

Geschäftsverzeichnissnr. 4506
Urteil Nr. 63/2009 vom 25. März 2009

URTEILSAUSZUG

In Sachen: Präjudizielle Frage in Bezug auf Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Lüttich.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden M. Melchior und M. Bossuyt, und den Richtern P. Martens, R. Henneuse, E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels und T. Merckx-Van Goey, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden M. Melchior,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. Gegenstand der präjudiziellen Frage und Verfahren

In seinem Urteil vom 5. August 2008 in Sachen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung gegen Nathalie Befays, dessen Ausfertigung am 11. August 2008 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Lüttich folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Schafft Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen, dahingehend ausgelegt, dass er den Vollzeitarbeitnehmern das Recht auf eine Zulage (oder Entschädigung) wegen Laufbahnunterbrechung nur dann gewährt, wenn sie bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt sind, eine im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der koordinierten Verfassung stehende Diskriminierung zwischen einerseits den Vollzeitarbeitnehmern im Dienste eines einzigen Arbeitgebers und andererseits den Arbeitnehmern, die vollzeitbeschäftigt sind, indem sie mindestens zwei Teilzeitbeschäftigungen kumulieren, wobei diesen Arbeitnehmern im Gegensatz zu den Ersteren dadurch, dass sie verschiedene Arbeitgeber haben, das Recht auf Teilzeitelternurlaub während mehr als drei Monaten versagt werden würde? ».

(...)

III. In rechtlicher Beziehung

(...)

B.1. Der Hof wird gefragt, ob Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen (nachstehend: das Sanierungsgesetz) mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei.

In Bezug auf den Kontext der fraglichen Bestimmung

B.2.1. Die Artikel 99 bis 107 des Sanierungsgesetzes regeln ein System der Laufbahnunterbrechung, um « die Flexibilität in der Arbeitsorganisation zu verbessern » (*Parl. Dok.*, Senat, 1984-1985, Nr. 757/1, S. 2).

Diese Bestimmungen sollen somit « zur Umverteilung der verfügbaren Arbeit beitragen » (ebenda, S. 36).

B.2.2. In Bezug auf die Bestimmungen im Zusammenhang mit der Laufbahnunterbrechung hat der Minister präzisiert:

« Die Bestimmungen dieses Abschnitts entsprechen einer doppelten Absicht. Einerseits wird von der Überlegung ausgegangen, dass dem einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit geboten werden soll, während seiner Berufslaufbahn flexibler auf seine persönlichen Wünsche und Bedürfnisse einzugehen. Diese können familiärer Art sein, wie die Betreuung eines Kindes nach der Geburt oder im Fall einer Adoption, die Unterstützung der Familie oder von Freunden bei Krankheit oder Tod, oder persönlicher Art, wie Umschulung, Reisen, usw.

Diese Form der persönlichen Flexibilität besteht derzeit nicht. Man muss sich mit einem ‘ unbezahlten Urlaub ’ abfinden, was den Verlust jeglicher sozialen Sicherheit bedeutet, oder auf seinen Arbeitsplatz verzichten.

Daher wird ein Rechtsrahmen gebildet, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Unterbrechung oder die Umgestaltung der Berufslaufbahn aushandeln können.

[...]

Da diese Maßnahmen andererseits im Kontext einer Politik zur Umverteilung der verfügbaren Arbeit zu sehen sind, unterliegt die Gewährung eines Ersatzeinkommens dem Ersatz durch einen entschädigten Arbeitslosen.

Somit können aufgrund individueller oder kollektiver Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Regelungen wie Elternurlaub, Bildungsurlaub, ‘ Jobsharing ’ oder durch schrittweisen Ausstieg vor dem Ende der Laufbahn geschaffene Arbeitsplätze im Privatsektor verwirklicht und im öffentlichen Sektor verstärkt entwickelt werden » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1984-1985, Nr. 1075/21, S. 172).

