

Geschäftsverzeichnismrn. 4231, 4235 und
4236

Urteil Nr. 77/2008
vom 8. Mai 2008

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Fragen in Bezug auf die Artikel 101 und 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 2005 zur Festlegung sozialer Bestimmungen sowie auf Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgericht Lüttich und vom Arbeitsgerichtshof Lüttich.

Der Verfassungsgerichtshof,

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

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. Gegenstand der präjudiziellen Fragen und Verfahren

a) In seinem Urteil vom 19. Juni 2007 in Sachen Y.B. gegen die «EVS Broadcast Equipment» AG, dessen Ausfertigung am 22. Juni 2007 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Lüttich folgende präjudizielle Fragen gestellt:

1. «Verstößt die gemeinsame Anwendung der Artikel 101 (in der seit seiner Abänderung durch das Gesetz vom 23. März 2001 anwendbaren Fassung) und 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, in Verbindung mit Artikel 20 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 77bis, und des Artikels 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem ein Arbeitnehmer, dessen Vertrag mit sofortiger Wirkung gekündigt wird, und zwar ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund, während er seine Arbeitsleistungen völlig unterbrochen hat, Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung sowie auf eine pauschale Schutzentschädigung hat, die beide aufgrund der Entlohnung berechnet werden, die einer Vollzeitbeschäftigung entspricht, der er vor der völligen Unterbrechung seiner Arbeitsleistungen nachging (Artikel 101 des Gesetzes), während ein Arbeitnehmer, der entweder auf eigenen Wunsch oder auf Wunsch des Arbeitgebers seine Arbeitsleistungen zeitweilig verkürzt hat und dessen Vertrag mit sofortiger Wirkung gekündigt wird, und zwar ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund, Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung (wobei die Dauer zwar so berechnet wird, als hätte er seine Leistungen nicht verkürzt) sowie auf eine pauschale Schutzentschädigung hat, deren Beträge beide aufgrund des laufenden Gehalts, das seinen verkürzten Tätigkeiten entspricht, berechnet werden, dahingehend ausgelegt, dass die Schutzentschädigung aufgrund dieser Entlohnung zu berechnen ist? »;

2. «Verstößt die gemeinsame Anwendung der Artikel 101 (in der seit seiner Abänderung durch das Gesetz vom 23. März 2001 anwendbaren Fassung) und 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, in Verbindung mit Artikel 20 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 77bis, und des Artikels 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem ein Arbeitnehmer, der entweder auf eigenen Wunsch oder auf Wunsch des Arbeitgebers seine Arbeitsleistungen zeitweilig verkürzt hat und dessen Vertrag mit sofortiger Wirkung gekündigt wird, und zwar ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund, Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung (wobei die Dauer zwar so berechnet wird, als hätte er seine Leistungen nicht verkürzt) sowie auf eine pauschale Schutzentschädigung hat, deren Beträge beide aufgrund des laufenden Gehalts, das seinen verkürzten Tätigkeiten entspricht, berechnet werden, dahingehend ausgelegt, dass die Schutzentschädigung aufgrund dieser [sic] zu berechnen ist, während ein Arbeitnehmer, der seine Leistungen weder unterbrochen noch verkürzt hat und dessen Vertrag mit sofortiger Wirkung gekündigt wird, und zwar ohne schwerwiegenden Grund, Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung hat, die aufgrund der einer Vollzeitbeschäftigung entsprechenden Entlohnung berechnet wird und deren Betrag offensichtlich automatisch immer mindestens der Höhe der Kumulierung der beiden Entschädigungen (Kündigungsentschädigung und Schutzentschädigung), die der Erstgenannte beanspruchen kann, entspricht beziehungsweise diese Höhe übersteigt, wenn diese Arbeitnehmer am Anfang eine gleichwertige Basisentlohnung und ein gleichwertiges Dienstalter von mehr als fünf Jahren hatten? ».

