

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnissnr. 1947

Urteil Nr. 119/2001
vom 10. Oktober 2001

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Fragen in bezug auf die Artikel 101 und 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen und auf Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Brüssel.

Der Schiedshof,

zusammengesetzt aus dem Vorsitzenden M. Melchior, den Richtern P. Martens, R. Henneuse, L. Lavrysen und A. Alen, und dem emeritierten Vorsitzenden H. Boel und der Ehrenrichterin J. Delruelle gemäß Artikel 60*bis* des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, unter Assistenz des Kanzlers L. Potoms, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Melchior,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. *Gegenstand der präjudiziellen Fragen*

In seinem Urteil vom 5. April 2000 in Sachen der Sabena AG gegen M. Grimard, dessen Ausfertigung am 13. April 2000 in der Kanzlei des Schiedshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Brüssel folgende präjudizielle Fragen gestellt:

« Verstößt die gemeinsame Anwendung von Artikel 103 des [Sanierungs-] Gesetzes vom 22. Januar 1985 [zur Festlegung sozialer Bestimmungen] und Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 [über die Arbeitsverträge] gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, soweit ein Arbeitnehmer, der entlassen wird, wenn er seine Arbeitsleistungen völlig unterbrochen hat, Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung hat, die aufgrund der Entlohnung berechnet wird, welche einer Vollzeitbeschäftigung entspricht, die er vor der Unterbrechung seiner Arbeitsleistungen ausübte (Artikel 101 des Gesetzes), während ein Arbeitnehmer, der zeitweise, entweder auf seinen Antrag hin oder auf Wunsch des Arbeitgebers, seine Arbeitsleistungen gekürzt hat, Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung hat, deren Umfang zwar so berechnet wird, als ob er seine Leistungen nicht gekürzt hätte, deren Betrag aber aufgrund der laufenden Entlohnung bestimmt wird, die seiner gekürzten Tätigkeit entspricht? »

Verstößt Artikel 101 des [Sanierungs-] Gesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen in der am Datum der Auflösung geltenden Fassung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, soweit er bestimmt, daß, wenn der Arbeitgeber eines Arbeitnehmers, der die Durchführung seines Arbeitsvertrags völlig ausgesetzt hat, den Vertrag ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund kündigt, er gehalten ist, letzterem eine Pauschalentschädigung in Höhe der Entlohnung für sechs Monate zu bezahlen, ohne daß dieser Schutz auf Arbeitnehmer ausgedehnt wird, die lediglich ihre Leistungen aufgrund von Artikel 102 desselben Gesetzes gekürzt haben? »

(...)

IV. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

In Hinsicht auf die erste präjudizielle Frage

B.1.1. Die erste präjudizielle Frage bezieht sich auf die gemeinsame Anwendung von Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen und von Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

B.1.2. Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985, so, wie er anwendbar ist auf den vor dem verweisenden Rechtsprechungsorgan anhängigen Streitfall, bestimmt:

«Die Kündigungsfrist, die dem Arbeitnehmer mitgeteilt worden ist, der gemäß Artikel 102 seine Arbeitsleistungen gekürzt hat, wird bei vorliegender einseitiger Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber berechnet, als hätte der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht gekürzt. Die Dauer dieser Kündigungsfrist muß auch bei der Festlegung der in Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 genannten Entschädigung berücksichtigt werden ».

B.1.3. Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge bestimmt:

«§ 1. Liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor, dann ist die Partei, die ohne schwerwiegenden Grund oder unter Mißachtung der in den Artikeln 59, 82, 83, 84 und 115 festgelegten Kündigungsfrist den Arbeitsvertrag auflöst, verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung zu zahlen, die mit dem laufenden, der Dauer der Kündigungsfrist oder dem verbleibenden Teil dieser Frist entsprechenden Lohn übereinstimmt. [...] »

