

Geschäftsverzeichnisnr. 6668

Entscheid Nr. 140/2018
vom 18. Oktober 2018

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 68 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 Gent, Abteilung Aalst.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und F. Daoût, und den Richtern T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, T. Giet, R. Leysen und J. Moerman, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschaut, unter dem Vorsitz des Präsidenten A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 15. Mai 2017 in Sachen Jan Van Nuffel gegen die « Tereos EU » AG, dessen Ausfertigung am 29. Mai 2017 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Gent, Abteilung Aalst, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 68 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen, dahin ausgelegt, dass für die höheren Angestellten eine gültige, vorherige Vereinbarung über die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden kann und diese vereinbarte Kündigungsfrist durch eine Pauschalfrist von einem Monat pro begonnenes Jahr Dienstalter ersetzt wird, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem

- einerseits für den höheren Angestellten, der eine gültige Vereinbarung über die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist geschlossen hat, diese Kündigungsfrist nicht berücksichtigt wird und diese Frist durch eine Kündigungsfrist von einem Monat pro begonnenes Jahr Dienstalter ersetzt wird, während für alle anderen Arbeitnehmer die auf gültige Weise mit dem Arbeitgeber vereinbarte Kündigungsfrist wohl berücksichtigt wird;

- andererseits für den höheren Angestellten die am 31. Dezember 2013 anwendbare Kündigungsfrist zur Seite geschoben wird, während für alle anderen Arbeitnehmer die am 31. Dezember 2013 anwendbare Kündigungsfrist wohl berücksichtigt wird? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf die fragliche Bestimmung

B.1.1. Durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen (im Folgenden: Gesetz vom 26. Dezember 2013) wollte der Gesetzgeber die Vorgaben im Entscheid des Gerichtshofs Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 umsetzen.

In diesem Entscheid, der im Rahmen von Vorabentscheidungsfragen erging, hat der Gerichtshof entschieden, dass die bis dahin vorhandenen Unterschiede in der Behandlung von Arbeitern und Angestellten im Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (im Folgenden: Gesetz vom 3. Juli 1978), nämlich in Bezug auf die Kündigungsfristen im Falle

der Entlassung und die Regelung des Karenztages dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung widersprechen.

B.1.2. Vor seiner Aufhebung durch Artikel 50 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 waren die Kündigungsfristen für Angestellte in Artikel 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 geregelt:

« § 1. Die in Artikel 37 festgelegte Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem die Kündigung notifiziert worden ist.

§ 2. Wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR nicht übersteigt, beträgt die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist für Angestellte, die seit weniger als fünf Jahren angestellt sind, mindestens drei Monate.

Mit Beginn jedes weiteren Zeitraums von fünf Dienstjahren beim selben Arbeitgeber verlängert sich diese Frist um drei Monate.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, werden die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Kündigungsfristen um die Hälfte verkürzt, ohne dabei drei Monate überschreiten zu dürfen.

§ 3. Wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR übersteigt, werden die vom Arbeitgeber und vom Angestellten einzuhaltenden Kündigungsfristen entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festgelegt.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist nicht kürzer sein als die in § 2 Absatz 1 und 2 festgelegten Fristen.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist, wenn die jährliche Entlohnung mehr als 16.100 EUR beträgt, ohne jedoch 32.200 EUR zu übersteigen, nicht länger als viereinhalb Monate und, wenn die jährliche Entlohnung 32.200 EUR übersteigt, nicht länger als sechs Monate sein.

§ 4. Die Kündigungsfristen müssen entsprechend dem zu Beginn der Kündigungsfrist erworbenen Dienstalter berechnet werden.

§ 5. Wenn die jährliche Entlohnung bei Dienstantritt 32.200 EUR übersteigt, dürfen die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen in Abweichung von § 3 auch durch eine spätestens zu diesem Zeitpunkt zu treffende Vereinbarung festgelegt werden.

