



Verfassungsgerichtshof

**ÜBERSETZUNG**  
**Entscheid Nr. 13/2024**  
**vom 25. Januar 2024**  
**Geschäftsverzeichnissnr. 7952**  
**AUSZUG**

*In Sachen:* Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » und die Artikel 103*bis* bis 103*quinquies* des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Lüttich, Abteilung Lüttich.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten P. Nihoul und L. Lavrysen, und den Richtern T. Giet, Y. Kherbache, D. Pieters, S. de Bethune und M. Plovie, unter Assistenz des Kanzlers N. Dupont, unter dem Vorsitz des Präsidenten P. Nihoul,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren*

In seinem Entscheid vom 7. März 2023, dessen Ausfertigung am 16. März 2023 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Lüttich, Abteilung Lüttich, folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« 1. Verstießen Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in der auf die Streitsache anwendbaren Fassung und/oder die Artikel 103*bis* bis 103*quinquies* des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem

- ein Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren oder älter, der in Anwendung des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 103 vom 27. Juni 2012 (abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat, zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und eines Laufbahndesystems, in der auf die Streitsache anwendbaren Fassung) einen Zeitkredit erhielt, d.h. außerhalb des Rahmens des Elternschaftsurlaubs, zum Zeitpunkt der Fakten im Falle der Entlassung nur Anspruch auf eine aufgrund der Entlohnung für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnete Entlassungsentschädigung hatte,

- während ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistungen im Rahmen des Elternschaftsurlaubs verkürzt wurden, im Falle der Entlassung Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung hatte, die aufgrund der Entlohnung berechnet wurde, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn er seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte? »;

« 2. Verstießen Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in der auf die Streitsache anwendbaren Fassung und/oder die Artikel 103*bis* bis 103*quinqüies* des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, indem

- ein Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren oder älter, der in Anwendung des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 103 vom 27. Juni 2012 (abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat, zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und eines Laufbahndesystems, in der auf die Streitsache anwendbaren Fassung) einen Zeitkredit erhält, zum Zeitpunkt der Fakten im Falle der Entlassung nur Anspruch auf eine aufgrund der Entlohnung für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnete Entlassungsentschädigung hatte, sodass die Inanspruchnahme eines Zeitkredits ihn in eine schwächere Position versetzte wegen des unverhofften Vorteils für seinen Arbeitgeber im Falle der Entlassung,

- während ein Arbeitnehmer in Elternschaftsurlaub, der *per definitionem* jung ist, im Falle der Entlassung Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung hatte, die aufgrund der Entlohnung berechnet wurde, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn er seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte? »;

« 3. Verstießen Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in der auf die Streitsache anwendbaren Fassung und/oder die Artikel 103*bis* bis 103*quinqüies* des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen Artikel 23 der Verfassung, gegebenenfalls in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, indem ein Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren oder älter, der in Anwendung des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 103 vom 27. Juni 2012 (abgeschlossen im Nationalen Arbeitsrat, zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und eines Laufbahndesystems, in der auf die Streitsache anwendbaren Fassung) einen Zeitkredit erhielt, im Falle der Entlassung nur Anspruch auf eine aufgrund der Entlohnung für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnete Entlassungsentschädigung hatte, sodass die Inanspruchnahme eines Zeitkredits ihn in eine schwächere Position versetzte wegen des unverhofften Vorteils für seinen Arbeitgeber im Falle der Entlassung? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

*In Bezug auf die fraglichen Bestimmungen*

B.1.1. Die drei Vorabentscheidungsfragen beziehen sich auf Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » (nachstehend: Gesetz vom 3. Juli 1978) in seiner auf eine Entlassung am 5. März 2019 anwendbaren Fassung und auf die Artikel 103*bis* bis 103*quinquies* des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen (nachstehend: Gesetz vom 22. Januar 1985).

B.1.2. In der Fassung, die auf die vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anhängige Streitsache anwendbar ist, bestimmte Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978:

« § 1. Ist der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in den Artikeln 37/2, 37/5, 37/6 und 37/11 festgelegten Kündigungsfrist kündigt, dazu verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung zu zahlen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht. Die Entschädigung stimmt jedoch immer mit dem Betrag der laufenden Entlohnung, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, überein, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber und unter Missachtung der Bestimmungen von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit ausgesprochen wird.

Die Entlassungsentschädigung umfasst nicht nur die laufende Entlohnung, sondern auch die aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile.

