

Geschäftsverzeichnisnr. 7073

Entscheid Nr. 14/2020
vom 6. Februar 2020

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage betreffend Artikel 38/1 des Gesetzes 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 », gestellt vom Arbeitsgerichtshof Gent, Abteilung Gent.

Der Verfassungsgerichtshof,

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

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren

In seinem Entscheid vom 3. Dezember 2018, dessen Ausfertigung am 7. Dezember 2018 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Gent, Abteilung Gent, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Steht Artikel 38/1 des Gesetzes 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 im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, dahin ausgelegt, dass hinsichtlich des Begriffs ‘ Beginndatum seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags ’ im Sinne von Artikel 38/1 Nr. 1 des vorerwähnten Gesetzes die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer im selben Unternehmen nicht berücksichtigt werden darf? ».

(...)

III. Rechtliche Würdigung

(...)

B.1. Kapitel 6 des Gesetzes 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 » regelt die Kündigungszulage. Dieses Kapitel ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten.

Nach Artikel 39 dieses Gesetzes hat der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsvertrag mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist durch eine Kündigung beendet wird, die vom Arbeitgeber ausgesprochen und ab dem 1. Januar 2012 notifiziert wird, unter bestimmten Bedingungen ein Anrecht auf diese Kündigungszulage. Sie wird vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) gezahlt.

B.2. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf Artikel 38/1 des vorerwähnten Gesetzes vom 12. April 2011, der bestimmt:

« Vorliegendes Kapitel findet keine Anwendung auf den Arbeitnehmer, der eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

1. Das Beginndatum seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags liegt nach dem 31. Dezember 2013.

2. Das Beginndatum seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags liegt vor dem 1. Januar 2014, er wird nach dem 31. Dezember 2013 entlassen und er erfüllt eine 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 ».

Diese Bestimmung wurde durch Artikel 98 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen » eingefügt. Sie ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten.

B.3. Die Kündigungszulage beträgt in der Regel 1 250 Euro. Sie kann jedoch bis zu 2 500 Euro betragen, wenn das Dienstalter des Arbeitnehmers im Unternehmen mindestens fünf Jahre beträgt, und bis zu 3 750 Euro, wenn sein Dienstalter im Unternehmen mindestens zehn Jahre beträgt (Artikel 40 des Gesetzes vom 12. April 2011).

Unter « Dienstalter im Unternehmen » muss das Dienstalter im Sinne der Bestimmungen von Kapitel III von Titel II des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » verstanden werden, nämlich die Zeiträume, während derer der Arbeitnehmer ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden hat (Artikel 65/2 § 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, aufgehoben durch Artikel 40 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013, jedoch wiedereingeführt in Artikel 37/4 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, eingefügt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013).

Außerdem wird auch « für die Berechnung des Dienstalters der frühere Zeitraum der Beschäftigung, die der Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer bei dem als Entleiher auftretenden

Arbeitgeber ausgeübt hat, mit einem Maximum von einem Jahr berücksichtigt, insofern die Einstellung dem Zeitraum der Leiharbeit folgt und die beim Arbeitgeber ausgeübte Funktion mit der als Leiharbeitnehmer ausgeübten Funktion identisch ist ». Dabei gilt jeder Inaktivitätszeitraum von sieben Tagen oder weniger als ein Zeitraum der Beschäftigung als Leiharbeitnehmer (Artikel 65/4 Absätze 2 und 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, aufgehoben durch Artikel 40 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013, jedoch wiedereingeführt in Artikel 37/4 Absatz 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, eingefügt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013).

B.4. Der vorlegende Richter möchte vom Gerichtshof wissen, ob der vorerwähnte Artikel 38/1 des Gesetzes vom 12. April 2011 gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstößt, wenn er dahin ausgelegt wird, dass bei der Bestimmung des « [...] Beginndatum[s] seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags » im Sinne von Artikel 38/1 Nr. 1 die frühere Beschäftigung als Leiharbeitnehmer im selben Unternehmen nicht berücksichtigt werden darf.