Die Kündigungsfristen dürfen auf jeden Fall nicht kürzer als die in § 2 Absatz 1 und 2 festgelegten Fristen sein.

Bei Nichtvorhandensein einer Vereinbarung bleiben die Bestimmungen von § 3 anwendbar.

Die Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen sind nur anwendbar, sofern der Dienstantritt nach dem ersten Tag des Monats nach dem Monat der Veröffentlichung des Gesetzes vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen im *Belgischen Staatsblatt* stattfindet ».

B.1.3. Artikel 82 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 sah eine unterschiedliche Regelung bezüglich der Kündigungsfristen für die Angestellten in Abhängigkeit von der Höhe ihrer jährlichen Entlohnung vor.

In Bezug auf die Angestellten, deren jährliche Entlohnung den indexierten Betrag von 16.100 EUR (festgelegt auf 32.254 EUR für 2013) nicht überstieg, bestimmte Artikel 82 § 2 dass die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist mindestens drei Monate betragen musste, die um jeweils drei Monate bei Beginn jedes weiteren Zeitraums von fünf Dienstjahren beim selben Arbeitgeber zu verlängern war.

In Bezug auf die Angestellten, deren jährliche Entlohnung den vorerwähnten Betrag, jedoch nicht den indexierten Betrag von 32.200 EUR (festgelegt auf 64.508 EUR für 2013) überstieg, bestimmte Artikel 82 § 3 dass die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festzulegen waren. Absatz 2 und 3 desselben Paragraphen bestimmten die Mindestkündigungsfrist, die der Arbeitgeber einzuhalten hatte, und die Höchstkündigungsfrist, zu der sich der Arbeitnehmer verpflichten konnte.

Durch Entscheid vom 7. April 2008 entschied der Kassationshof, dass diese Bestimmungen, die nur den Arbeitnehmer schützten, folglich nur zu seinen Gunsten zwingend waren (Kass. 7. April 2008, S.07.0098.F). Aus diesem Entscheid geht hervor, dass, obwohl Vereinbarungen über die Kündigungsfristen für die betreffenden Angestellten grundsätzlich nicht vor Aussprache der Kündigung getroffen werden konnten, es ausschließlich dem Angestellten oblag, sich auf die Nichtigkeit solcher Vereinbarungen zu berufen.

Den Angestellten, deren jährliche Entlohnung den indexierten Betrag von 32.200 EUR (festgelegt auf 64.508 EUR für 2013) überstieg, wurde es durch Artikel 82 § 5 ermöglicht, spätestens bei Dienstantritt eine Vereinbarung über die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen zu treffen, ohne dass diese Fristen kürzer als die in Artikel 82 § 2

festgelegten Fristen sein durften. In Ermangelung einer Vereinbarung ergaben sich die Kündigungsfristen aus Artikel 82 § 3.

B.1.4. Zur Beendigung der Diskriminierung, die durch den vorerwähnten Entscheid Nr. 125/2011 festgestellt wurde, hat der Gesetzgeber im Prinzip ein einziges System von Kündigungsfristen für die Arbeitnehmer eingeführt, und zwar ungeachtet der Art ihrer wichtigsten Tätigkeit und der Höhe ihrer jährlichen Entlohnung. Dementsprechend legt Artikel 37/2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 in der Fassung der Einfügung durch Artikel 3 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 feste Kündigungsfristen ausschließlich aufgrund des Dienstalters des Arbeitnehmers fest.

B.1.5. Das Gesetz vom 26. Dezember 2013 wurde am 26. Dezember 2013 ausgefertigt, im *Belgischen Staatsblatt* vom 31. Dezember 2013 veröffentlicht und ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten, mit Ausnahme von Artikel 96 dieses Gesetzes, der an einem vom König bestimmten Datum in Kraft tritt.

Nach Artikel 111 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 bleiben die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes notifizierte Kündigungen « voll und ganz wirksam ».