[...] ».

B.1.3. Die Artikel 103*bis* bis 103*quinquies* des Gesetzes vom 22. Januar 1985 bestimmten:

« Art. 103*bis*. Vorliegender Unterabschnitt ist anwendbar auf die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, die in dem im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommen zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und der Verkürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung erwähnt sind.

Art. 103*ter*. Die Artikel 100 und 102 sind nicht anwendbar auf die in Artikel 103*bis* erwähnten Arbeitnehmer, insoweit diese Bestimmungen den gleichen Gegenstand haben wie das im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossene kollektive Arbeitsabkommen zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und der Verkürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung.

Art. 103*quater*. Den in Artikel 103*bis* erwähnten Arbeitnehmern kann eine Zulage gewährt werden, wenn sie die Anwendung des Rechts beantragen, wie es durch oder aufgrund des im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens zur Einführung

eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und der Verkürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung vorgesehen ist.

Durch einen im Ministerrat beratenen Erlass bestimmt der König die Bedingungen für die Gewährung dieser Zulage, ihre Höhe und die Bedingungen und Modalitäten.

Art. 103*quinquies*. Außer wenn der Nationale Arbeitsrat vor dem 1. Februar 2017 im Rahmen von Artikel 103*bis* ein kollektives Arbeitsabkommen abschließt, in dem das Recht auf Zeitkredit aus besonderen Gründen spätestens am 1. April 2017 gemäß den Bestimmungen der Absätze 2 und 3 erweitert wird, haben die Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des vorerwähnten kollektiven Arbeitsabkommens fallen, ab dem vom König festgelegten Datum und spätestens am 1. April 2017 Anrecht auf den in den Absätzen 2 und 3 erwähnten zusätzlichen Zeitkredit.

Das Recht auf einen Vollzeit-Zeitkredit, auf eine Laufbahnverkürzung um die Hälfte oder um ein Fünftel der Arbeitszeit aus besonderen Gründen, wie durch das in Artikel 103*bis* erwähnte kollektive Arbeitsabkommen geregelt, wird um zwölf Monate erhöht für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen ganz aussetzen oder sie verkürzen:

- um sich um ihr Kind zu kümmern, bis es acht Jahre alt ist,
- zur Betreuung oder Pflegeversorgung eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds,
- zur Leistung von Palliativpflege, wie sie in Artikel 100*bis* § 2 definiert ist.

Neben der in Absatz 2 erwähnten Erhöhung wird das Recht auf einen Vollzeit-Zeitkredit, auf eine Laufbahnverkürzung um die Hälfte oder um ein Fünftel der Arbeitszeit aus besonderen Gründen, wie durch das in Artikel 103*bis* erwähnte kollektive Arbeitsabkommen geregelt, um drei Monate erhöht für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen ganz aussetzen oder sie verkürzen:

- um sich um ihr Kind zu kümmern, bis es acht Jahre alt ist,
- zur Betreuung oder Pflegeversorgung eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds,
- zur Leistung von Palliativpflege, wie sie in Artikel 100*bis* § 2 definiert ist,
- zur Pflegeversorgung ihres Kindes mit Behinderung bis zum Alter von einundzwanzig Jahren,
- zur Betreuung oder Pflegeversorgung ihres schwer kranken minderjährigen Kindes.

Die in den Absätzen 2 und 3 erwähnte Erweiterung des Rechts auf Zeitkredit beeinträchtigt nicht die Gewährungs- und Ausübungsbedingungen, die durch das in Artikel 103*bis* erwähnte kollektive Arbeitsabkommen festgelegt sind ».

B.1.4. Artikel 10 des Gesetzes vom 7. Oktober 2022 « zur teilweisen Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates und zur Regelung bestimmter anderer Aspekte über den Urlaub » (nachstehend: Gesetz vom 7. Oktober 2022) fügt in Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 einen Paragraphen 2/1 ein, der lautet:

« Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par ' rémunération en cours ' au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail ».

Diese Bestimmung ist auf die vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anhängige Streitsache nicht anwendbar.

B.1.5. Aus der Begründung des Entscheids, mit dem der Gerichtshof befragt wird, geht hervor, dass die in der Streitsache entlassene Arbeitnehmerin in Anwendung des im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossenen kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 103 vom 27. Juni 2012 « zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und eines Laufbahndesystems » (nachstehend: KAA Nr. 103) eine Halbzeitbeschäftigung am Laufbahnde hatte. Der Gerichtshof beschränkt daher die Prüfung der Vorabentscheidungsfragen auf die Situation eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsleistungen im Rahmen einer Beschäftigung am Laufbahnde verkürzt wurden.