B.3.1. Artikel 102 des Sanierungsgesetzes ermöglicht es, den Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistungen kürzen, eine Laufbahnunterbrechungszulage zu gewähren.

In seiner ursprünglichen Fassung bestimmte dieser Artikel:

« § 1. Der König kann durch einen in Ministerrat beratenen Erlass die Gewährung einer Zulage für Vollzeit Arbeitnehmer vorsehen, wenn diese mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, halbzzeitig beschäftigt zu werden, oder wenn sie die Anwendung eines kollektiven Arbeitsabkommens beantragen, in dem eine solche Regelung vorgesehen ist, vorausgesetzt, die Arbeitnehmer werden durch entschädigte Vollzeitarbeitslose ersetzt.

§ 2. Die Arbeitnehmer müssen ihren Antrag schriftlich drei Monate vor dem Beginn der neuen Halbzeitarbeitsregelung einreichen.

§ 3. Die Vereinbarung im Sinne von § 1 wird schriftlich festgelegt gemäß den Bestimmungen von Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge ».

B.3.2. In den Vorarbeiten wurde bezüglich dieser Bestimmung erwähnt:

« Artikel 91 dieses Abschnitts [aus dem Artikel 102 des Sanierungsgesetzes hervorgegangen ist] sieht vor, dass ein Vollzeit Arbeitnehmer, der mit dem Einverständnis seines Arbeitgebers seine Arbeitsleistungen teilzeitig fortsetzen möchte, unter gewissen Bedingungen Anrecht auf eine Zulage hat.

Dieser Vorteil wird ebenfalls den Arbeitnehmern gewährt, die die Anwendung eines kollektiven Arbeitsabkommens, in dem eine ähnliche Regelung vorgesehen ist, beantragen » (*Parl. Dok.*, Senat, 1984-1985, Nr. 757/1, SS. 37-38).

B.3.3. In seiner heutigen Fassung bestimmt Artikel 102 des Sanierungsgesetzes, abgeändert durch den königlichen Erlass Nr. 424 vom 1. August 1986 und durch die Gesetze vom 21. Dezember 1994, vom 22. Dezember 1995 und vom 20. Dezember 2001:

« § 1. Den Arbeitnehmern, die mit ihrem Arbeitgeber eine Kürzung der Arbeitsleistungen um 1/5, 1/4, 1/3 oder 1/2 der normalen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle vereinbaren oder die die Anwendung eines kollektiven Arbeitsabkommens beantragen, in dem eine ähnliche Regelung vorgesehen ist, oder die die Bestimmungen von Artikel 102*bis* in Anspruch nehmen, wird eine Zulage gewährt.

Der König legt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass den Betrag der Zulage sowie die besonderen Bedingungen und Modalitäten für die Gewährung dieser Zulage fest.

§ 2. Die Vereinbarung im Sinne von § 1 wird schriftlich festgelegt gemäß den Bestimmungen von Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 ».

B.4.1. Die Möglichkeit, die Arbeitsleistungen zu kürzen und eine Laufbahnunterbrechungszulage gemäß Artikel 102 des Sanierungsgesetzes zu erhalten, wird insbesondere den männlichen und weiblichen Arbeitnehmern gewährt, die sich im Rahmen eines Elternurlaubs um ihr Kind kümmern möchten.

B.4.2. Um das Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren, sieht die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 « zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub » nämlich vor:

« Paragraph 2: Elternurlaub

1. Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen nach Maßgabe des Paragraphen 2 Nummer 2 ein individuelles Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder

Adoption eines Kindes, damit sie sich bis zu einem bestimmten Alter des Kindes - das Alter kann bis zu acht Jahren gehen - für die Dauer von mindestens drei Monaten um dieses Kind kümmern können. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen.

2. Um Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, sind die Unterzeichnerparteien der Meinung, dass das in Paragraph 2 Nummer 1 vorgesehene Recht auf Elternurlaub prinzipiell nicht übertragbar sein soll.

