



Verfassungsgerichtshof

**ÜBERSETZUNG**  
**Entscheid Nr. 137/2022**  
**vom 27. Oktober 2022**  
**Geschäftsverzeichnissnr. 7518**  
**AUSZUG**

*In Sachen:* Vorabscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge », gestellt vom französischsprachigen Arbeitsgericht Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten P. Nihoul und L. Lavrysen, und den Richtern T. Giet, J. Moerman, M. Pâques, Y. Kherbache, T. Detienne, D. Pieters, S. de Bethune und E. Bribosia, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten P. Nihoul,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*I. Gegenstand der Vorabscheidungsfragen und Verfahren*

In seinem Urteil vom 13. November 2020, dessen Ausfertigung am 24. Februar 2021 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das französischsprachige Arbeitsgericht Brüssel folgende Vorabscheidungsfragen gestellt:

« 1. Verstößt Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, dahin ausgelegt, dass er dem Recht eines im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmers, vor seiner Kündigung angehört zu werden, im Wege steht, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, während dieses Recht den statutarischen Bediensteten gemäß dem Rechtslehrsatz ‘ *audi alteram partem* ’ gewährleistet wird?

2. Verstößt derselbe Artikel, dahin ausgelegt, dass er dem Recht eines im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmers, vor seiner Kündigung angehört zu werden, nicht im Wege steht, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » (nachstehend: Gesetz vom 3. Juli 1978), abgeändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 18. Juli 1985 « zur Abänderung des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge », bestimmt:

« Jede Partei kann den Vertrag aus einem schwerwiegenden Grund, der dem Ermessen des Richters überlassen bleibt, und unbeschadet jedes eventuellen Schadenersatzes ohne Kündigungsfrist oder vor Ablauf der Laufzeit kündigen.

Als schwerwiegender Grund gilt jeder schwerwiegende Fehler, der jede berufliche Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sofort und definitiv unmöglich macht.

Eine Kündigung aus schwerwiegendem Grund darf nicht mehr ohne Kündigungsfrist oder vor Ablauf der Laufzeit erfolgen, wenn der die Kündigung rechtfertigende Sachverhalt der kündigenden Partei seit mindestens drei Werktagen bekannt ist.

Zur Rechtfertigung einer Kündigung ohne Kündigungsfrist oder vor Ablauf der Laufzeit kann lediglich ein innerhalb von drei Werktagen nach der Kündigung notifizierter schwerwiegender Grund geltend gemacht werden.

Zur Vermeidung der Nichtigkeit muss die Notifizierung des schwerwiegenden Grundes durch Einschreiben oder Gerichtsvollzieherurkunde erfolgen.

Diese Notifizierung kann ebenfalls durch die Aushändigung eines Schriftstücks an die andere Partei erfolgen.

Die von dieser Partei auf dem Duplikat des Schriftstücks angebrachte Unterschrift gilt nur als Empfangsbestätigung für diese Notifizierung.

Die Partei, die einen schwerwiegenden Grund geltend macht, muss diesen nachweisen und ebenfalls den Beweis erbringen, dass sie die in den Absätzen 3 und 4 vorgesehenen Fristen eingehalten hat ».

#### *In Bezug auf die erste Vorabentscheidungsfrage*

B.2. Der Gerichtshof wird gebeten zu prüfen, ob Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar ist, insofern diese Gesetzesbestimmung dadurch, dass sie einem im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber

beabsichtigt, in Anwendung dieser Bestimmung eine Kündigung aus schwerwiegendem Grund zu notifizieren, nicht das Recht gewährleistet, von seinem Arbeitgeber vor dem Erhalt dieser Kündigung angehört zu werden, zu einem Behandlungsunterschied führen würde zwischen einerseits diesem Arbeitnehmer und andererseits einer Person, die in einem statutarischen Arbeitsverhältnis zu einer Behörde steht, das Letztere beabsichtigt zu beenden, und die in diesem Fall die Anwendung des Grundsatzes *audi alteram partem* fordern könnte.

