

Geschäftsverzeichnissnr. 6634

Entscheid Nr. 57/2018
vom 17. Mai 2018

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 2 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, in der vor dem 27. April 2015 geltenden Fassung, gestellt vom niederländischsprachigen Arbeitsgericht Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und J. Spreutels, 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 A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 20. Februar 2017 in Sachen Roland St John gegen das Landesamt für Arbeitsbeschaffung, dessen Ausfertigung am 8. März 2017 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das niederländischsprachige Arbeitsgericht Brüssel folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Steht Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 2 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer in der vor dem 27. April 2015 geltenden Fassung, dahin ausgelegt, dass Personen, die sowohl am 31. Dezember 2013 wie auch danach einen Arbeitsvertrag für Arbeiter hatten und nach dem 31. Dezember 2013 entlassen wurden, wohl eine Entlassungsausgleichsentschädigung beanspruchen können, während Personen, die am 31. Dezember 2013 einen Arbeitsvertrag für Arbeiter hatten und – obwohl sie weiterhin hauptsächlich Handarbeit verrichtet haben – nachher ein vertragliches Angestelltenstatut zuerkannt bekamen und nach dieser Zuerkennung entlassen wurden, diese Entschädigung nicht beanspruchen können, im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte hat für Arbeiter in der Regel zur Folge, dass ihnen ein Recht auf eine längere Kündigungsfrist zusteht. Dieses Recht gilt gleichwohl nur dann in vollem Umfang, wenn das Beginndatum des Arbeitsvertrages nach dem 31. Dezember 2013 liegt. Ein Arbeiter, der sein Dienstalter teilweise vor diesem Datum erworben hat, bekommt teilweise noch die nachteiligen Folgen der früheren Regelung zu spüren. Um diesen Nachteil auszugleichen, hat der Gesetzgeber eine Entlassungsausgleichsentschädigung geschaffen.

Diese Entschädigung gewährt das Landesamt für Arbeitsbeschaffung « den Arbeitnehmern, für die die Dauer der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsausgleichsentschädigung gemäß den Rechtsvorschriften mindestens teilweise auf der Grundlage des im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 als Arbeiter erworbenen Dienstalters bestimmt werden muss » (Artikel 7 § 1 Absatz 3 Buchstabe zf) des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer in der Fassung der Einfügung durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines

Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und den Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen).

Die Entlassungsausgleichsschädigung stellt einen Ausgleich dar für « die Differenz zwischen einerseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsschädigung, die der Arbeitgeber gewähren muss, und andererseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsschädigung, die der Arbeitgeber gewährt hätte, wenn das gesamte Dienstalter des Arbeitnehmers nach dem 31. Dezember 2013 erworben worden wäre » (Artikel 7 § 1^{sexies} Absatz 1 des vorerwähnten Erlassgesetzes in der Fassung der Einfügung durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013).

B.2. Artikel 7 § 1^{sexies} Absatz 2 des vorerwähnten Erlassgesetzes in der Fassung der Einfügung durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 bestimmt, dass die Entschädigung nur gewährt wird, 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 ».

Durch Artikel 11 des Gesetzes vom 23. April 2015 zur Beschäftigungsförderung wurde folgender - unten kursiv gekennzeichnet - Satzteil Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 2 hinzugefügt:

« 2. Der in Nr. 1 erwähnte Arbeitsvertrag ist *am 31. Dezember 2013* 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 ».

Die Abänderung gilt für Entlassungen ab dem 27. April 2015 (Artikel 20 des Gesetzes vom 23. April 2015). Wie aus den Tatsachen und dem Verfahren des Ausgangstreits hervorgeht, wurde die klagende Partei vor dem vorliegenden Gericht am 6. März 2014 entlassen.

B.3. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 2 des vorerwähnten Erlassgesetzes vor dessen Abänderung durch das Gesetz vom 23. April 2015. Das vorliegende Gericht möchte vom Gerichtshof erfahren, ob diese Bestimmung die Artikel 10 und 11 der Verfassung verletze, wenn sie so ausgelegt werde, dass sie eine unterschiedliche Behandlung zwischen zwei Kategorien von Personen entstehen lasse, die nach dem 31. Dezember 2013 entlassen worden seien:

- Personen, die sowohl am 31. Dezember 2013 als auch danach als Arbeiter beschäftigt gewesen seien;

- Personen, die am 31. Dezember 2013 als Arbeiter, jedoch nach diesem Datum als Angestellte beschäftigt gewesen seien.

Der ersten Kategorie steht nach der in Frage stehenden Bestimmung ein Recht auf eine Entlassungsausgleichsentschädigung zu. Die zweite Kategorie hat kein Recht auf diese Entschädigung.

B.4. Die Artikel 10 und 11 der Verfassung gewährleisten den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung. Dieser Grundsatz 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.

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.5. Im Gegensatz zum Vortrag des Ministerrats können die in der Vorabentscheidungsfrage angesprochenen Arbeitnehmer entsprechend dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung miteinander verglichen werden, wenn es darum geht, zu bestimmen, ob sie die Entlassungsausgleichsentschädigung gegebenenfalls beanspruchen können oder nicht.