b) In seinen zwei Urteilen vom 18. Juni 2007 in Sachen der « Die Post » AG gegen G.L. beziehungsweise C.J., deren Ausfertigungen am 25. Juni 2007 in der Kanzlei des Hofes eingegangen sind, hat der Arbeitsgerichtshof Lüttich folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstoßen Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 und Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, dahingehend ausgelegt, dass die ‘ laufende Entlohnung ’, die zur Ermittlung des Betrags der dem entlassenen Arbeitnehmer geschuldeten ausgleichenden Kündigungsentschädigung herangezogen wird, der Entlohnung entspricht, die dieser zum Zeitpunkt der Äußerung des Willens des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis zu beenden, tatsächlich bezieht, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem ein Behandlungsunterschied zwischen dem unter Ableistung der Kündigungsfrist entlassenen Arbeitnehmer, der weiterhin die kraft Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 gewährte Entschädigung erhält, und dem Arbeitnehmer, dem diese Entschädigung im Sinne des vorerwähnten Artikels 102 nicht gewährt wird und der demzufolge eine ausgleichende Kündigungsentschädigung erhält, deren Betrag geringer ist als der Betrag, den ein Arbeitnehmer, der die Kündigungsfrist ableistet, tatsächlich erhält, vorliegt? ».

Diese unter den Nummern 4231, 4235 und 4236 ins Geschäftsverzeichnis des Hofes eingetragenen Rechtssachen wurden verbunden.

(...)

III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1. In der Rechtssache Nr. 4231 stellt das Arbeitsgericht Lüttich zwei präjudizielle Fragen über die Vereinbarkeit der Artikel 101 und 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, in Verbindung mit Artikel 20 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 77bis und mit Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

In den Rechtssachen Nrn. 4235 und 4236 wird der Hof durch den Arbeitsgerichtshof Lüttich gefragt, ob Artikel 39 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 und Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, ausgelegt in dem Sinne, dass der « laufende Lohn », der zur Bestimmung des Betrags der ausgleichenden Kündigungsentschädigung für einen entlassenen Arbeitnehmer diene, als die Entlohnung zu verstehen sei, die dieser tatsächlich zu dem Zeitpunkt erhielt, als der Arbeitgeber seine Absicht

zur Kündigung des Vertrags ausgedrückt habe, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar seien.

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 vom 22. Januar 1985) 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 vom 22. Januar 1985 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 vom 22. Januar 1985 gefördert wird.

B.4.1. 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 die Kündigung sich auf Arbeitnehmer mit verkürzter Arbeitsdauer bezieht, ist Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 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 $\frac{1}{5}$, $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{3}$ oder $\frac{1}{2}$ oder bei einer Arbeitszeitverkürzung im Hinblick auf Palliativbeistand, um $\frac{1}{5}$ oder $\frac{1}{2}$ -, 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 verkürzten 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 vom 22. Januar 1985 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 vom 22. Januar 1985 vorgesehene pauschale Schutzentschädigung.

B.4.3. In Bezug auf Artikel 103 geht aus den Vorarbeiten zum Sanierungsgesetz vom 22. Januar 1985 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 die vorlegenden Richter ausdrücklich in der Formulierung der präjudiziellen Fragen verweisen, 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, der 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 vom 22. Januar 1985 entlassen wird, wird in dieser Auslegung der Lohn berücksichtigt, den der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung tatsächlich erhielt.

Der Hof prüft die präjudiziellen Fragen in dieser Auslegung.

B.5.1. In der Rechtssache Nr. 4231 macht der Ministerrat geltend, dass die präjudiziellen Fragen keiner Antwort bedürften, denn eine Entscheidung über die fraglichen Gesetzesbestimmungen sei nicht relevant im Hinblick auf die Urteilsfällung im Hauptverfahren.

Der Ministerrat führt an, dass im vorliegenden Fall die Entlassung einen Arbeitnehmer betreffe, dessen Leistungen gemäß dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 77bis vom 19. Dezember 2001 zur Ersetzung des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 77 vom 14. Februar 2001 zur Einführung eines Systems des Zeitkredits, der Laufbahnverkürzung und der Kürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung, in Anwendung der Artikel 103bis, 103ter und 103quater des vorerwähnten Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 verkürzt worden seien. Nach Darlegung des Ministerrates seien die Artikel 101 und 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 nicht auf die dem vorlegenden Richter unterbreitete Streitsache anwendbar, im Gegensatz zu der Sanktionsregelung von Artikel 20 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 77bis.

Der Ministerrat führt ferner an, Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge sei nicht auf die strittige Frage anwendbar. Diese betreffe nämlich nur den Betrag der Schutzentschädigung im Sinne von Artikel 20 § 4 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 77bis und nicht denjenigen der ausgleichenden Kündigungsentschädigung, die gemäß dem Ministerrat bereits Gegenstand einer endgültigen Entscheidung des vorlegenden Richters gewesen sei.

