

Geschäftsverzeichnissnr. 4174
Urteil Nr. 51/2008 vom 13. März 2008

URTEILSAUSZUG

---

*In Sachen:* Präjudizielle Fragen in Bezug auf die Artikel 37 und 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und auf Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 2005 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, gestellt vom Arbeitsgericht Gent.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden M. Bossuyt und M. Melchior, und den Richtern P. Martens, R. Henneuse, E. De Groot, A. Alen und E. Derycke, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Bossuyt,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

\*

\* \*

## *I. Gegenstand der präjudiziellen Fragen und Verfahren*

In seinem Urteil vom 2. März 2007 in Sachen Miriam Schellen gegen die VoG « Markant-netwerk van ondernemende vrouwen », dessen Ausfertigung am 15. März 2007 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Gent folgende präjudizielle Fragen gestellt:

1. « Verstoßen Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der koordinierten Verfassung, wenn sie dahingehend ausgelegt werden, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistungen im Rahmen des vorerwähnten Sanierungsgesetzes tatsächlich verkürzt worden sind, so wie ein Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag ein Recht auf eine Kündigungs- und eine Schutzentschädigung hat, die aufgrund des Lohnes für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnet werden, während sich die Situation eines Arbeitnehmers mit verkürzten Arbeitsleistungen von derjenigen eines Arbeitnehmers mit einem Teilzeitarbeitsvertrag unterscheidet? »;

2. « Verstoßen Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der koordinierten Verfassung, wenn sie dahingehend ausgelegt werden, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistungen tatsächlich verkürzt worden sind, ein Recht auf eine Kündigungs- und eine Schutzentschädigung hat, die aufgrund des Lohnes für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnet werden, während ein Arbeitnehmer, der die Verkürzung der Arbeitsleistungen beantragt aber noch nicht bewilligt bekommen hat, oder ein Arbeitnehmer im Schutzzeitraum nach der tatsächlichen Verkürzung ein Recht auf vorerwähnte Entschädigungen, die aufgrund des Lohnes für die nicht verkürzten Leistungen berechnet werden, hat? »;

3. « Verstoßen die Artikel 37 und 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der koordinierten Verfassung, wenn sie dahingehend ausgelegt werden, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistungen tatsächlich verkürzt worden sind und dessen Arbeitsvertrag gekündigt wird (gemäß Artikel 37 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge), während dieses Kündigungszeitraums neben seinem Lohn für die verkürzten Arbeitsleistungen und der Schutzentschädigung auch die Unterbrechungszulage gemäß Artikel 100 des vorerwähnten Sanierungsgesetzes erhält, während ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistungen tatsächlich verkürzt worden sind, dem aber mit sofortiger Wirkung gekündigt wird, nur ein Recht auf eine Kündigungs- und eine Schutzentschädigung hat, die aufgrund des Lohnes für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnet werden? »;

4. « Verstoßen Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, gegen die Artikel 2, 3 Absatz 2 und 141 des Vertrags vom 25. März 1957 zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft und gegen den darin verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, und somit auch gegen die Artikel 10 und 11 der koordinierten Verfassung, wenn sie dahingehend

ausgelegt werden, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistungen bei der Entlassung tatsächlich verkürzt worden sind, ein Recht auf eine Kündigungs- und eine Schutzentschädigung hat, die aufgrund des Lohnes für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnet werden, da anscheinend vor allem Frauen von diesen Regelungen Gebrauch machen, während Arbeitnehmer, die nicht von dieser Regelung Gebrauch machen, ein Recht auf eine Kündigungsentschädigung haben, die aufgrund des Lohnes für nicht verkürzte Leistungen berechnet wird? ».

(...)

### III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1. Das Arbeitsgericht Gent stellt vier präjudizielle Fragen bezüglich der Vereinbarkeit der Artikel 37 und 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und von Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.2.1. Artikel 37 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (nachstehend: Gesetz über die Arbeitsverträge) bestimmt:

« § 1. Liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor, so hat jede Partei das Recht, den Vertrag mittels Kündigung zu beenden.

[...] ».

Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge bestimmt:

« § 1. Liegt ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor, dann ist die Partei, die den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in den Artikeln 59, 82, 83, 84 und 115 festgelegten Kündigungsfrist beendet, verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung zu zahlen in Höhe des laufenden Lohns für die Dauer der Kündigungsfrist oder den verbleibenden Teil dieser Frist.

[...] ».

B.2.2. Aufgrund der Artikel 37 und 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge können unbefristete Arbeitsverträge einseitig beendet werden mittels Einhaltung einer Kündigungsfrist

oder, in deren Ermangelung, mittels einer ausgleichenden Kündigungsentschädigung, vorbehaltlich einer Entlassung aus schwerwiegenden Gründen.

Mit Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge 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 ausgleichenden Kündigungsentschädigung abhängig machte.

Die Dauer der Kündigungsfrist wird in den Artikeln 59, 82, 83, 84 und 115 des Gesetzes über die Arbeitsverträge geregelt, je nachdem, ob es sich um Arbeiter, Angestellte oder Hausangestellte handelt. Gemäß Artikel 39 § 1 dieses Gesetzes muss die ausgleichende Kündigungsentschädigung auf der Grundlage des « laufenden Lohns » festgesetzt werden, der grundsätzlich entweder der Dauer der Kündigungsfrist oder dem verbleibenden Teil dieser Frist entspricht. Artikel 39 § 1 Absatz 2 präzisiert, dass die Kündigungsentschädigung nicht nur den laufenden Lohn umfasst, sondern auch alle aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile.

B.3.1. Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen (nachstehend: Sanierungsgesetz) bestimmt:

« Wenn die Ausführung des Arbeitsvertrags in Anwendung der Artikel 100 Absatz 1 und 100*bis* ausgesetzt wird oder wenn die Arbeitsleistungen in Anwendung von Artikel 102 § 1 und 102*bis* verkürzt werden, darf der Arbeitgeber keine auf die einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgerichteten Handlungen vornehmen, außer bei Vorliegen eines schwerwiegenden Grundes im Sinne von Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder eines ausreichenden Grundes.

Dieses Verbot beginnt:

- am Tag der Vereinbarung oder
- am Tag des Antrags im Fall der Anwendung der Artikel 100*bis* und 105 § 1 sowie in allen Fällen, in denen der Arbeitnehmer ein Recht auf Laufbahnunterbrechung beanspruchen kann.

Als ausreichender Grund gilt ein durch den Richter als solcher befundener Grund, dessen Art und Ursprung unabhängig sind von der Aussetzung im Sinne der Artikel 100 und 100*bis* oder der Verkürzung im Sinne der Artikel 102 und 102*bis*.

[...]

Dieses Verbot endet drei Monate nach dem Ende der Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags oder der Verkürzung der Arbeitsleistungen.

Wenn ein Arbeitgeber trotz der Bestimmungen von Absatz 1 den Arbeitsvertrag ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund beendet, ist er verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine dem Lohn von sechs Monaten entsprechende Pauschalentschädigung zu zahlen, unbeschadet der Entschädigungen, die dem Arbeitnehmer bei einem Bruch des Arbeitsvertrags gezahlt werden müssen.

[...]».

B.3.2. Mit Artikel 101 des Sanierungsgesetzes bietet der Gesetzgeber den Arbeitnehmern, die ihre Berufslaufbahn unterbrechen oder die ihre Arbeitsleistungen verkürzen, einen zusätzlichen Schutz, indem die Kündigungsmöglichkeiten auf eine Kündigung aus schwerwiegenden oder ausreichenden Gründen beschränkt werden und indem im Fall einer unrechtmäßigen Kündigung eine Pauschalentschädigung in Höhe des Lohns von sechs Monaten auferlegt wird, zuzüglich der etwaigen ausgleichenden Kündigungsentschädigung. Einerseits wird somit die Gefahr begrenzt, dass der Arbeitgeber den Zeitraum der Laufbahnunterbrechung oder der verkürzten Arbeitsleistungen für eine Kündigung ausnutzt, und andererseits bietet dies einen Anreiz für ein flexibleres Arbeiten und für eine Umverteilung der Arbeit, was unter anderem durch das Sanierungsgesetz gefördert wird.