Zwei Kategorien von Arbeitnehmern, die vor dem 1. Januar 2014 bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren, werden infolge dieser Auslegung unterschiedlich behandelt:

- der Arbeitnehmer, der bereits über ein festes Beschäftigungsverhältnis verfügte (dessen ununterbrochener Arbeitsvertrag vor dem 1. Januar 2014 begonnen hat);
- der Arbeitnehmer, der als Leiharbeitnehmer beschäftigt war (dessen ununterbrochener Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2013 begonnen hat).

Die erste Kategorie hat bei einer Kündigung grundsätzlich ein Anrecht auf die Kündigungszulage. Die zweite Kategorie hat im Rahmen der vorgelegten Auslegung kein Anrecht auf die Kündigungszulage.

B.5. Das Gesetz vom 12. April 2011 wurde aufgefasst als ein « Anfang der Harmonisierung der Rechtsstellungen der Arbeiter und der Angestellten auf dem Gebiet der Kündigungsfristen und der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2010-2011, DOC 53-1322/001, S. 3).

Um die unvollständige Harmonisierung der Kündigungsfristen zu kompensieren, sah das Gesetz die Kündigungszulage für Arbeiter vor. Der zuständige Minister hat diese Maßnahme während der Vorarbeiten wie folgt näher erläutert:

« L'allongement des délais de préavis à octroyer aux ouvriers en cas de licenciement constitue un moyen approprié permettant de réaliser l'objectif de rapprochement progressif des statuts. Il n'est cependant pas le seul et peut se combiner avec d'autres mesures offrant une plus grande sécurité d'existence à l'ouvrier en cas de licenciement. Tel est précisément l'objectif du régime de la prime d'accompagnement prévu par le projet de loi.

Cette prime, inspirée de la prime de crise actuelle, sera payée à l'ouvrier licencié moyennant congé notifié à partir du 1er janvier 2012. Elle sera intégralement prise en charge par l'ONEm, ce qui constitue une différence majeure par rapport au régime actuel de la prime de crise » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2010-2011, DOC 53-1322/004, S. 11).

B.6. Der Gesetzgeber wollte mit dem vorerwähnten Gesetz vom 26. Dezember 2013 den Entscheid des Gerichtshofs Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 umsetzen.

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 » 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.7. 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 Entlassungsausgleichsschädigung geschaffen.

B.8. Da seit dem 1. Januar 2014, mit Ausnahme hinsichtlich des zu diesem Zeitpunkt bereits erworbenen Dienstalters, grundsätzlich dieselben Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte gelten, hat das Gesetz vom 26. Dezember 2013 durch Einfügung der in B.2 erwähnten Bestimmung die Regelung der Kündigungszulage auf die Regelung der

Entlassungsausgleichsentschädigung abgestimmt. In den Vorarbeiten wird dieses Vorhaben des Gesetzgebers wie folgt erläutert:

« Les (ex-)ouvriers qui n'ont pas encore été intégrés suivant le calendrier indiqué dans le nouveau régime relatif au calcul du délai de préavis ou de l'indemnité de congé correspondante, ont encore droit à un complément sous la forme de l'allocation de licenciement existante.

Dès que le travailleur aura droit à l'indemnité en compensation du licenciement, il sortira du champ d'application de l'allocation de licenciement » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 57).

B.9. Leiharbeit im Sinne des Gesetzes vom 24. Juli 1987 « über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung » stellt eine Ausnahme vom grundsätzlichen Verbot der Überlassung von Arbeitnehmern zugunsten Dritter dar.