B.1.6. Die Artikel 67 bis 69 beinhalten eine Übergangsregelung für die Berechnung der Dauer der Kündigungsfrist in Bezug auf die Arbeitsverträge, die vor dem 1. Januar 2014 in Kraft getreten sind und die ab diesem Datum beendet werden. Diese Artikel 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 notifizierte 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.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer ist dieser zweite Teil nicht zu berücksichtigen, wenn die in Artikel 82 § 2 Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und in Artikel 68 Absatz 4 festgelegten Grenzen am 31. Dezember 2013 erreicht worden sind. Wenn die in Artikel 82 § 2 Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und in Artikel 68 Absatz 4 festgelegten Grenzen am 31. Dezember 2013 jedoch nicht erreicht worden sind, darf die Summe der beiden Teile dreizehn Wochen nicht übersteigen ».

B.1.7. Nach Artikel 67 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 wird die Kündigungsfrist für die Arbeitsverträge, die vor dem 1. Januar 2014 geschlossen wurden und ab diesem Datum beendet werden, durch die Addition zweier Fristen festgestellt: einer ersten Kündigungsfrist in Bezug auf das am 31. Dezember 2013 erworbene Dienstalter mit einer zweiten Kündigungsfrist in Bezug auf das ab dem 1. Januar 2014 erworbene Dienstalter.

Artikel 68 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 regelt den ersten Teil der Kündigungsfrist, der mit dem am 31. Dezember 2013 erworbenen Dienstalter zusammenhängt. Im Prinzip wird diese Kündigungsfrist auf der Grundlage der in Gesetzen, Verordnungen und Abkommen festgelegten Regeln bestimmt, die am 31. Dezember 2013 für den Arbeitnehmer galten (Absatz 2). Für Angestellte, deren jährliche Entlohnung 32.254 EUR übersteigt (im Folgenden: höhere Angestellte), gilt eine abweichende Regelung und ist die Kündigungsfrist bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber auf einen Monat pro begonnenes Jahr Dienstalter festzulegen, mit einem Minimum von drei Monaten (Absatz 3), und bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer auf anderthalb Monate pro begonnenen Zeitraum von fünf Jahren Dienstalter, mit einem Maximum von viereinhalb Monaten oder sechs Monaten, je nach Entlohnung des Arbeitnehmers (Absatz 4).

Artikel 69 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 regelt den zweiten Teil der Kündigungsfrist, der mit dem ab dem 1. Januar 2014 erworbenen Dienstalter zusammenhängt. Diese Frist wird im Prinzip gemäß den Gesetzes- und Verordnungsregeln bestimmt, die zum Zeitpunkt der Notifizierung der Kündigung anwendbar sind (Absatz 2), und daher aufgrund der neuen harmonisierten Regelung.

B.1.8. Zu der vorerwähnten Übergangsregelung heißt es in der Begründung:

« Le nouveau régime de calcul des préavis en cas de licenciement ou de démission de travailleurs qui est introduit par le présent projet dans la loi du 3 juillet 1978 et qui entrera en vigueur le 1er janvier 2014 est fort différent des régimes antérieurs applicables aux ouvriers et aux employés.

Il s'impose donc d'introduire un régime transitoire qui permet de tenir compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1er janvier 2014. Tel est l'objet des articles 67, 68 et 69.

Cette prise en compte particulière de l'ancienneté de service antérieure au 1er janvier 2014 devra évidemment être proportionnelle à la part de cette ancienneté dans l'ancienneté totale du travailleur licencié ou du travailleur qui remet sa démission.

C'est pourquoi le calcul d'un préavis ou d'une indemnité de congé, pour un licenciement notifié à partir du 1er janvier 2014 et pour un travailleur dont le contrat de travail a débuté avant le 1er janvier 2014, s'effectuera en deux étapes distinctes dont les résultats devront ensuite être additionnés » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 39).