B.4.1. Die präjudiziellen Fragen beziehen sich alle auf die Auslegung des Begriffs « Lohn », falls einem Arbeitnehmer gekündigt wird, der in Anwendung des Sanierungsgesetzes seine Arbeitsleistungen zeitlich verkürzt.

Für die Festlegung der Kündigungsentschädigung geht man grundsätzlich von dem Lohn aus, auf den der Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine Arbeit zum Zeitpunkt der Mitteilung der Kündigung Anrecht hat.

Wenn diese Kündigung in dem Zeitraum erfolgt, in dem der Arbeitnehmer in Anwendung des Sanierungsgesetzes seine Arbeitsleistungen vollständig ausgesetzt hat, kann unter « laufendem Lohn » « nur die Entlohnung verstanden werden, die er vor der Aussetzung des Arbeitsvertrags erhielt. Anderenfalls könnte er keine einzige Kündigungsentschädigung erhalten und wäre ihm jeder Schutz im Falle der Entlassung entzogen » (siehe Urteil Nr. 119/2001 vom 10. Oktober 2001, B.4.2).

Im Falle einer Entlassung von Arbeitnehmern mit verkürzter Arbeitsdauer ist Artikel 103 des Sanierungsgesetzes zu berücksichtigen, wonach die Frist der Kündigung, die einem Arbeitnehmer mitgeteilt wird, der seine Arbeitsleistungen gemäß den Artikeln 102 und 102*bis* verkürzt hat - dies sind die Fälle der teilweisen Verkürzung der Arbeitsleistungen um 1/5, 1/4, 1/3 oder 1/2 oder bei einer Arbeitszeitverkürzung im Hinblick auf Palliativbeistand, um 1/5 oder 1/2 -, so berechnet wird, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte. Dieser Artikel bestimmt außerdem, dass die Dauer dieser Kündigungsfrist ebenfalls bei der Festlegung der Entschädigung im Sinne von Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 berücksichtigt werden muss.

B.4.2. Die Rechtsprechung war geteilter Meinung über die Frage, ob bei Arbeitnehmern mit verkürzter Arbeitsdauer von einem fiktiven Jahreslohn oder aber vom realen Jahreslohn entsprechend den verringerten Leistungen auszugehen ist. In einem Urteil vom 11. Dezember 2006 (S.04.0143.N) hat der Kassationshof erkannt, dass ein Arbeitnehmer, der unter einem System der verkürzten Arbeitsleistungen eingestellt ist, im Falle der einseitigen Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber Anspruch auf eine Kündigungsfrist erheben kann, deren Dauer so berechnet wird, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte. Für die Festlegung des Betrags der Entschädigung im Sinne von Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge muss hingegen in Ermangelung einer Abweichung entsprechend derjenigen, die bezüglich der Kündigungsfrist in Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vorgeschrieben ist, die Kündigungsentschädigung zugunsten eines unter dem System der verkürzten Arbeitsleistungen angestellten Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des Lohns berechnet werden, auf den dieser Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Mitteilung der Beendigung des Arbeitsvertrags tatsächlich Anrecht hatte. Der Kassationshof gelangt im vorerwähnten Urteil zur gleichen Schlussfolgerung in Bezug auf die in Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vorgesehene pauschale Schutzentschädigung.

B.4.3. In Bezug auf Artikel 103 geht aus den Vorarbeiten zum Sanierungsgesetz hervor, dass bezweckt wurde, lediglich für die Festlegung der Kündigungsfrist eine fiktive Vollzeitbeschäftigung zu berücksichtigen, jedoch nicht für die Festlegung der Kündigungsentschädigung:

« Ein Mitglied fragt, ob aus diesem Artikel abgeleitet werden könne, dass dann, wenn der Lohn für eine Vollzeitbeschäftigung 40.000 BEF und die durch die Kündigungsentschädigung gedeckte Frist sieben Monate betrage, der Arbeitgeber 280.000 BEF werde zahlen müssen.

Der Minister bemerkt, dass die Regierung lediglich beabsichtigt habe, für die Berechnung der Dauer der Kündigungsfrist (und der entsprechenden Entschädigung) eine fiktive Vollzeitbeschäftigung zu berücksichtigen.