B.2. Kraft dieser Bestimmungen wird der Angestellte, dem gemäß Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 Arbeitszeitverkürzung zugestanden wurde und der ohne Einhaltung der Kündigungsfrist entlassen wurde, Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung haben, die einerseits auf der Grundlage seiner vor dieser Kürzung erhaltenen Entlohnung zur Festlegung ihres Umfangs hinsichtlich der zu berücksichtigenden Kündigungsfrist berechnet wird und die andererseits zur Festlegung ihres Betrags auf der Grundlage der zum Zeitpunkt der Kündigung erhaltenen Entlohnung berechnet wird. Der Verweisungsrichter vergleicht die Situation dieses Angestellten mit der eines Angestellten, der gemäß Artikel 100 desselben Gesetzes seine Arbeitsleistungen völlig ausgesetzt hat und der eine auf der Grundlage der von ihm vor der Aussetzung seiner Arbeitsleistungen erhaltenen Entlohnung berechnete ausgleichende Kündigungsentschädigung erhalten wird. Er ist der Auffassung, daß dieser Behandlungsunterschied möglicherweise unvereinbar ist mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.3.1. Der Ministerrat ist der Auffassung, daß die beiden in der präjudiziellen Frage genannten Kategorien von Arbeitnehmern nicht sinnvoll hinsichtlich der Artikel 10 und 11 der Verfassung miteinander verglichen werden könnten.

B.3.2. Die beiden, durch das Gesetz vom 22. Januar 1985 eingeführten Systeme der Arbeitsleistungsaussetzung haben ein zweifaches Ziel vor Augen. Einerseits geben sie « dem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit [...], während seiner Laufbahn auf flexible Weise persönlichen Ambitionen und Erfordernissen gerecht zu werden ». Andererseits « siedeln [sie] sich in einer Politik der Neuverteilung der verfügbaren Arbeit an » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1984-1985, Nr. 1075/21, S. 172). Der Arbeitnehmer, der die genannten Maßnahmen in Anspruch nehmen möchte, kann sich mit der Zustimmung seines Arbeitgebers für eine völlige oder teilweise Unterbrechung seiner Berufstätigkeit entscheiden. Es wird ihm eine Entschädigung bewilligt unter der Voraussetzung, daß sein Arbeitgeber ihn durch einen leistungsberechtigten Arbeitslosen ersetzt. Im Gegensatz zur Behauptung des Ministerrats befinden sich die Arbeitnehmer, die sich für eines dieser beiden Systeme entscheiden, in - hinsichtlich der Anwendung der Artikel 10 und 11 der Verfassung - vergleichbaren Situationen.

B.4.1. Im Fall der Auflösung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber während einer Phase völliger oder teilweiser Arbeitsleistungsaussetzung kann der Arbeitnehmer in Anwendung des gemeinen Rechts der Arbeitsverträge eine Kündigungsfrist oder eine Kündigungsausgleichsentschädigung beanspruchen. Die während des Kündigungszeitraums erhaltene Entlohnung entspricht der zum Zeitpunkt der Entlassungsmitteilung erhaltenen Entlohnung. In gleicher Weise werden kraft Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge im Falle unzureichender Kündigungsfrist die ergänzende Kündigungentschädigung sowie im Falle einer fristlosen Entlassung die ausgleichende Kündigungentschädigung auf der Grundlage des zum Zeitpunkt der Entlassung « laufenden Lohns » berechnet.

B.4.2. Wenn der Arbeitnehmer seine Leistungen völlig ausgesetzt hat und er folglich nicht mehr durch den Arbeitgeber entlohnt wird, kann unter « laufendem Lohn » nur die Entlohnung verstanden werden, die er vor der Aussetzung des Arbeitsvertrags erhielt. Anderenfalls könnte er keine einzige Kündigungentschädigung erhalten und wäre ihm jeder Schutz im Falle der Entlassung entzogen.

