als 37 721 Euro

verdienen, eingeführt hat, wollte der Gesetzgeber eine längere Beurteilung der Eignung der Angestellten ermöglichen, die eine höhere Entlohnung erhalten und daher im Prinzip wichtigere oder mehr technische Funktionen bekleiden.

Dieses Ziel wird hinsichtlich der teilzeitig arbeitenden Angestellten nicht erreicht, wenn der zur Bestimmung der Höchstdauer der Probezeit berücksichtigte Betrag die reale Entlohnung dieser Angestellten ist. Einerseits verkürzt ihre teilzeitige Beschäftigung die effektive Arbeitsdauer während der Probezeit. Andererseits steht die Berücksichtigung ihrer realen Entlohnung zur Bestimmung der Höchstdauer der Probezeit nicht im direkten Verhältnis zur Bedeutung ihrer Funktion und führt sie zur Auferlegung einer kürzeren Höchstdauer für ihre Probezeit. Dies steht somit in einem doppelten Widerspruch zur Zielsetzung des Gesetzgebers.

B.8. Es gehört zur Ermessensbefugnis des Gesetzgebers zu entscheiden, welche Sonderregeln angenommen werden müssen, um die auf teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer anzuwendende Höchstdauer der Probezeit zu bestimmen. Indem zur Bestimmung der Höchstdauer der Probezeit das gleiche Jahresgehalt für teilzeitbeschäftigte wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zugrunde gelegt wird, wendet der Gesetzgeber ein Kriterium an, das bezüglich der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer nicht sachdienlich ist hinsichtlich des von ihm angestrebten Ziels.

B.9. Folglich ist die fragliche Bestimmung, ausgelegt in dem Sinne, dass der Betrag der jährlichen Entlohnung, der als Kriterium zur Bestimmung der Höchstdauer der Probezeit dient, der realen Entlohnung des Angestellten entspricht, ohne zu berücksichtigen, dass dieser teilzeitig arbeitet, nicht vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.10. Der Gerichtshof bemerkt jedoch, dass die fragliche Bestimmung in dem Sinne ausgelegt werden kann, dass für einen teilzeitig arbeitenden Angestellten der Betrag der jährlichen Entlohnung, anhand dessen die Höchstdauer der Probezeit bestimmt werden kann, nicht der Betrag seiner realen Entlohnung, sondern der Betrag der jährlichen Entlohnung ist, die dieser Angestellte proportional erhalten hätte, wenn er vollzeitig gearbeitet hätte. Für diese Auslegung hat sich der vorliegende Richter in der zweiten Vorabentscheidungsfrage entschieden.

B.11. In dieser Auslegung führt die fragliche Bestimmung nicht zu dem in B.7 erwähnten Behandlungsunterschied, denn sie ermöglicht es, die Bedeutung der durch teilzeitig arbeitende Angestellte ausgeübten Funktion zu berücksichtigen, um die Höchstdauer der Probezeit, die auf sie angewandt werden kann, zu bestimmen. Sie ist daher nicht unvereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Dahin ausgelegt, dass der Betrag der Jahresentlohnung, der als Kriterium zur Bestimmung der Höchstdauer der Probezeit verwendet wird, der tatsächlichen Entlohnung des Angestellten entspricht, ohne Rücksicht darauf, ob dieser vollzeitlich oder teilzeitlich arbeitet, verstößt Artikel 67 § 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in der zum Zeitpunkt des Sachverhalts geltenden Fassung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

- Dahin ausgelegt, dass der darin erwähnte Betrag der Jahresentlohnung derjenige eines vollzeitlich arbeitenden Angestellten ist und dass für einen teilzeitlich arbeitenden Angestellten dieser Betrag derjenige der Jahresentlohnung ist, die dieser Angestellte anteilmäßig bezogen hätte, wenn er vollzeitlich gearbeitet hätte, verstößt Artikel 67 § 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in der zum Zeitpunkt des Sachverhalts geltenden Fassung nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 23. November 2017.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) J. Spreutels