Aus diesem Entscheid geht ebenfalls hervor, dass der Arbeitsgerichtshof in einem in derselben Sache ergangenen früheren Entscheid geurteilt hatte, dass die Entlassung nichts damit zu tun hatte, dass die betroffene Arbeitnehmerin ihr Recht auf eine Beschäftigung am Laufbahnde wahrgenommen hatte. Folglich beschränkt der Gerichtshof die Prüfung der Vorabentscheidungsfragen auf die Situation eines Arbeitnehmers, der aus einem Grund entlassen wurde, der nichts mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen zu tun hatte.

*In Bezug auf die erste und die zweite Vorabentscheidungsfrage*

B.2.1. Aufgrund der Artikel 37 und 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 können unbefristete Arbeitsverträge einseitig beendet werden mittels Einhaltung einer Kündigungsfrist oder, in deren Ermangelung, mittels einer Entlassungsentschädigung, vorbehaltlich einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen.

Mit Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 wollte der Gesetzgeber die Folgen einer einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags abschwächen, indem er die Kündigung grundsätzlich von einer bestimmten Kündigungsfrist oder, in deren Ermangelung, von der Zahlung einer Entlassungsentschädigung abhängig machte. Aufgrund dieser Bestimmung haben alle Arbeitnehmer, die der Arbeitgeber ohne Einhaltung der Kündigungsfrist entlässt, Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der Dauer der Kündigungsfrist oder dem verbleibenden Teil dieser Frist entspricht.

B.2.2. Mit den zwei Vorabentscheidungsfragen wird der Gerichtshof gebeten, im Rahmen einer Entlassung die Situation von Arbeitnehmern im Alter von 55 Jahren oder älter, die in Anwendung des KAA Nr. 103 eine Beschäftigung am Laufbahnende hatten, und die Situation von Arbeitnehmern, deren Arbeitsleistungen im Rahmen eines Elternurlaubs im Sinne von Artikel 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 « zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates » (nachstehend: Richtlinie (EU) 2019/1158) und des königlichen Erlasses vom 29. Oktober 1997 « zur Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub im Rahmen der Laufbahnunterbrechung » (nachstehend: königlicher Erlass vom 29. Oktober 1997) verkürzt wurden, zu vergleichen.

B.3.1. In Anwendung von Artikel 8 des KAA Nr. 103 haben Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren oder älter Anrecht auf eine Laufbahnverkürzung entweder in Form eines Fünftels der wöchentlichen Arbeitszeit oder in Form einer Verkürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung. In bestimmten Fällen können Arbeitnehmer dasselbe Recht ab dem Alter von 50 Jahren in Anspruch nehmen. Dieses Recht ist nicht zeitlich begrenzt, sodass Arbeitnehmer, die die Bedingungen zu seiner Inanspruchnahme erfüllen, es bis zu ihrer Pensionierung wahrnehmen können.

B.3.2. In der Auslegung von Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, die dem Gerichtshof durch das vorlegende Rechtsprechungsorgan unterbreitet wurde, entspricht die « laufende Entlohnung » im Fall von verkürzten Arbeitsleistungen im Rahmen einer Beschäftigung am Laufbahnende der tatsächlich bezogenen Entlohnung und nicht der Vollzeitentlohnung, die vor der Verkürzung der Arbeitszeit bezogen wurde.

B.4.1. Aufgrund des königlichen Erlasses vom 29. Oktober 1997 haben Arbeitnehmer, die Eltern sind und die aufgeführten Bedingungen erfüllen, das Recht, Elternurlaub zu nehmen, bevor das Kind das Alter von zwölf Jahren erreicht. Dieser Elternurlaub kann während vier Monaten in Vollzeit oder während acht Monaten in Teilzeit, das heißt in Halbzeit, während zwanzig Monaten für ein Fünftel der Arbeitszeit oder während vierzig Monaten für ein Zehntel der Arbeitszeit genommen werden. Die Zeiträume des Elternurlaubs können gestückelt werden.