B.6. In der Begründung wird die Einführung der in Frage stehenden Bestimmung durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 wie folgt begründet:

« 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. » (*Parl. St.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, SS. 56-57).

B.7. Aus der Begründung ergibt sich, dass die Entlassungsausgleichsentschädigung für Arbeitnehmer gilt, für die die die Kündigungsfrist oder die entsprechende Entlassungsentschädigung mindestens teilweise auf der Grundlage des im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 als Arbeiter erworbenen Dienstalters bestimmt wird sowie bei denen davon auszugehen ist, dass das Dienstalter vollständig nach diesem Datum erworben wurde, sodass die Kündigungsfrist oder die entsprechende Entlassungsentschädigung auf der Grundlage der neuen, für sie günstigeren Rechtsvorschriften berechnet wird. Der Gesetzgeber ist zu der Einsicht gelangt, dass es angebracht war, die Last längerer Kündigungsfristen oder höherer Entlassungsentschädigungen nicht nur dem Arbeitgeber aufzuerlegen. So darf der Arbeitgeber das Dienstalter eines Arbeitnehmers und folglich die Kündigungsfrist oder Entlassungsentschädigung teilweise auf der Grundlage der früheren Rechtsvorschriften und teilweise auf der Grundlage der neuen Rechtsvorschriften berechnen, während das Landesamt für Arbeitsbeschaffung die Differenz zwischen dem so berechneten Betrag und dem Betrag, den der Arbeitnehmer aufgrund des neuen Gesetzes beanspruchen kann, beisteuern muss.

B.8. Die unterschiedliche Behandlung infolge der in Frage stehenden Bestimmung zwischen nach dem 31. Dezember 2013 entlassenen Arbeitnehmern unter Zugrundelegung des Umstands, ob sie nach diesem Datum Arbeiter geblieben oder Angestellte geworden sind, ist im Hinblick auf das verfolgte Ziel nicht relevant, da beide Kategorien in genau gleichem Umfang den Nachteil erfahren, den die Entlassungsausgleichsentschädigung ausgleichen soll.

B.9. Wie in B.2 erwähnt wurde, hat der Gesetzgeber die vorerwähnte unterschiedliche Behandlung durch die Abänderung der in Frage stehenden Bestimmung durch Artikel 11 des Gesetzes vom 23. April 2015 aufgehoben. Diese Abänderung wurde wie folgt erläutert:

« Dieser Artikel sieht durch die Einfügung einer Bestimmung in Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 eine Regelwidrigkeit im Rahmen der Entlassungsausgleichsentschädigung und zwar für den Arbeitnehmer vor, der vor dem 1. Januar 2014 noch ein Arbeiter war, aber nach dem 31. Dezember 2013 ein Angestellter geworden ist.

Nach dem jetzigen Wortlaut des Artikels 7 § 1*sexies* Absatz 2 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944, der die Bedingungen aufzählt, unter denen eine Entlassungsausgleichsentschädigung gewährt werden kann, konnte die Entlassungsausgleichsentschädigung in dem Fall nicht gewährt werden, während der ehemalige Arbeiter allerdings einen zeitlichen Nachteil erlitt, wenn seine Kündigungsfrist oder Entlassungsentschädigung für das vor dem 1. Januar 2014 erworbene Dienstalter immer

noch auf der Grundlage der alten, für Arbeiter nachteiligeren Rechtsvorschriften berechnet wurde.

Diese Entschädigung soll den zeitlichen Nachteil ausgleichen, den vor dem 1. Januar 2014 eingestellte Arbeiter erleiden, wenn sie unter Einhaltung einer Kündigungsfrist oder unter Gewährung einer Entlassungsentschädigung entlassen werden. Ihre Kündigungsfrist beziehungsweise Entlassungsentschädigung war vor dem 1. Januar 2014 nämlich viel kürzer beziehungsweise geringer als die der Angestellten.

Der Nachteil entfällt infolge des Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte zwar in Bezug auf den Zeitraum nach dem 31. Dezember 2013, aber die Kündigungsfrist oder Entlassungsentschädigung der Arbeiter wird für den dienstaltersrelevanten Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 weiterhin auf der Grundlage der alten, für Arbeiter nachteiligeren Rechtsvorschriften berechnet » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2014-2015, DOC 54-0960/001, S. 22).

B.10. Die Aufhebung der unterschiedlichen Behandlung gilt ausschließlich für Entlassungen ab dem 27. April 2015. Die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer, die zwischen dem 31. Dezember 2013 und dem 27. April 2015 entlassen worden sind, ist nicht sachlich gerechtfertigt.

B.11. Die Vorabentscheidungsfrage ist bejahend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 2 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer in der Fassung der Einfügung durch das Gesetz 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, sofern dieser vor seiner Abänderung durch das Gesetz vom 23. April 2015 zur Beschäftigungsförderung die Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2013 als Arbeiter, aber nach diesem Datum als Angestellte beschäftigt waren, vom Recht auf eine Entlassungsausgleichsentschädigung ausschließt.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 17. Mai 2018.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) A. Alen