Insbesondere hinsichtlich des ersten Teils der Kündigungsfrist, so wie im beanstandeten Artikel 68 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 geregelt, wird erwähnt:

« La durée de la part de préavis (qui servira également de base à la détermination d'une indemnité de congé éventuelle lors d'un licenciement ou d'une démission après le 1er janvier 2014) liée à cette ancienneté de service [acquise au 31 décembre 2013] est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné au 31 décembre 2013.

Il faudra donc à cette date, tenir compte de son statut d'ouvrier ou d'employé, de son ancienneté de service et des normes applicables à cette date comme si son préavis avait dû être calculé au 31 décembre 2013.

Pour les travailleurs qualifiés de 'supérieurs' au 31 décembre 2013, à savoir les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32 254 euros, une règle particulière est prévue. En cas de congé donné par l'employeur, la partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 sera fixée forfaitairement. L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 n'est donc pas d'application. L'on évite ainsi, en cas de congé donné par l'employeur à partir du 1er janvier 2014, que le délai de préavis lié à l'ancienneté acquise au

31 décembre 2013 fasse l'objet d'un accord entre les parties, alors que la durée de la partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014 est fixée forfaitairement. Pour ces raisons, le délai de préavis à respecter par l'employeur, lié à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, est également fixé forfaitairement. Il correspond à un mois par année d'ancienneté entamée. Pour les mêmes raisons, des délais fixes sont prévus lorsque, un travailleur qui était au 31 décembre 2013 un employé qualifié de 'supérieur' remet sa démission à partir du 1er janvier 2014. Le délai de préavis à respecter par ce travailleur en fonction de son ancienneté acquise au 31 décembre 2013, ne devra pas être négocié mais sera également fixé de manière forfaitaire, à raison d'un mois et demi par période entamée de cinq ans d'ancienneté (*cf.* la règle actuelle pour les employés inférieurs comme prévu à l'article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978) avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas les 64 508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle dépasse les 64 508 euros (*cf.* le plafond actuel pour les employés supérieurs comme prévu à l'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978) » (*ibid.*, pp. 39-40).

In Bezug auf die Vorabentscheidungsfrage

B.2. Der vorlegende Richter befragt den Gerichtshof zur Vereinbarkeit von Artikel 68 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, « wenn er dahin ausgelegt wird, dass bei den höheren Angestellten eine gültige vorherige Vereinbarung über die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden kann und diese vereinbarte Kündigungsfrist durch eine pauschale Frist von einem Monat pro begonnenes Jahr Dienstalter ersetzt wird ».

Aus der Formulierung und der Begründung der Vorlageentscheidung geht hervor, dass im Ausgangsverfahren lediglich die Verfassungsmäßigkeit von Artikel 68 Absatz 3 fraglich ist, sodass der Gerichtshof seine Prüfung darauf beschränkt.

Der vorlegende Richter möchte wissen, ob der Unterschied, der dadurch zwischen den höheren Angestellten und allen anderen Arbeitnehmern eingeführt werde, dass nur bei der letztgenannten Kategorie von Arbeitnehmern eine am 31. Dezember 2013 gültige Kündigungsklausel für die Berechnung des ersten Teils der Kündigungsfrist, der mit dem an diesem Datum erworbenen Dienstalter zusammenhänge, berücksichtigt werden könne, sachlich gerechtfertigt sei. Ferner fragt der vorlegende Richter, ob es sachlich gerechtfertigt sei, dass alle höheren Angestellten gleichbehandelt würden, ungeachtet dessen, ob sie vor dem 1. Januar 2014 eine Vereinbarung über die einzuhaltende Kündigungsfrist getroffen hätten.

B.3.1. Laut dem Ministerrat ist die Tragweite der Vorabentscheidungsfrage auf die darin angeführte Ungleichbehandlung zwischen den höheren Angestellten einerseits und den anderen Arbeitnehmern andererseits zu beschränken.