B.4.2. In seiner Fassung, die zum Zeitpunkt der Entlassung anwendbar war, die der vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anhängigen Streitsache zugrunde liegt, bestimmte Artikel 105 § 3 des Gesetzes vom 22. Januar 1985:

« Wenn der Arbeitsvertrag während eines Zeitraums der Verkürzung der Arbeitsleistungen im Rahmen eines in Ausführung des vorliegenden Abschnitts genommenen Elternschaftsurlaubs beendet wird, ist unter ‘ laufender Entlohnung ’ im Sinne von Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge die Entlohnung zu verstehen, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrags Anrecht gehabt hätte, wenn er seine Leistungen nicht verkürzt hätte ».

Diese Bestimmung war durch Artikel 90 Nr. 2 des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 « zur Festlegung verschiedener Bestimmungen » eingefügt worden, um dem Entscheid des Gerichtshofes der Europäischen Union vom 22. Oktober 2009 in der Rechtssache *Christel Meerts gegen Proost NV Rechnung* zu tragen (EuGH, 22. Oktober 2009, C-116/08, ECLI:EU:C:2009:645), mit dem dieser Gerichtshof geurteilt hat:

« Paragraf 2 Nrn. 6 und 7 der am 14. Dezember 1995 geschlossenen Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die im Anhang der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE [Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas], CEEP [Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft] und EGB [Europäischer Gewerkschaftsbund] geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub in der durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 geänderten Fassung enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er im Fall der einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags eines unbefristet und in Vollzeit angestellten Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ohne schwerwiegenden Grund oder ohne

Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist während eines auf Halbzeitbasis genommenen Elternurlaubs des Arbeitnehmers einer Berechnung der diesem zu zahlenden Entschädigung auf der Grundlage seines zum Zeitpunkt der Kündigung reduzierten Gehalts entgegensteht ».

B.4.3. Aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 30. Dezember 2009 geht hervor, dass diese Regelung sich nur auf den Elternurlaub und nicht auf andere Formen der Teilzeitarbeit bezieht (*Parl. Dok.*, Kammer, 2009-2010, DOC 52-2299/016, S. 31). Ein Abänderungsantrag zur Ausdehnung dieser Regelung auf alle Formen der Verkürzung der Arbeitsleistungen in Anwendung der Abschnitte 3 und 3*bis* des Gesetzes vom 22. Januar 1985 (ebenda, DOC 52-2299/003, S. 11) wurde nicht angenommen (ebenda, DOC 52-2299/016, S. 38).

B.5.1. Die fraglichen Bestimmungen in der Fassung, die zum Zeitpunkt der Entlassung anwendbar war, die der vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anhängigen Streitsache zugrunde liegt, führen folglich zu einem Behandlungsunterschied in Bezug auf die Grundlage, die für die Berechnung der Entlassungsentschädigung, die dem Arbeitnehmer gewährt wird, der während des Zeitraums entlassen wird, in dem seine Leistungen verkürzt wurden, zu berücksichtigen ist, zwischen einem Arbeitnehmer, der Elternurlaub in Teilzeit in Anspruch nimmt, und einem Arbeitnehmer, der eine Beschäftigung am Laufbahnende in Anspruch nimmt.

B.5.2. In der ersten Vorabentscheidungsfrage werden diese Bestimmungen so dargestellt, dass sie zu einem Behandlungsunterschied zwischen Arbeitnehmern, die die Regelung des Elternurlaubs in Anspruch nehmen, und den Arbeitnehmern, die die Regelung der Beschäftigung am Laufbahnende in Anspruch nehmen, führen würden. Mit der zweiten Vorabentscheidungsfrage wird der Gerichtshof gebeten, denselben Behandlungsunterschied unter dem Gesichtspunkt einer etwaigen unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung wegen des Alters der betroffenen Arbeitnehmer zu betrachten. Der Gerichtshof prüft die beiden Fragen zusammen.

B.6.1. 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.6.2. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 « zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf » (nachstehend: Richtlinie 2000/78/EG) legt einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung unter anderem wegen des Alters in Beschäftigung und Beruf fest. Nach ihrem Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c gilt diese Richtlinie für die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts.

Artikel 2 dieser Richtlinie bestimmt:

« (1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‘ Gleichbehandlungsgrundsatz ’, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

*a)* liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

*b)* liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, [...].

[...] ».

Artikel 6 derselben Richtlinie bestimmt:

« (1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv

und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

[...] ».

