

Geschäftsverzeichnisnr. 4430
Urteil Nr. 14/2009 vom 5. Februar 2009

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in Bezug auf Artikel 82 § 5 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Gent.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden M. Bossuyt und M. Melchior, und den Richtern A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, J. Spreutels und T. Merckx-Van Goey, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Bossuyt,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. Gegenstand der präjudiziellen Frage und Verfahren

In seinem Urteil vom 8. Februar 2008 in Sachen Walfried Stöcker gegen die « Dicalite Europe » AG, dessen Ausfertigung am 14. Februar 2008 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Gent folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstößt Artikel 82 § 5 des Gesetzes über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem für die Angestellten, deren jährliche Entlohnung zum Zeitpunkt des Dienstantritts mehr als 32.200 Euro (jährlich indexiert) beträgt, die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen durch eine spätestens zu diesem Zeitpunkt getroffene Vereinbarung festgelegt werden dürfen, in deren Ermangelung die Bestimmungen von Artikel 82 § 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge Anwendung finden, während für die Angestellten, deren jährliche Entlohnung bei der Notifikation der Kündigung mehr als 16.100 Euro (jährlich indexiert) beträgt, ohne zum Zeitpunkt des Dienstantritts mehr als 32.200 Euro (jährlich indexiert) zu betragen, die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist gemäß dem vorerwähnten Artikel 82 § 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge nur durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung getroffene Vereinbarung oder aber vom Richter festgelegt werden kann? ».

(...)

III. In rechtlicher Beziehung

(...)

B.1. Die präjudizielle Frage bezieht sich auf Artikel 82 § 5 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, eingefügt durch Artikel 136 des Gesetzes vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen (*Belgisches Staatsblatt*, 31. März 1994).

Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, abgeändert durch Artikel 136 des vorerwähnten Gesetzes vom 30. März 1994 und durch Artikel 1 des am 20. Juni 2002 bestätigten königlichen Erlasses vom 20. Juli 2000 zur Ausführung des Gesetzes vom 26. Juni 2000 über die Einführung des Euro in die Rechtsvorschriften in Bezug auf die in Artikel 78 der Verfassung erwähnten Angelegenheiten, für die das Ministerium der Beschäftigung und der Arbeit zuständig ist, bestimmt:

« § 1. Die in Artikel 37 festgelegte Kündigungsfrist beginnt am ersten Tag des Monats nach dem Monat, in dem die Kündigung notifiziert worden ist.

§ 2. Wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR nicht übersteigt, beträgt die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist für Angestellte, die seit weniger als fünf Jahren angestellt sind, mindestens drei Monate.

Mit Beginn jedes weiteren Zeitraums von fünf Dienstjahren beim selben Arbeitgeber verlängert sich diese Frist um drei Monate.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, werden die in den Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Kündigungsfristen um die Hälfte verkürzt, ohne dabei drei Monate überschreiten zu dürfen.

§ 3. Wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR übersteigt, werden die vom Arbeitgeber und vom Angestellten einzuhaltenden Kündigungsfristen entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festgelegt.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist nicht kürzer sein als die in § 2 Absatz 1 und 2 festgelegten Fristen.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist, wenn die jährliche Entlohnung mehr als 16.100 EUR beträgt, ohne jedoch 32.200 EUR zu übersteigen, nicht länger als viereinhalb Monate und, wenn die jährliche Entlohnung 32.200 EUR übersteigt, nicht länger als sechs Monate sein.

§ 4. Die Kündigungsfristen müssen entsprechend dem zu Beginn der Kündigungsfrist erworbenen Dienstalter berechnet werden.

§ 5. Wenn die jährliche Entlohnung bei Dienstantritt 32.200 EUR übersteigt, dürfen die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen in Abweichung von § 3 auch durch eine spätestens zu diesem Zeitpunkt zu treffende Vereinbarung festgelegt werden.

Die Kündigungsfristen dürfen auf jeden Fall nicht kürzer als die in § 2 Absatz 1 und 2 festgelegten Fristen sein.

Bei Nichtvorhandensein einer Vereinbarung bleiben die Bestimmungen von § 3 anwendbar.

Die Bestimmungen des vorliegenden Paragraphen sind nur anwendbar, sofern der Dienstantritt nach dem ersten Tag des Monats nach dem Monat der Veröffentlichung des Gesetzes vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen im *Belgischen Staatsblatt* stattfindet ».

B.2. Artikel 82 § 5 des Gesetzes über die Arbeitsverträge führt eine unterschiedliche Regelung über Kündigungsmodalitäten für die Kategorie von Angestellten ein, deren jährliche Entlohnung den indexierten Betrag von 32 200 Euro überschreitet. Im Gegensatz zu dem, was für Angestellte gilt, deren jährliche Entlohnung den indexierten Betrag von 16 100 Euro überschreitet, jedoch nicht höher ist als der indexierte Betrag von 32 200 Euro, und für die Artikel 82 § 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge bestimmt, dass die vom Arbeitgeber

einzuhaltenden Kündigungsfristen entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festgelegt werden, wird durch Artikel 82 § 5 des Gesetzes über die Arbeitsverträge Angestellten, deren jährliche Entlohnung den indexierten Betrag von 32 200 Euro überschreitet, die Möglichkeit geboten, spätestens zum Zeitpunkt ihres Dienstantritts eine Vereinbarung über die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen zu treffen.

Das vorlegende Rechtsprechungsorgan fragt den Hof, ob der durch Artikel 82 § 5 des Gesetzes über die Arbeitsverträge eingeführte Behandlungsunterschied mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung vereinbar sei.