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 in der Rechtssache Nr. 4231 beim 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 vom 22. Januar 1985. Dabei legt der vorlegende Richter die fraglichen Bestimmungen so aus, dass die Entschädigung in beiden Fällen auf der Grundlage des laufenden Lohnes bei zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen in Ermangelung einer vom allgemeinen Recht abweichenden Bestimmung festgelegt wird, dies im Gegensatz zur Regelung von Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985, 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 vom Ministerrat in der Rechtssache Nr. 4231 erhobene Einrede wird abgewiesen.

B.6.1. In Bezug auf die Rechtssachen Nrn. 4235 und 4236 führt der Ministerrat an, dass der durch den vorlegenden Richter erwähnte Behandlungsunterschied nur die Frage betreffe, ob die Unterbrechungszulage während der Kündigungsfrist oder während des durch die ausgleichende Kündigungsentschädigung gedeckten Zeitraums gezahlt werde. Diese Frage werde aber nach Darlegung des Ministerrates weder durch Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, noch durch Artikel 103 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 geregelt, sondern vielmehr in Bezug auf das Personal autonomer öffentlicher Unternehmen wie im vorliegenden Fall durch die Artikel 7, 15 ff. des königlichen Erlasses vom 10. Juni 2002 über die Bewilligung von Unterbrechungszulagen an die Personalmitglieder der öffentlichen Unternehmen, die in Anwendung des Gesetzes vom 21. März 1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen eine Geschäftsführungsautonomie erhalten haben.

B.6.2. Sowohl aus der Begründung der Urteile des vorlegenden Richters als auch aus der Formulierung der eigentlichen Fragen geht hervor, dass der bemängelte Behandlungsunterschied sich aus Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen ergibt. Der vorlegende Richter vergleicht nämlich die finanzielle Lage eines entlassenen Arbeitnehmers, der seine Leistungen verkürzt hatte und der, wenn er seine Kündigungsfrist ableistet, weiterhin die Entschädigung im Sinne des besagten Artikels 102 während des Zeitraums, in dem er seine Kündigungsfrist ableistet, erhält, mit der finanziellen Lage desjenigen, der seine Kündigungsfrist nicht ableistet und der eine ausgleichende Kündigungsentschädigung erhält, aber nicht mehr die Entschädigung im Sinne von Artikel 102 erhalten kann.

B.6.3. Daraus ergibt sich, dass die in den Rechtssachen Nrn. 4235 und 4236 gestellte präjudizielle Frage, insofern sie sich auf die Vereinbarkeit von Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 und von Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung bezieht, keiner Antwort bedarf.

B.6.4. Überdies stellt der Hof fest, dass in den beiden dem vorlegenden Richter unterbreiteten Rechtssachen gemäß ihrem Sachverhalt die « Die Post » AG als Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gegenübersteht, der in beiden Fällen seine Arbeitsleistungen verkürzt hat. Wie die Letztgenannte und der Ministerrat hervorheben, werden der Betrag der Zulage und die besonderen Bedingungen und die Modalitäten für die Bewilligung dieser Zulage in Bezug auf die Personalmitglieder der autonomen öffentlichen Unternehmen durch den königlichen Erlass vom 10. Juni 2002 über die Bewilligung von Unterbrechungszulagen an die Personalmitglieder der öffentlichen Unternehmen, die in Anwendung des Gesetzes vom 21. März 1991 zur Umstrukturierung bestimmter öffentlicher Wirtschaftsunternehmen eine Geschäftsführungsautonomie erhalten haben, geregelt.

Artikel 99 Absatz 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 sieht in der Tat vor, dass der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass unter den durch Ihn festgelegten besonderen Bedingungen und Modalitäten die in Abschnitt 5 des Gesetzes in Bezug auf die Laufbahnunterbrechung vorgesehenen Vorteile auf das endgültig ernannte oder zeitweilige Personal der Verwaltungen und anderen Dienststellen der Ministerien und der gemeinnützigen Einrichtungen, die aufgrund der Bestimmungen des Gesetzes vom 21. März 1991 eine Geschäftsführungsautonomie erhalten haben, ausdehnen kann.

Es obliegt dem vorlegenden Richter und nicht dem Hof, die Vereinbarkeit etwaiger Behandlungsunterschiede, die sich aus dem vorerwähnten königlichen Erlass ergeben könnten, mit dem Verfassungsgrundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung zu beurteilen.