In dem angeführten Beispiel bedeutet dies, dass die Kündigungsentschädigung der zu diesem Zeitpunkt geltenden Entlohnung des teilzeitig beschäftigten Arbeitnehmers, multipliziert mit sieben Monaten, entsprechen wird » (*Parl. Dok.*, Senat, 1984-1985, Nr. 757-2/7, S. 140).

B.4.4. In dieser Auslegung, auf die der vorlegende Richter ausdrücklich in der Formulierung der präjudiziellen Fragen verweist, ist bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber ohne Kündigungsfrist gemäß Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge eine ausgleichende Kündigungsentschädigung auf der Grundlage des « laufenden Lohns » geschuldet, die im Fall von zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen im Verhältnis dazu vermindert wird. Auch für die zusätzliche pauschale Schutzentschädigung für einen Arbeitnehmer, der während des Zeitraums der verkürzten Arbeitsleistungen unter Verletzung von Artikel 101 des Sanierungsgesetzes entlassen wird, wird in dieser Auslegung der Lohn berücksichtigt, den der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung tatsächlich erhielt.

Der Hof prüft die präjudiziellen Fragen unter Berücksichtigung dieser Auslegungen.

#### *In Bezug auf die Einrede*

B.5.1. Nach Auffassung des Ministerrates bedürften die präjudiziellen Fragen keiner Antwort, da ein Urteil über die fraglichen Gesetzesbestimmungen nicht dienlich sein könne, um eine Entscheidung im Hauptverfahren zu treffen.

B.5.2. Es obliegt grundsätzlich dem vorlegenden Richter zu prüfen, ob es sachdienlich ist, dem Hof eine präjudizielle Frage zu den Bestimmungen zu stellen, die seines Erachtens auf den Streitfall anwendbar sind. Nur wenn dies eindeutig nicht der Fall ist, kann der Hof beschließen, nicht auf die Frage einzugehen.

Die bei dem vorlegenden Richter anhängig gemachte Klage bezieht sich sowohl auf die Zahlung einer ausgleichenden Kündigungsentschädigung in Anwendung des Gesetzes über die Arbeitsverträge als auch auf die pauschale Schutzentschädigung in Anwendung des Sanierungsgesetzes. Dabei legt der vorlegende Richter die fraglichen Bestimmungen so aus, dass die Entschädigung in beiden Fällen auf der Grundlage des laufenden Lohns bei zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen in Ermangelung einer vom allgemeinen Recht abweichenden Bestimmung festgelegt wird, dies im Gegensatz zur Regelung von Artikel 103 des Sanierungsgesetzes, wonach man für die Festlegung der Kündigungsfrist von vollzeitigen Arbeitsleistungen ausgeht.

Es erweist sich nicht, dass der vorlegende Richter dem Hof eine Frage gestellt hat, die eindeutig nicht sachdienlich wäre für die Schlichtung des ihm vorgelegten Streitfalls.

B.5.3. Die Einrede wird abgewiesen.

#### *Zur Hauptsache*

B.6. Die erste präjudizielle Frage bezieht sich auf die dem vorlegenden Richter zufolge gleiche Behandlung eines Arbeitnehmers mit einem Vertrag für Teilzeitarbeit und eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsleistungen zeitlich verkürzt worden sind. Die vierte präjudizielle Frage bezieht sich im Wesentlichen auf die gleiche Behandlung von Männern und Frauen. Der Hof beantwortet jedoch zuerst die zweite und die dritte Frage, die sich auf Behandlungsunterschiede beziehen.

#### *In Bezug auf die zweite präjudizielle Frage*

B.7.1. Die zweite präjudizielle Frage betrifft die Vereinbarkeit von Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge und von Artikel 101 des Sanierungsgesetzes mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung. Die Frage bezieht sich auf den Vergleich zwischen einerseits Arbeitnehmern, deren Arbeitsleistungen tatsächlich verkürzt worden sind, und andererseits Arbeitnehmern, die eine Arbeitszeitverkürzung beantragt, aber noch nicht bewilligt bekommen

haben, oder aber Arbeitnehmern im Zeitraum des Kündigungsschutzes nach der tatsächlichen Arbeitszeitverkürzung.

Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, sind die Situationen ausreichend vergleichbar in Bezug auf die Kündigungs- und die etwaige Schutzentschädigung im Falle einer unrechtmäßigen Entlassung.

B.7.2. Der Unterschied zwischen Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistungen tatsächlich zeitlich verkürzt haben, und Arbeitnehmern vor oder nach dem Zeitraum der Arbeitszeitverkürzung beruht auf einem objektiven Kriterium, das es vernünftigerweise rechtfertigen kann, dass im ersten Fall - ab der tatsächlichen Verringerung der Arbeitsleistungen - bei der Festlegung der etwaigen Kündigungsentschädigung und Schutzentschädigung vom Basisjahreslohn im Verhältnis zu den zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen ausgegangen wird.

Es steht im Verhältnis zur Zielsetzung des Gesetzgebers - so wie sie in B.2.2 und B.3.2 beschrieben wurde -, dass bei der Festlegung der etwaigen Kündigungsentschädigung und Schutzentschädigung für einen Arbeitnehmer mit zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen vom Basisjahreslohn im Verhältnis zu den zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen ausgegangen wird.

B.7.3. Die präjudizielle Frage bezieht sich jedoch nicht auf den einzigen Unterschied zwischen Arbeitnehmern mit tatsächlich verkürzten Arbeitsleistungen und anderen Arbeitnehmern. Der vorliegende Richter fragt insbesondere, ob es nicht diskriminierend sei, dass in der genannten Auslegung ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen tatsächlich verkürzt habe, im Falle einer unrechtmäßigen Entlassung nur Anrecht auf eine Kündigungs- und Schutzentschädigung auf der Grundlage des tatsächlichen Lohns entsprechend den verkürzten Leistungen habe, während ein Arbeitnehmer während des erweiterten Schutzzeitraums vor oder nach dem Zeitraum der verkürzten Arbeitsleistungen Anrecht auf die genannten Entschädigungen auf der Grundlage des Lohns für nicht verkürzte Leistungen habe.

B.7.4. Der Gesetzgeber hat den Schutz gegen unrechtmäßige Entlassung in Artikel 101 des Sanierungsgesetzes auf einen bestimmten Zeitraum vor und nach der tatsächlichen Laufbahnunterbrechung ausgedehnt, um die Gefahr einzuschränken, dass der Arbeitgeber eine

Entlassung vornehmen würde aus Gründen, bei denen vermutet werden kann, dass sie einen Zusammenhang zur Laufbahnunterbrechung aufweisen.

Es würde der Zielsetzung des Gesetzesgebers widersprechen und es wäre offensichtlich unvernünftig, während des betreffenden Schutzzeitraums bei der Festlegung der etwaigen Kündigungs- und Schutzentschädigung für einen Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen noch nicht tatsächlich verkürzt hat, oder aber für einen Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen nach einer Laufbahnunterbrechung mittlerweile wieder aufgenommen hat, von einer Auslegung des laufenden Lohns in dem Sinne auszugehen, dass es sich um den Lohn für verkürzte Arbeitsleistungen handelt und nicht um den tatsächlich zum Zeitpunkt der Entlassung zu zahlenden Lohn.

Die fraglichen Bestimmungen sind deshalb nicht diskriminierend, wenn sie so ausgelegt werden, dass nur während des Zeitraums der tatsächlich verkürzten Arbeitsleistungen zur Festlegung der Kündigungs- und Schutzentschädigung vom tatsächlich verringerten Lohn ausgegangen wird.

B.7.5. Die zweite präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

*In Bezug auf die dritte präjudizielle Frage*

B.8.1. Die dritte präjudizielle Frage betrifft die Vereinbarkeit von sowohl Artikel 37 als auch Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge sowie Artikel 101 des Sanierungsgesetzes mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung. Die Frage betrifft einen Vergleich zwischen einerseits der Kategorie von Arbeitnehmern mit zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen, die unter Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen werden und während dieses Zeitraums einen Lohn und eine Unterbrechungszulage erhalten, und andererseits der Kategorie von Arbeitnehmern, die mit sofortiger Wirkung entlassen werden, eine Entschädigung erhalten und die, gemäß der angeführten Auslegung und der Formulierung in der Frage, « nur ein Recht auf eine Entlassungs- und eine Schutzentschädigung [haben], die aufgrund des Lohnes für die verkürzten Arbeitsleistungen berechnet werden ».