B.3. Dieser Grundsatz findet in disziplinarischen Angelegenheiten keine Anwendung (StR, 26. Januar 2016, Nr. 233.613; 24. Oktober 2019, Nr. 245.903; 2. März 2020, Nr. 247.190; 1. März 2022, Nr. 253.135).

Der Gerichtshof wird folglich nicht gebeten, die in B.2 beschriebene Situation des im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmers mit der Situation eines öffentlichen Bediensteten zu vergleichen, der Gegenstand von disziplinarrechtlichen Verfolgungen ist, die zu einer Sanktion führen können, mit der seinem Arbeitsverhältnis mit der Behörde ein Ende gesetzt wird, wie beispielsweise der Entfernung aus dem Dienst.

B.4.1. Artikel 10 Absatz 2 der Verfassung bestimmt:

« Die Belgier sind vor dem Gesetz gleich; [...] ».

Artikel 11 der Verfassung bestimmt:

« Der Genuss der den Belgiern zuerkannten Rechte und Freiheiten muss ohne Diskriminierung gesichert werden. [...] ».

B.4.2. 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.5. Zur Beurteilung der Vereinbarkeit einer gesetzeskräftigen Norm mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung prüft der Gerichtshof zunächst, ob die Kategorien von Personen, zwischen denen eine Ungleichheit angeführt wird, ausreichend miteinander vergleichbar sind.

B.6.1. Der Grundsatz *audi alteram partem* schreibt der öffentlichen Behörde vor, die Person, in Bezug auf die eine schwerwiegende Maßnahme aus Gründen in Zusammenhang mit ihrer Person oder ihrem Verhalten ins Auge gefasst wird, vorher anzuhören.

B.6.2. Die Regeln, die für ein Arbeitsverhältnis gelten, das sich aus einem Arbeitsvertrag für Angestellte im Sinne von Artikel 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 ergibt, unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht sehr von den Regeln, die für ein statutarisches Arbeitsverhältnis zwischen einer Behörde und ihrem Bediensteten gelten. Dies ist insbesondere in Bezug auf die zu befolgenden Regeln, um diesen Arbeitsverhältnissen ein Ende zu setzen, der Fall.

B.6.3. Die Situationen des öffentlichen Bediensteten und des Angestellten, die in B.2 erwähnt werden, sind dennoch vergleichbar, da diese beiden Personen sich aufgrund ihres Verhaltens einer Entscheidung ausgesetzt sehen, die ihr Berufsleben erheblich verändert und die ähnliche wirtschaftliche und soziale Auswirkungen haben kann.

B.7. Der Grundsatz *audi alteram partem* begründet nur Verpflichtungen für öffentliche Behörden und gilt nicht in Beziehungen zwischen Personen des privaten Rechts.

Dieser Grundsatz wird Behörden wegen ihrer besonderen Art und der ihnen obliegenden Pflichten, sich vollständig zu informieren, bevor sie handeln, und Schutz vor der Gefahr der Willkür der in B.6.1 erwähnten Verwaltungsakte individueller Tragweite zu bieten, auferlegt.

Der Behandlungsunterschied zwischen den zwei Personenkategorien, die in B.2 genannt sind, beruht daher auf einer vernünftigen Rechtfertigung.

Aus dem Umstand, dass der Grundsatz *audi alteram partem* nicht für einen Arbeitgeber des Privatsektors gilt, kann außerdem nicht geschlossen werden, dass ein solcher Arbeitgeber unter keinen Umständen verpflichtet ist, den Arbeitnehmer, den er beabsichtigt zu kündigen, vorher anzuhören.

B.8. Die erste Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

*In Bezug auf die zweite Vorabentscheidungsfrage*

B.9. Aus der Begründung der Antwort auf die erste Frage geht hervor, dass die zweite Frage keiner Antwort bedarf.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Insofern Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » einem im Privatsektor beschäftigten Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber beabsichtigt, ihm in Anwendung dieser Bestimmung eine Kündigung aus schwerwiegendem Grund zu notifizieren, nicht das Recht gewährleistet, von seinem Arbeitgeber vor dem Erhalt dieser Kündigung angehört zu werden, verstößt er nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

- Die zweite Vorabentscheidungsfrage bedarf keiner Antwort.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 27. Oktober 2022.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) P. Nihoul