B.3.2. Der Hof legt den Umfang der Vorabentscheidungsfrage unter Berücksichtigung des Gegenstandes der vor dem vorlegenden Richter anhängigen Streitsache sowie der Begründung der Vorlageentscheidung fest.

B.3.3. Obwohl die Vorabentscheidungsfrage nur die unterschiedliche Behandlung zwischen den höheren Angestellten und allen anderen Arbeitnehmern erwähnt, ergibt sich aus der Begründung der Vorlageentscheidung in ausreichender Form, dass der vorlegende Richter ebenfalls wissen möchte, ob es sachlich gerechtfertigt ist, dass alle höheren Angestellten gleichbehandelt werden, ungeachtet dessen, ob sie vor dem 1. Januar 2014 eine Vereinbarung über die einzuhaltende Kündigungsfrist getroffen haben.

B.3.4. Der Ministerrat trägt außerdem vor, dass die Rechtssache vor dem vorlegenden Richter eine Kündigungsklausel betreffe, die Artikel 82 §§ 3 und 5 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 widerspreche, deren Nichtigkeit jedoch durch den Angestellten gedeckt sei. Der Gerichtshof hätte seine Prüfung auf diese Hypothese zu beschränken.

B.3.5. Der Begründung der Vorlageentscheidung lässt sich entnehmen, dass der vorlegende Richter davon ausgeht, dass die Kündigungsklausel im vorliegenden Fall wirksam zustande gekommen ist. Es überschreitet die Befugnis des Gerichtshofs, sich zu dieser Feststellung durch den vorlegenden Richter zu äußern. Der Gerichtshof beantwortet die Frage, so wie sie gestellt wurde.

B.4.1. Hinsichtlich der Hauptsache vertritt der Ministerrat in erster Linie den Standpunkt, dass die Vorabentscheidungsfrage keiner Antwort bedürfe, weil sie die in Frage stehende Bestimmung falsch auslegen würde. Diese Bestimmung würde nämlich der Anwendung einer am 31. Dezember 2013 geltenden Kündigungsklausel nicht entgegenstehen. Eine solche Klausel könne allerdings bei der Berechnung des ersten Teils der Kündigungsfrist in Bezug auf das am 31. Dezember 2013 erworbene Dienstalter nicht gesondert angewandt werden, sondern vielmehr nur bei der Berechnung der gesamten Kündigungsfrist, wenn die

vereinbarte Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer günstiger sei als die gemäß den Artikeln 67 bis 69 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 festgelegte Frist.

B.4.2. Die klagende Partei vor dem vorlegenden Richter beanstandet ebenso die Auslegung, die der vorlegende Richter in Bezug auf die in Frage stehende Bestimmung vornimmt. Anders als der Ministerrat ist die klagende Partei der Ansicht, dass eine am 31. Dezember 2013 geltende Kündigungsklausel bei der Berechnung des ersten Teils der Kündigungsfrist in Bezug auf das an diesem Datum erworbene Dienstalter gesondert angewandt werden könne.

B.4.3. Die beklagte Partei vor dem vorlegenden Richter ist mit der in der Vorabentscheidungsfrage formulierten Auslegung einverstanden. Sie macht geltend, dass der in Frage stehende Artikel 68 Absatz 3 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 nur dahin ausgelegt werden könne, dass die am 31. Dezember 2013 geltenden Kündigungsklauseln bezüglich der höheren Angestellten nicht mehr angewandt werden könnten.

B.4.4. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich ausschließlich auf den ersten Teil der Kündigungsfrist, der aufgrund von Artikel 68 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 entsprechend dem vor dem 1. Januar 2014 erworbenen Dienstalter berechnet wird. Die Frage zur Gültigkeit der am 31. Dezember 2013 bestehenden Kündigungsklauseln für die Berechnung des zweiten Teils der Kündigungsfrist nach Artikel 69 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 fällt daher nicht in die Zuständigkeit des Gerichtshofs.