B.8.2. Der Hof beantwortet die Frage, insofern darin bemängelt wird, dass ein Arbeitnehmer mit verkürzten Arbeitsleistungen, der mit einer Kündigungsentschädigung entlassen wird, nur Anrecht auf eine Entschädigung auf der Grundlage seines Lohns für die verkürzten Arbeitsleistungen hat, während ein solcher Arbeitnehmer, der mit einer Kündigungsfrist entlassen wird, nach Darlegung des vorlegenden Richters darüber hinaus eine Unterbrechungszulage erhält.

B.8.3.1. Der Gesetzgeber wollte mit dem Sanierungsgesetz unter anderem Anreize für ein flexibleres Arbeiten und für eine Umverteilung der Arbeit bieten. Um die Arbeitnehmer dazu zu ermutigen, hat er mit den Artikeln 100 und 102 des Sanierungsgesetzes die Grundlage für die sogenannten Unterbrechungszulagen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung geschaffen, deren Höhe sowie Anerkennungsmodalitäten und -regeln durch einen im Ministerrat beratenen königlichen Erlass festgelegt werden.

Arbeitnehmer, die wegen eines gültigen Grundes unter Einhaltung einer Kündigungsfrist entlassen werden, haben nach Darlegung des vorlegenden Richters weiterhin Anrecht auf ihre Unterbrechungszulage für die Dauer der Kündigungsfrist.

B.8.3.2. Gemäß Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge hat ein Arbeitnehmer, der ohne Kündigungsfrist entlassen wird, Anrecht auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung in Höhe des laufenden Lohns, der entweder der Dauer der Kündigungsfrist oder dem verbleibenden Teil dieser Frist entspricht. In dieser Auslegung entspricht der « laufende Lohn » im Fall von verkürzten Arbeitsleistungen dem tatsächlich erworbenen Lohn und nicht dem vorher erworbenen « Vollzeitlohn ».

Um die Laufbahnunterbrechung ausreichend attraktiv zu gestalten, die Beschäftigungssicherheit der betroffenen Arbeitnehmer zu garantieren und mögliche unverhältnismäßige Folgen einer Entlassung während oder aufgrund der Laufbahnunterbrechung abzuschwächen, hat der Gesetzgeber eine pauschale Schutzentschädigung in Höhe von sechs Monaten Lohn im Fall einer Entlassung ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund vorgesehen und überdies in Artikel 103 des Sanierungsgesetzes festgelegt, dass für die Berechnung der in Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vorgesehenen Frist von sechs Monaten und für die in Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge vorgesehene Kündigungsfrist der

Basisjahreslohn so berechnet wird, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte.

In diesem Fall kann dem Gesetzgeber jedoch vernünftigerweise nicht vorgeworfen werden, dass er nicht soweit gegangen ist, auch für die etwaige ausgleichende Kündigungsentschädigung und für die Schutzentschädigung festzulegen, dass der Basisjahreslohn so berechnet wird, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte. Man kann ihm ebenfalls nicht vorwerfen, nicht so weit gegangen zu sein, vorzuschreiben, dass für die Festlegung der Kündigungs- und Schutzentschädigungen darüber hinaus die Unterbrechungszulage berücksichtigt werden muss.

B.8.4. Die dritte präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

*In Bezug auf die erste präjudizielle Frage*

B.9.1. Mit der ersten präjudiziellen Frage möchte der vorlegende Richter vom Hof vernehmen, ob Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge und Artikel 101 des Sanierungsgesetzes gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstießen, indem sie einerseits Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag und andererseits Arbeitnehmer mit verkürzten Arbeitsleistungen trotz ihrer unterschiedlichen Lage, die der vorlegende Richter anführt, gleich behandle. Nach seiner Auffassung entspreche die Lage eines Arbeitnehmers mit verkürzten Arbeitsleistungen eher derjenigen eines Arbeitnehmers mit Vollzeitbeschäftigung.