B.5.1. Die Arbeitnehmer, die mit ihrem Arbeitgeber eine teilweise Arbeitsleistungsaussetzung vereinbart haben, erhalten auch weiterhin einen Lohn. Der Arbeitgeber kann die Entlassung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist oder mittels einer ausgleichenden Kündigungsentschädigung vornehmen. Im Falle einer fristgerechten Entlassung wird der Arbeitnehmer weiterhin während der Kündigungsfrist teilzeitbeschäftigt bleiben und den entsprechenden Lohn erhalten. Die Entlassung führt nicht dazu, daß der auf der Grundlage von Artikel 102 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 geschlossene Arbeitsvertrag aufgehoben wird und daß die Arbeitsleistungen wieder im Rahmen des im ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbarten Stundenplans erbracht werden müssen.

Man kann dem Gesetzgeber somit nicht vorwerfen, daß er nicht vorgesehen hat, daß der Arbeitnehmer im Falle einer fristlosen oder einer nicht fristgerechten Entlassung eine ausgleichende oder ergänzende Kündigungsentschädigung erhält, die dem von ihm erhaltenen Lohn zu dem Zeitpunkt entspricht, als er im Rahmen des vor der teilweisen Arbeitsaussetzung vereinbarten Stundenplans arbeitete.

Daraus ergibt sich, daß der Behandlungsunterschied auf einem objektiven und relevanten Kriterium beruht.

B.5.2. Überdies bestimmt Artikel 103 des Gesetzes vom 22. Januar 1985, daß die Dauer der Kündigungsfrist oder die Anzahl Monate, die für die Festlegung des Betrags der ausgleichenden Kündigungsentschädigung berücksichtigt werden müssen, berechnet werden müssen, als hätte der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht gekürzt. Diese Bestimmung gewährleistet dem Arbeitnehmer, daß die mit der Einschränkung seiner Arbeitsleistungen einhergehende Lohnkürzung nicht dazu führt, daß er den Schutz verliert, der in Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge im Falle einer Entlassung den Angestellten geboten wird, deren Entlohnung einen bestimmten Betrag überschreitet. Die Folgen der gemeinsamen Anwendung der beanstandeten Bestimmungen hinsichtlich des Schutzes des entlassenen Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen eingeschränkt hat, sind somit nicht unverhältnismäßig.

B.6. Der in der ersten präjudiziellen Frage angeführte Behandlungsunterschied ist folglich nicht ungerechtfertigt.

Die Frage muß verneinend beantwortet werden.

In Hinsicht auf die zweite präjudizielle Frage

B.7. Die zweite präjudizielle Frage bezieht sich auf Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985. Dieser Artikel in der auf den dem verweisenden Rechtsprechungsorgan vorgelegten Sachverhalt anwendbaren Fassung bestimmt:

« Wenn in Anwendung von Artikel 100 Absatz 1 die Durchführung des Arbeitsvertrags ausgesetzt wird, dann darf der Arbeitgeber ab dem Tag der Vereinbarung oder, wenn die Anwendung eines kollektiven Arbeitsvertrags beantragt wird, ab dem Beginn eines Zeitraums von drei Monaten vor Beginn der Aussetzung bis drei Monate nach Beendigung der Aussetzung keine Handlungen vornehmen, die auf eine einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzielen, außer bei Vorliegen eines schwerwiegenden Grundes im Sinne von Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder eines ausreichenden Grundes.

Als ausreichender Grund gilt ein durch den Richter als solcher definierter Grund, dessen Art und Ursprung unabhängig sind von der in Artikel 100 genannten Aussetzung.