B.7.1. Der Behandlungsunterschied, zu dem die fraglichen Bestimmungen führen, wie er in B.5.1 beschrieben ist, beruht nicht unmittelbar auf dem Alter der betreffenden Arbeitnehmer, sondern vielmehr auf der Regelung der Aussetzung oder der Verkürzung der Arbeitsleistungen, deren Inanspruchnahme diese Arbeitnehmer beantragt haben. Es gibt außerdem Arbeitnehmer, die zugleich die Bedingungen erfüllen, um einen Elternurlaub in Anspruch zu nehmen und um eine Beschäftigung am Laufbahnende in Anspruch zu nehmen, nämlich die Arbeitnehmer, die zu einem Zeitpunkt Eltern werden, zu dem sie bereits einen Großteil ihrer beruflichen Laufbahn zurückgelegt haben.

B.7.2. Es ist jedoch nicht von der Hand zu weisen, dass die Regelung des Elternurlaubs hauptsächlich für junge Arbeitnehmer bestimmt ist, die sich im ersten Teil ihrer beruflichen Laufbahn befinden, während die Regelung der Beschäftigungen am Laufbahnende *per definitionem* nur die ältesten Arbeitnehmer betrifft. Der fragliche Behandlungsunterschied könnte somit eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters der betreffenden Arbeitnehmer darstellen. Der Gerichtshof hat daher zu prüfen, ob dieser auf dem Kriterium des Alters beruhende mittelbare Behandlungsunterschied gerechtfertigt sein kann.

B.8.1. Der Elternurlaub ist von relativ kurzer Dauer im Vergleich zu der Dauer einer beruflichen Laufbahn und wird in der Regel, wie in B.7.2 erwähnt, zu einem Zeitpunkt genommen, zu dem ein Großteil der Laufbahn noch zurückzulegen ist. Überdies könnten Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen, wenn sie Eltern von mehreren Kindern sind, dieses Recht in der Zukunft erneut ausüben, was sie hinsichtlich der Sicherheit des Arbeitsplatzes verletzlich macht. Der Gesetzgeber, der sich dabei an die sich aus dem Recht

der Europäischen Union ergebenden Anforderungen gehalten hat, konnte deshalb die Auffassung vertreten, dass Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen, besonders vor einer Entlassung zu schützen sind, und konnte folglich dafür sorgen, dass der Arbeitgeber keinen Vorteil davon hat, die Kündigung zu diesem Zeitpunkt anstatt nach dem Ende des Elternurlaubs zu notifizieren.

Außerdem kann das Recht auf Elternurlaub in Vollzeit oder in Teilzeit ausgeübt werden. Im Fall der Entlassung eines Arbeitnehmers während eines Elternurlaubs in Vollzeit darf die Berechnung der Entlassungsentschädigung nur auf der Grundlage der Entlohnung erfolgen, die vor dem Elternurlaub bezogen wurde. Es ist daher sachdienlich, damit kein Behandlungsunterschied zwischen Arbeitnehmern, die ihr Recht auf Elternurlaub in Vollzeit wahrnehmen, und Arbeitnehmern, die ihr Recht auf Elternurlaub in Teilzeit wahrnehmen, herbeigeführt wird, für alle Fälle vorzusehen, dass die Entlassungsentschädigung auf der Grundlage der Entlohnung berechnet wird, die bezogen worden wäre, wenn der Arbeitnehmer keinen Elternurlaub genommen hätte.

B.8.2. Weil das Recht auf die Beschäftigung am Laufbahnende *per definitionem* zu einem Zeitpunkt ausgeübt wird, zu dem der Arbeitnehmer in der Regel ein hohes Dienstalter erreicht hat, ist es zutreffend, dass die Berechnung der Entlassungsentschädigung auf der Grundlage der den verkürzten Leistungen entsprechenden Entlohnung zur Folge hat, dass die Entlassung eines Arbeitnehmers, der sein Recht auf eine Beschäftigung am Laufbahnende wahrgenommen hat, für den Arbeitgeber, der eine Entlassung vornehmen möchte, finanziell vorteilhafter sein könnte als die Entlassung eines Arbeitnehmers, der dasselbe Recht nicht wahrgenommen hat, oder die Entlassung desselben Arbeitnehmers, bevor er dieses Recht wahrnimmt.