B.9.2. Es widerspricht nicht dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung, hinsichtlich der Kündigungsentschädigung einerseits sowohl für Arbeitnehmer mit verkürzten Arbeitsleistungen als auch für Arbeitnehmer mit einem Teilzeitarbeitsvertrag bei der Kündigung vom gleichen effektiven Lohn auszugehen und andererseits in diesem Punkt Arbeitnehmer mit verkürzten Arbeitsleistungen anders zu behandeln als Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen vollständig ausgesetzt haben.

Der Gesetzgeber bezweckt nämlich einen besseren Schutz der Arbeitnehmer mit zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen, unter Berücksichtigung sowohl der in Artikel 101 des

Sanierungsgesetzes gebotenen zusätzlichen Garantie gegen Entlassung als auch von Artikel 103 des Sanierungsgesetzes, der zur Berechnung der Kündigungsfrist vorsieht, dass von einem Basisjahreslohn ausgegangen wird, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte. In diesem Fall kann dem Gesetzgeber vernünftigerweise nicht vorgeworfen werden, dass er nicht soweit gegangen ist, auch für die etwaige ausgleichende Kündigungsentschädigung und für die etwaige Schutzentschädigung festzulegen, dass der Basisjahreslohn so berechnet wird, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte.

B.9.3. Die erste präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

*In Bezug auf die vierte präjudizielle Frage*

B.10.1. Die vierte präjudizielle Frage betrifft die Prüfung von Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge und von Artikel 101 des Sanierungsgesetzes anhand der Artikel 10 und 11 der Verfassung, in Verbindung mit der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und mit den Artikeln 2, 3 Absatz 2 und 141 des EG-Vertrags. Der vorlegende Richter fragt den Hof, ob die fraglichen Bestimmungen zu einer indirekten Diskriminierung führten in der Auslegung, dass die Kündigungs- und Schutzentschädigungen im Fall einer unrechtmäßigen Kündigung eines Arbeitnehmers mit zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen auf der Grundlage des tatsächlichen laufenden Lohns berechnet würden und nicht auf der Grundlage des Lohns für nicht verkürzte Leistungen, « da anscheinend vor allem Frauen von dieser Regelung Gebrauch machen ».

B.10.2. Wie bereits in B.8.3.2 erläutert wurde, verfolgt der Gesetzgeber mit den fraglichen Bestimmungen, in Verbindung mit Artikel 103 des Sanierungsgesetzes, den Zweck, die Laufbahnunterbrechung ausreichend attraktiv zu gestalten, die Beschäftigungssicherheit der betreffenden Arbeitnehmer zu garantieren und möglicherweise unverhältnismäßige Folgen einer Entlassung während oder aufgrund der Laufbahnunterbrechung abzuschwächen. Diese Maßnahmen gelten sowohl für Frauen als auch für Männer, um ihnen einen Schutz vor Entlassung zu bieten anlässlich oder während ihrer Laufbahnunterbrechung.

Für Arbeitnehmer mit verkürzten Arbeitsleistungen bietet der Gesetzgeber zusätzliche Garantien gegen Kündigung in den Artikeln 101 und 103 des Sanierungsgesetzes. In diesem Fall kann dem Gesetzgeber vernünftigerweise nicht vorgeworfen werden, dass er nicht soweit gegangen ist, auch für die etwaige ausgleichende Kündigungsentschädigung und für die Schutzentschädigung festzulegen, dass der Basisjahreslohn so berechnet wird, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte.

B.10.3. Die vierte präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Die Artikel 37 und 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und von Artikel 101 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 den Artikeln 2, 3 Absatz 2 und 141 des EG-Vertrags sowie mit der Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, dahingehend ausgelegt, dass im Falle der Kündigung eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen zeitlich verkürzt, der Festsetzung des Betrags der ausgleichenden Kündigungsentschädigung und der Schutzentschädigung der laufende Lohn, der den verkürzten Tätigkeiten entspricht, zugrunde gelegt wird.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989, in der öffentlichen Sitzung vom 13. März 2008.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Bossuyt