Der Arbeitgeber, der trotz der Bestimmungen des ersten Absatzes ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund den Arbeitsvertrag löst, ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine der Entlohnung von sechs Monaten entsprechende Pauschalentschädigung zu zahlen, unbeschadet der Entschädigungen, die bei einem Bruch des Arbeitsvertrags dem Arbeitnehmer gezahlt werden müssen. [...] »

B.8. Aufgrund dieser Bestimmung entsteht hinsichtlich des Entlassungsschutzes, den die Arbeitnehmer genießen, ein Behandlungsunterschied zwischen den Arbeitnehmern, die gemäß Artikel 100 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 die völlige Arbeitsleistungsaussetzung beantragen und erhalten, und denjenigen, die gemäß Artikel 102 desselben Gesetzes eine Kürzung ihrer Arbeitsleistungen beantragen und erhalten. Im Falle einer Entlassung wird Erstgenannten ein Recht auf eine der Entlohnung von sechs Monaten entsprechende Pauschalentschädigung zusätzlich zu der eventuellen Kündigungsentschädigung bewilligt, während im Gegensatz dazu Letztgenannten dieses Recht nicht eingeräumt wird.

B.9. Ausgehend von der Feststellung, daß normalerweise ein Arbeitnehmer seine Laufbahn nicht unterbricht, und zwar aus zwei Gründen, nämlich « wegen der Sorge um seinen Arbeitsplatz » und « der Sorge [...] um sein Einkommen », und ausgehend von der Absicht, « eine spezielle Modalität für die Verteilung der verfügbaren Arbeit » einzuführen (*Parl. Dok.*, Kammer, 1984-1985, Nr. 1075/21, S. 173), hat der Gesetzgeber die Maßnahmen, die diese Verteilung ermöglichen sollen, mit Garantien im Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit der betroffenen Arbeitnehmer versehen.

Die besondere Pauschalentschädigung für den Fall der Entlassung während des Zeitraums der Arbeitsleistungsaussetzung ist Teil dieser Garantien. Sie erhöht den Schutz der Arbeitnehmer und will auf diesem Wege vermeiden, daß er seinen Arbeitsplatz am Ende des Aussetzungszeitraums verliert.

B.10. Die beanstandete Bestimmung, in ihrer auf den Sachverhalt der Rechtssache anwendbaren Formulierung, behält diesen erhöhten Schutz den Arbeitnehmern vor, die die Durchführung ihrer Arbeitsleistungen völlig ausgesetzt haben, und sie schließt diejenigen, die ihren Stundenplan auf eine Teilzeitbeschäftigung reduziert haben, von diesem Schutz aus.

Dem Hof ist nicht ersichtlich, welche Gründe es dafür geben könnte, dem Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen teilweise ausgesetzt hat, weniger Schutz zu bieten als demjenigen, der sie völlig ausgesetzt hat. Insoweit der Gesetzgeber die Berufung auf die Möglichkeiten der durch ihn eingeführten Arbeitszeitverkürzung fördern will, ist es nicht gerechtfertigt, daß er den durch ihn als Garantie eingeführten besonderen Entlassungsschutz den Arbeitnehmern vorbehält, die sich für eine der im Gesetz gebotenen Möglichkeiten entscheiden, und ihn denjenigen vorenthält, die sich für die andere im selben Gesetz gebotene Möglichkeit entscheiden.

Der beanstandete Unterschied ist somit hinsichtlich der in B.9 dargelegten Zielsetzungen der Maßnahme nicht relevant.

B.11. Die zweite präjudizielle Frage muß positiv beantwortet werden.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Die gemeinsame Anwendung von Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen und von Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insoweit der entlassene Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen zeitweise gekürzt hat, Recht auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung hat, deren Betrag auf der Grundlage des mit seinen reduzierten Tätigkeiten übereinstimmenden laufenden Lohns festgelegt wird.

Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, in der vor seiner Abänderung durch das Gesetz vom 22. Dezember 1995 geltenden Fassung, verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insoweit er bestimmt, daß der Arbeitgeber nur bei der Entlassung eines Arbeitnehmers, der die Durchführung seines Arbeitsvertrags völlig ausgesetzt hat, verpflichtet ist, diesem eine Pauschalentschädigung zu zahlen, die einem Lohn von sechs Monaten entspricht.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 10. Oktober 2001.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) L. Potoms

(gez.) M. Melchior