B.3.1. Um die Vereinbarkeit einer Norm mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung zu beurteilen, prüft der Hof zunächst, ob die Kategorien von Personen, bezüglich deren eine Ungleichheit angeführt wird, ausreichend miteinander vergleichbar sind.

B.3.2. Obwohl, wie die Berufungsbeklagte vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anführt, Angestellte, deren jährliche Entlohnung den indexierten Betrag von 32 200 Euro überschreitet, in einem anderen Machtverhältnis gegenüber ihrem Arbeitgeber stehen können als Angestellte, deren jährliche Entlohnung diesen Betrag nicht überschreitet, hat dies nicht zur Folge, dass die beiden Kategorien nicht miteinander vergleichbar wären. In beiden Fällen handelt es sich nämlich um Angestellte, deren Kündigungsfrist festgelegt werden muss, wenn der Arbeitsvertrag beendet wird.

B.4. Das Gesetz vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen hat Artikel 82 § 5 des Gesetzes über die Arbeitsverträge eingeführt als « eine Maßnahme, die die Regeln über die Kündigung für Angestellte flexibler gestaltet, so wie es im Globalplan vorgesehen ist » (*Parl. Dok.*, Senat, 1993-1994, Nr. 980-2, S. 150). Dieser Globalplan sieht laut den Vorarbeiten « Flexibilitätsmaßnahmen zur Förderung der Beschäftigung » vor (*Ann.*, Senat, 1. März 1994, S. 1329). Indem die Möglichkeit geboten wird, vor Dienstantritt eine Vereinbarung über die Kündigungsfrist zu treffen, erhält der Arbeitgeber eine größere Sicherheit hinsichtlich der Kosten der Angestellten, deren jährliche Entlohnung den indexierten Betrag von 32 200 Euro überschreitet (*Ann.*, Senat, 1. März 1994, S. 1332).

B.5. Der fragliche Behandlungsunterschied beruht auf einem objektiven Kriterium, nämlich der jährlichen Entlohnung, bei der davon ausgegangen wird, dass sie in gewissem Maße die unterschiedlichen Verantwortungsebenen ausdrückt.

B.6. Obwohl im Allgemeinen angenommen wird, dass eine bestimmte Kategorie von Arbeitnehmern, die innerhalb des Unternehmens größere Verantwortung tragen und die schwerer eine hinsichtlich der Arbeits- und Einkommensbedingungen gleichwertige Stelle finden dürften, einen besseren Schutz ihres festen Arbeitsverhältnisses beanspruchen kann, kann der Gesetzgeber im Rahmen seiner Flexibilitätspolitik den Standpunkt vertreten, dass eine andere politische Zielsetzung, nämlich die Förderung der Arbeitsplätze, Vorrang haben muss gegenüber dem Schutz der Stabilität des Arbeitsplatzes von Angestellten, deren jährliche Entlohnung den indexierten Betrag von 32 200 Euro überschreitet.

B.7.1. In Bezug auf die Verhältnismäßigkeit der fraglichen Bestimmung ist zunächst festzustellen, dass Artikel 82 § 5 des Gesetzes über die Arbeitsverträge nur die Möglichkeit bietet, eine Vereinbarung über die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen zu einem anderen Zeitpunkt zu treffen, als in Artikel 82 § 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge festgelegt ist. Außerdem sieht die fragliche Bestimmung Mindestgrenzen vor: Artikel 82 § 5 Absatz 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge bestimmt nämlich, dass diese Kündigungsfristen auf keinen Fall kürzer sein dürfen als die in Artikel 82 § 2 Absätze 1 und 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge festgelegten Fristen.

B.7.2. Die fragliche Bestimmung hat auch nicht zur Folge, dass Angestellte, deren jährliche Entlohnung den indexierten Betrag von 32 200 Euro überschreitet, keinen Zugang mehr zu ihrem natürlichen Richter hätten. Artikel 82 § 5 des Gesetzes über die Arbeitsverträge verpflichtet diese Angestellten nämlich nicht, eine Vereinbarung zu treffen, sondern bietet ihnen lediglich die Möglichkeit, dies vor ihrem Dienstantritt zu tun. Tun sie dies nicht, so bleiben gemäß Artikel 82 § 5 Absatz 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge « die Bestimmungen von § 3 anwendbar ». In Ermangelung einer Vereinbarung über die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen werden diese folglich vom Richter festgelegt.

B.7.3. Ebenso wie Artikel 82 § 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge sowohl den Angestellten als auch den Arbeitgebern einen zwingenden Schutz bietet (Kass. 14. Januar 1991, *Arr. Cass.*, 1990-1991, I, Nr. 247), bietet Artikel 82 § 5 des Gesetzes über die Arbeitsverträge ebenfalls sowohl den Angestellten - die vor ihrem Dienstantritt eine längere Kündigungsfrist als die Frist, die ein Richter festlegen würde, aushandeln können - als auch den Arbeitgebern, denen mehr Sicherheit geboten wird hinsichtlich der Kosten der Entlassung der betreffenden Angestellten, einen Schutz.

B.7.4. Schließlich ist festzustellen, dass die Angestellten und ihre Arbeitgeber durch Schuldumwandlung weiterhin die Möglichkeit haben, im gegenseitigen Einvernehmen die Kündigungsfristen anzupassen.

B.8. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass der fragliche Behandlungsunterschied nicht einer vernünftigen Rechtfertigung entbehrt.

B.9. Die präjudizielle Frage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Artikel 82 § 5 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, eingefügt durch Artikel 136 des Gesetzes vom 30. März 1994 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989, in der öffentlichen Sitzung vom 5. Februar 2009.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Bossuyt