Ein Leiharbeitsvertrag ist ein Vertrag, durch den sich ein Leiharbeitnehmer gegenüber einem Leiharbeitsunternehmen dazu verpflichtet, bei einem Entleiher eine gesetzlich zugelassene zeitweilige Arbeit gegen Entlohnung auszuführen (Artikel 7 Nr. 2 des Gesetzes vom 24. Juli 1987). Ein Arbeitsvertrag für die Ausführung zeitweiliger Arbeit wird unter den durch das Gesetz festgelegten Bedingungen entweder für eine bestimmte Dauer oder für eine genau bestimmte Arbeit oder für die Ersetzung eines ständigen Arbeitnehmers abgeschlossen (Artikel 2 desselben Gesetzes). Wenn die Parteien aufeinander folgende Arbeitsverträge für die Ausführung zeitweiliger Arbeit im vorerwähnten Sinne abschließen, wird nicht angenommen, dass sie einen Vertrag für unbestimmte Dauer abgeschlossen haben (Artikel 3 des vorerwähnten Gesetzes).

Der Entleiher eines Leiharbeitnehmers ist nicht dessen Arbeitgeber, weil die beiden Personen nicht durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind (Artikel 7 und 8 § 1 Absatz 1 des vorerwähnten Gesetzes).

B.10. Der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung schließt nicht aus, dass ein Behandlungsunterschied zwischen 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.11. Im Gegensatz zum Vortrag des Ministerrats können die in der Vorlagefrage angesprochenen Arbeitnehmer im Licht des Grundsatzes der Gleichheit und Nichtdiskriminierung miteinander verglichen werden, wenn es darum geht, zu bestimmen, ob sie die Kündigungszulage gegebenenfalls beanspruchen können oder nicht.

B.12. Die Art der Leiharbeit unterscheidet sich auf objektive Weise von der Art der Arbeit des gewöhnlichen Arbeitnehmers, wie aus B.8 ersichtlich ist, was eine unterschiedliche Regelung beider Formen der Beschäftigung grundsätzlich rechtfertigen kann. Es ist gleichwohl nicht kohärent, den Zeitraum der Beschäftigung als Leiharbeitnehmer bei der Berechnung des Dienstalters zu berücksichtigen, das den Betrag der Kündigungszulage bestimmt, jedoch nicht bei der Bestimmung des Beginndatums der Beschäftigung, das darüber entscheidet, ob die Kündigungszulage anzuwenden ist oder nicht. Mangels einer näheren Erklärung dieser Inkohärenz ist die sich daraus ergebende Ungleichbehandlung nicht sachlich gerechtfertigt.

B.13. Unter Zugrundelegung der Auslegung, dass bei der Bestimmung des « [...] Beginndatum[s] seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags » im Sinne der fraglichen Bestimmung die frühere ununterbrochene Beschäftigung als Leiharbeitnehmer im selben Unternehmen nicht berücksichtigt werden darf, verstößt diese Bestimmung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

B.14. Unter Berücksichtigung der Absicht des Gesetzgebers, den Zeitraum der Beschäftigung als Leiharbeitnehmer bei der Berechnung des Dienstalters zu berücksichtigen, kann vernünftigerweise davon ausgegangen werden, dass er ebenso vorhatte, den Zeitraum der Beschäftigung als Leiharbeitnehmer bei der Bestimmung des Beginndatums der Beschäftigung zu berücksichtigen.

B.15. Unter Zugrundelegung der Auslegung, dass bei der Bestimmung des « [...] Beginndatum[s] seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags » im Sinne der fraglichen Bestimmung die frühere ununterbrochene Beschäftigung als Leiharbeitnehmer im selben

Unternehmen berücksichtigt werden darf, verstößt diese Bestimmung nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Artikel 38/1 des Gesetzes 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 » verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn er dahin ausgelegt wird, dass bei der Bestimmung des « [...] Beginndatum[s] seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags » die frühere ununterbrochene Beschäftigung als Leiharbeitnehmer im selben Unternehmen nicht berücksichtigt werden darf.

- Dieselbe Bestimmung verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn sie dahin ausgelegt wird, dass bei der Bestimmung des « [...] Beginndatum[s] seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags » die frühere ununterbrochene Beschäftigung als Leiharbeitnehmer im selben Unternehmen berücksichtigt werden darf.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 6. Februar 2020.

Der Kanzler,

(gez.) F. Meersschaut

Der Präsident,

(gez.) A. Alen