B.9.1. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass vorgesehen ist, um die Beschäftigungssicherheit der Arbeitnehmer, die ihr Recht auf eine Beschäftigung am Laufbahnende wahrnehmen, zu garantieren und die Folgen einer Entlassung während der Laufbahnverkürzung oder aufgrund dieser Verkürzung abzuschwächen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine pauschale Schutzentschädigung in Höhe von sechs Monaten Lohn im Fall einer Entlassung ohne schwerwiegenden Grund oder aus Gründen, deren Art und Ursprung einen Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen aufweisen, zahlen muss (Artikel 21 §§ 2 und 4 des KAA Nr. 103), und dass außerdem vorgesehen ist, dass für die Berechnung der Kündigungsfrist oder der Anzahl der Monate, die zu berücksichtigen sind, um

den Betrag der in Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 vorgesehenen Entlassungsentschädigung festzulegen, der Basisjahreslohn so zugrunde zu legen ist, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte (Artikel 103 des Gesetzes vom 22. Januar 1985).

Diese Garantien haben genau die Folge, dass der Anreiz verringert wird, den der vorerwähnte finanzielle Vorteil für einen Arbeitgeber, der die Absicht hat, Arbeitnehmer, die kurz vor dem Ende ihrer Laufbahn stehen, zu entlassen, darstellen könnte.

B.9.2. Wenn hingegen, wie es im vorliegenden Fall zutrifft, die Entlassung nichts mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen zu tun hat und mit Gründen gerechtfertigt wird, die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, ist der Arbeitnehmer nicht das Opfer einer Entlassung, zu der der Arbeitgeber durch den vorerwähnten finanziellen Vorteil bewogen wurde. Da das Recht auf eine Beschäftigung am Laufbahnende ohne zeitliche Begrenzung wahrgenommen werden kann, kann der Arbeitgeber zudem nicht in den Verdacht kommen, sich einen begrenzten Zeitraum zunutze zu machen, in dem die Entlassung zu geringeren Kosten für ihn erfolgen kann, bevor der Arbeitnehmer die Laufbahn in Vollzeit fortsetzt.

B.9.3. Da es nicht möglich ist, eine Beschäftigung am Laufbahnende auszuüben, bei der die Arbeitsleistungen in Vollzeit ausgesetzt werden, besteht im Übrigen nicht die Gefahr, einen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitnehmern am Laufbahnende je nach der Art der Arbeitszeitverkürzung, die sie für ihr Laufbahnende gewählt haben, herbeizuführen.

B.9.4. Daraus ergibt sich, dass die fraglichen Bestimmungen keine unverhältnismäßigen Folgen für die Arbeitnehmer haben, die ihr Recht auf Verkürzung der Arbeitsleistungen im Rahmen einer Beschäftigung am Laufbahnende ausüben und die aus einem Grund entlassen werden, der nichts mit der Ausübung dieses Rechts zu tun hat.

B.10. Überdies würde jede Änderung der Gesetzgebung unmöglich, wenn man aus der Einführung einer neuen Regelung schließen würde, dass die frühere *ipso facto* verfassungswidrig wäre. Der Umstand, dass der Gesetzgeber mit dem Gesetz vom 7. Oktober 2022 die Berechnungsgrundlage der Entlassungsentschädigung im Fall einer Entlassung während des Zeitraums der Verkürzung der Arbeitsleistungen in allen in Kapitel IV Abschnitt 5 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 erwähnten Fällen, vorausgesetzt, die Verkürzung der

Leistungen wurde für begrenzte Dauer vorgesehen, an die im Fall der Entlassung im Zeitraum des Elternurlaubs vorgesehene Regelung aus Gründen « der Rechtssicherheit, der Transparenz und der Gleichbehandlung, insbesondere der Gleichbehandlung von Frauen und Männern » anpassen wollte (*Parl. Dok.*, Kammer, 2021-2022, DOC 55-2808/001, S. 31), bedeutet nicht, dass die vorherige Regelung, in der keine besondere Regel für den Elternurlaub vorgesehen war, einer Rechtfertigung entbehrte.

B.11. Die fraglichen Bestimmungen sind nicht unvereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG.

*In Bezug auf die dritte Vorabentscheidungsfrage*

B.12. Mit der dritten Vorabentscheidungsfrage wird der Gerichtshof gebeten, die Vereinbarkeit der fraglichen Bestimmungen mit Artikel 23 der Verfassung, ggf. in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG, zu prüfen. Das vorliegende Rechtsprechungsorgan ist der Auffassung, dass die fraglichen Bestimmungen in der zum Zeitpunkt der strittigen Entlassung anwendbaren Fassung dahin ausgelegt, dass ein Arbeitnehmer, der zu einem Zeitpunkt entlassen wird, zu dem er sein Recht auf eine Beschäftigung am Laufbahnende wahrnimmt, nur Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung hat, die auf der Grundlage der den verkürzten Leistungen entsprechenden Entlohnung berechnet wird, zu einem Mitnahmeeffekt bei Arbeitgebern führen und Arbeitnehmer folglich wegen des erhöhten Risikos der Entlassung während dieses Zeitraums einer erhöhten Verletzlichkeit aussetzen.