B.7.1. Die erste präjudizielle Frage in der Rechtssache Nr. 4231 betrifft die Vereinbarkeit der Artikel 101 und 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985, in Verbindung mit Artikel 20 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 77*bis*, und von Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung. In der Frage wird um einen Vergleich gebeten zwischen einerseits Arbeitnehmern, deren Vertrag mit sofortiger Wirkung ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund gekündigt wird, während sie ihre Arbeitsleistungen vollständig unterbrochen haben, und andererseits Arbeitnehmern, die entweder auf eigenen Antrag hin oder auf eine Bitte des Arbeitgebers hin zeitweilig ihre Arbeitsleistungen

verkürzt haben und deren Vertrag mit sofortiger Wirkung ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund gekündigt wird.

Während die Ersteren Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung sowie auf eine pauschale Schutzentschädigung haben, die beide auf der Grundlage einer Vollzeitentlohnung berechnet werden, haben Letztere Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung und auf eine pauschale Schutzentschädigung, deren Beträge auf der Grundlage des laufenden Lohnes gemäß den verkürzten Tätigkeiten berechnet werden.

B.7.2. In der zweiten präjudiziellen Frage in der Rechtssache Nr. 4231 wird der Hof gebeten zu prüfen, ob durch die vorerwähnten Bestimmungen nicht eine Diskriminierung eingeführt wird in Bezug auf Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen verkürzt haben, deren Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund gekündigt wird und die Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung sowie eine pauschale Schutzentschädigung haben, deren Beträge in beiden Fällen auf der Grundlage des laufenden Lohnes entsprechend den verkürzten Tätigkeiten berechnet werden. Die Situation dieser Arbeitnehmer wird mit derjenigen der Arbeitnehmer verglichen, die ihre Leistungen weder unterbrochen noch verkürzt haben, deren Vertrag mit sofortiger Wirkung ohne schwerwiegenden Grund gekündigt wird und die Anspruch auf eine ausgleichende Kündigungsentschädigung haben, die auf der Grundlage einer Entlohnung entsprechend einer Vollzeitarbeit berechnet wird, wobei deren Betrag nach Darlegung des vorlegenden Richters offenbar automatisch und zumindest entweder gleich hoch oder höher wäre als die zusammengerechneten beiden Entschädigungen, auf die ein Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen verkürzt hat, Anspruch erheben kann, falls die beiden verglichenen Kategorien eine gleichwertige Basisentlohnung und ein Dienstalter von mindestens fünf Jahren hatten.

B.8.1. In ihrer Formulierung betreffen die beiden präjudiziellen Fragen den Umstand, dass zur Bestimmung des Betrags der ausgleichenden Kündigungsentschädigung und der pauschalen Schutzentschädigung, die einem Arbeitnehmer gezahlt werden, der seine Arbeitsleistungen verkürzt hat und dessen Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund gekündigt wird, die Entlohnung berücksichtigt wird, die der besagte Arbeitnehmer tatsächlich bei der Kündigung des Arbeitsvertrags erhalten hat, und nicht die Entlohnung, die er im Fall vollzeitiger Arbeitsleistungen erhalten würde.

B.8.2. Es widerspricht nicht dem Verfassungsgrundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung, unter Berücksichtigung der in B.2.2 und B.3.2 beschriebenen, vom Gesetzgeber verfolgten Zielsetzungen, hinsichtlich der ausgleichenden Kündigungsentschädigung und der Schutzentschädigung für einen Arbeitnehmer mit verkürzten Arbeitsleistungen bei der Kündigung vom gleichen effektiven Lohn auszugehen.

Der Gesetzgeber bezweckt nämlich einen besseren Schutz der Arbeitnehmer mit zeitlich verkürzten Arbeitsleistungen, unter Berücksichtigung sowohl der in Artikel 101 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 gebotenen zusätzlichen Garantie gegen Entlassung als auch von Artikel 103 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985, der zur Berechnung der Kündigungsentschädigung 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 weder für die etwaige ausgleichende Kündigungsentschädigung noch für die etwaige Schutzentschädigung festgelegt hat, dass der Basisjahreslohn so berechnet wird, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte.

B.8.3. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die präjudiziellen Fragen in der Rechtssache Nr. 4231 verneinend zu beantworten sind.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

- Die präjudizielle Frage in den Rechtssachen Nrn. 4235 und 4236 bedarf keiner Antwort.

- 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 verstoßen nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, 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 zu legen ist.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989, in der öffentlichen Sitzung vom 8. Mai 2008.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Melchior