B.5.1. Artikel 68 Absatz 2 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 legt fest, dass die Bestimmung des ersten Teils der vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfrist auf der Grundlage der in Gesetzen, Verordnungen und Abkommen festgelegten Regeln, die am 31. Dezember 2013 gelten und im Falle einer an diesem Datum notifizierten Kündigung anwendbar sind, erfolgt. Artikel 68 Absatz 3 hingegen enthält eine abweichende Regelung für höhere Angestellte, nach der im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber der Teil der Kündigungsfrist für den Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 auf der Grundlage einer pauschalen Berechnung bestimmt wird und nicht auf die Anwendungsmöglichkeit etwaiger vereinbarter Kündigungsklauseln verwiesen wird.

B.5.2. In ihrem Gutachten zum Vorentwurf, der zum Gesetz vom 26. Dezember 2013 geführt hat, hat die Gesetzgebungsabteilung des Staatsrats darauf hingewiesen:

« Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 64 508 euros au moment de l'entrée en service (ci-après : les employés supérieurs), les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent également être fixés par convention ' conclue au plus tard au moment de l'entrée en service ' (article 82, § 5, actuel, de la loi du 3 juillet 1978). Par conséquent, on pourrait considérer que l'article 68, alinéa 3, en projet, porte atteinte aux droits acquis des employés supérieurs qui sont entrés en service avant le 31 décembre 2013 et qui à ce moment ont fixé par convention avec leur employeur, un délai de préavis valable mais qui ne sont licenciés par cet employeur qu'après le 1er janvier 2014 » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 121).

B.5.3. In Erwiderung auf dieses Gutachten heißt es in den Vorarbeiten:

« En ce qui concerne la remarque du Conseil d'Etat relative à l'article 68, il convient de se rappeler que cette disposition fait partie de la mesure transitoire tenant compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et exécuté avant le 1er janvier 2014. Une attente légitime consiste en ce que les clauses convenues soient respectées. Toutes les clauses valables existant au 31 décembre 2013 restent donc inchangées et c'est sur cette base que les droits sont déterminés pour le passé. Cet exposé des motifs prévoit que la disposition forfaitaire relative au délai de préavis sert en fait uniquement à éviter des négociations au 31 décembre 2013 pour le groupe cible où, en vertu de la législation actuelle, le préavis doit être négocié à la fin du contrat de travail. Elle sert donc à créer une uniformité. Elle ne vaut pas pour les travailleurs bénéficiant déjà d'une sécurité sur la base d'accords conventionnels passés antérieurement » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 44).

Im selben Sinne wird im Bericht namens der Kommission für die sozialen Angelegenheiten hinsichtlich der Berechnung des ersten Teils der Kündigungsfrist betont:

« Si, pour ces employés supérieurs, le délai de préavis est fixé par un contrat valable conclu antérieurement, ce dernier devra effectivement être respecté » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3144/004, p. 6).

B.6.1. Aus den Vorarbeiten geht das Ziel hervor, im Rahmen der Bestimmung des ersten Teils der Kündigungsfrist auch bei den höheren Angestellten die gültig vereinbarten Kündigungsklauseln zu berücksichtigen. Der klare und unzweideutige Wortlaut von Artikel 68 Absatz 3 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 legt die Kündigungsfrist jedoch auf einen Monat pro begonnenes Jahr fest, mit einem Minimum von drei Monaten, und sieht insofern keine Ausnahmen vor.

B.6.2. Der Sinn einer Gesetzesbestimmung kann nicht verändert werden, indem Erklärungen, die ihrer Annahme vorausgegangen sind, Vorrang vor dem deutlichen Text dieser Bestimmung erhalten.

Der Behauptung des Ministerrats, dass der vorlegende Richter eine falsche Auslegung hinsichtlich der in Frage stehenden Bestimmung vornehmen würde, kann deshalb nicht gefolgt werden.