Das vorliegende Rechtsprechungsorgan präzisiert, « dass es hier nicht darum geht, die Stillhaltewirkung von Artikel 23 der Verfassung geltend zu machen, sondern seine unmittelbare objektive Wirkung » gemäß einer Auffassung von dieser Bestimmung, die auf « der Idee, dass es im objektiven Streitverfahren nicht notwendig ist, dass die Rechtsnorm ein subjektives Recht verleiht, um geltend gemacht werden zu können », beruht.

B.13.1. Artikel 23 der Verfassung bestimmt:

« Jeder hat das Recht, ein menschenwürdiges Leben zu führen.

Zu diesem Zweck gewährleistet das Gesetz, das Dekret oder die in Artikel 134 erwähnte Regel unter Berücksichtigung der entsprechenden Verpflichtungen die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte und bestimmt die Bedingungen für ihre Ausübung.

Diese Rechte umfassen insbesondere:

das Recht auf Arbeit und auf freie Wahl der Berufstätigkeit im Rahmen einer allgemeinen Beschäftigungspolitik, die unter anderem darauf ausgerichtet ist, einen Beschäftigungsstand zu gewährleisten, der so stabil und hoch wie möglich ist, das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung sowie das Recht auf Information, Konsultation und kollektive Verhandlungen,

[...] ».

B.13.2. Der in B.6.2 angeführte Artikel 2 der Richtlinie 2000/78/EG verbietet jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung, die unter anderem auf dem Kriterium des Alters beruht.

B.14.1. Der Gerichtshof ist nicht befugt, Gesetzesnormen direkt anhand von Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG zu prüfen. Damit er eine internationale Bestimmung im Rahmen seiner Prüfung berücksichtigen kann, ist es erforderlich, dass diese Bestimmung in Verbindung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung geltend gemacht wird oder dass sie eine Tragweite hat, die analog zur Tragweite einer Bestimmung ist, deren Prüfung dem Gerichtshof obliegt und gegen die ein Verstoß angeführt wird, sodass sie ein untrennbares Ganzes bilden.

B.14.2. Artikel 23 der Verfassung und Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG haben keine analogen Tragweiten und bilden folglich kein untrennbares Ganzes. Der Gerichtshof ist nicht befugt, die dritte Vorabentscheidungsfrage zu prüfen, insofern darin ein Verstoß gegen Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG angeführt wird.

B.15.1. Ohne dass es notwendig ist, die Frage zu entscheiden, ob ein Verstoß gegen Artikel 23 der Verfassung, insofern er das Recht auf Arbeit im Rahmen einer allgemeinen Beschäftigungspolitik gewährleistet, die unter anderem darauf ausgerichtet ist, einen Beschäftigungsstand zu gewährleisten, der so stabil und hoch wie möglich ist, unabhängig von der darin enthaltenen Stillhalteverpflichtung geltend gemacht werden kann, genügt die Feststellung, dass diese Verfassungsbestimmung in jedem Fall nicht so ausgelegt werden kann, dass sie Arbeitnehmer vor jeder Gefahr einer Entlassung bewahrt.

B.15.2. Da die fraglichen Bestimmungen aus den in B.9 angeführten Gründen nicht zur Folge haben, dass die betroffenen Arbeitnehmer in eine derartig verletzliche Lage gebracht würden, dass sie keinen angemessenen Schutz gegen eine Entlassung mehr hätten, können sie nicht als unvereinbar mit dem in Artikel 23 der Verfassung gewährleisteten Recht auf Arbeit angesehen werden.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

1. Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » in seiner auf eine Entlassung am 5. März 2019 anwendbaren Fassung und die Artikel 103*bis* bis 103*quinquies* des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen verstoßen nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 « zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ».

2. Dieselben Bestimmungen verstoßen nicht gegen Artikel 23 der Verfassung.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 25. Januar 2024.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) N. Dupont

(gez.) P. Nihoul