B.7.1. Wie in B.1.8 und B.5.3 erwähnt wurde, möchte der Gesetzgeber durch die in Frage stehende Bestimmung einerseits vermeiden, dass für die höheren Angestellten zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsvertrages noch über die Kündigungsfrist in Bezug auf das am 31. Dezember 2013 erworbene Dienstalter verhandelt werden muss, und andererseits die legitimen Erwartungen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers hinsichtlich des bis zu diesem Datum erworbenen Dienstalters berücksichtigen.

B.7.2. Im Lichte dieser Ziele hat der Gesetzgeber ein objektives, jedoch kein sachdienliches Unterscheidungskriterium zugrunde gelegt, indem er nicht geregelt hat, dass hinsichtlich der höheren Angestellten, die vor dem 1. Januar 2014 eine Vereinbarung über die einzuhaltenden Kündigungsfristen getroffen haben, diese Vereinbarung bei der Berechnung des ersten Teils der Kündigungsfrist angewandt werden kann, während solche Vereinbarungen bei Arbeitnehmern im Sinne von Artikel 68 Absatz 2 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 berücksichtigt werden können. Vor dem Hintergrund der erwähnten Ziele ist es ebenso wenig sachdienlich, alle höheren Angestellten auf gleiche Weise zu behandeln, ungeachtet dessen, ob sie vor dem 1. Januar 2014 eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die einzuhaltenden Kündigungsfristen getroffen haben oder nicht.

Die Ausnahmeregelung in Artikel 68 Absatz 3 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 gilt nämlich auch in den Fällen, in denen eine vertragliche Sicherheit über die einzuhaltenden Kündigungsfristen besteht und für die sie laut den eindeutigen Vorarbeiten dementsprechend nicht bestimmt war.

B.7.3. Folglich ist der in Frage stehende Artikel 68 Absatz 3 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 nicht mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar, sofern er es nicht erlaubt, dass hinsichtlich der höheren Angestellten bei der Berechnung des ersten Teils

der Kündigungsfrist in Bezug auf das am 31. Dezember 2013 erworbene Dienstalter eine an diesem Datum geltende Kündigungsklausel angewandt wird.

B.8. In dem in B.7.3 angeführten Umfang ist die Vorabentscheidungsfrage bejahend zu beantworten.

B.9. Da die Feststellung dieser Lücke in einer ausreichend präzisen und vollständigen Formulierung ausgedrückt ist, die es ermöglicht, die in Frage stehende Bestimmung unter Beachtung der Referenznormen, aufgrund derer der Gerichtshof seine Prüfungsbefugnis ausübt, anzuwenden, obliegt es dem vorlegenden Richter, in Erwartung eines Handelns des Gesetzgebers, die Verletzung dieser Normen zu beenden.

B.10. Es muss nicht auf den Antrag der vor dem vorlegenden Richter beklagten Partei auf Aufrechterhaltung der Folgen der in Frage stehenden Bestimmung eingegangen werden. Das von ihr vorgetragene Risiko der Rechtsunsicherheit wird nämlich aufgefangen durch das, was in B.9 erwähnt wurde, und das finanzielle Risiko, das sie infolge einer Feststellung der Verletzung fürchtet, ist vergleichbar mit dem finanziellen Risiko, das andere Rechtsuchenden infolge einer Feststellung der fehlenden Verletzung fürchten könnten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 68 Absatz 3 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, sofern er es nicht erlaubt, dass hinsichtlich der höheren Angestellten bei der Berechnung des ersten Teils der Kündigungsfrist in Bezug auf das am 31. Dezember 2013 erworbene Dienstalter eine an diesem Datum geltende Kündigungsklausel angewandt wird.

Erlassen in niederländischer und französischer und Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 18. Oktober 2018.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschaut

(gez.) A. Alen