3. Die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs werden in den Mitgliedstaaten gesetzlich und/oder tarifvertraglich unter Einhaltung der Mindestanforderungen dieser Vereinbarung geregelt. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können insbesondere

a) entscheiden, ob der Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, in Teilen oder in Form von 'Kreditstunden' gewährt wird;

b) das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Beschäftigungsdauer und/oder Betriebszugehörigkeit (höchstens ein Jahr) abhängig machen;

c) die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs an die besonderen Umstände der Adoption anpassen;

d) Fristen vorschreiben, innerhalb derer der Arbeitnehmer, der sein Recht auf Elternurlaub ausübt, den Arbeitgeber unterrichten muss; dabei hat er Beginn und das Ende des Elternurlaubs anzugeben;

e) die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitgeber - nach Konsultation gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten - aus berechtigten betrieblichen Gründen die Gewährung des Elternurlaubs verschieben darf (beispielsweise bei saisonabhängiger Arbeit, wenn innerhalb der festgelegten Frist keine Vertretung gefunden werden kann, wenn ein erheblicher Anteil der Arbeitskräfte gleichzeitig Elternurlaub beantragt, wenn eine bestimmte Funktion von strategischer Bedeutung ist). Sollten sich aus der Anwendung dieser Klausel Schwierigkeiten ergeben, so sind sie gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten zu lösen;

f) in Ergänzung zu Buchstabe e) die Genehmigung erteilen, dass besondere Vorkehrungen getroffen werden, um den Bedürfnissen der kleinen Unternehmen im Blick auf Arbeitsweise und Organisation gerecht zu werden.

4. Um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen können, treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen.

5. Im Anschluss an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden.

6. Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluss an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.

7. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs.

8. Sozialversicherungstechnische Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften geprüft und entschieden; dabei ist der Bedeutung der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen ».

B.4.3. Umgesetzt wurde die vorerwähnte Richtlinie 96/34/EG durch das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 64 vom 29. April 1997 des Nationalen Arbeitsrates zur Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub (für allgemeinverbindlich erklärt durch einen königlichen Erlass vom 29. Oktober 1997) und durch den königlichen Erlass vom 29. Oktober 1997 zur Einführung eines Rechtes auf Elternurlaub im Rahmen der Laufbahnunterbrechung (nachstehend: der königliche Erlass vom 29. Oktober 1997).

B.5.1. Artikel 7 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 64 bestimmt:

« § 1. Bei Ausübung des Rechtes auf Elternurlaub wird die Ausführung des Arbeitsvertrags während drei Monaten vollständig ausgesetzt.

§ 2. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können jedoch eine Vereinbarung über die Ausübung des Elternurlaubs in Blöcken oder durch eine Kürzung der Arbeitsleistungen treffen. Es kann sich um eine Halbierung der Arbeitsleistungen während sechs Monaten handeln.

Im Falle einer Kürzung der Arbeitsleistungen und gemäß den Bestimmungen von Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge wird der Arbeitsvertrag schriftlich festgelegt; in diesem Schriftstück werden die Regelung der Teilzeitarbeit und die vereinbarten Arbeitszeiten erwähnt ».

Im Kommentar zu dieser Bestimmung heißt es:

« Es ist zu bemerken, dass die Halbierung der Arbeitsleistungen während sechs Monaten gemäß Absatz 1 von § 2 dieses Artikels als Beispiel angeführt wird und dass andere Regelungen folglich nicht ausgeschlossen sind ».

B.5.2. Artikel 2 des königlichen Erlasses vom 29. Oktober 1997, ersetzt durch den königlichen Erlass vom 15. Juli 2005, bestimmt:

« § 1. Um sich um sein Kind zu kümmern, hat ein Arbeitnehmer das Recht:

- entweder die Ausführung seines Arbeitsvertrags gemäß Artikel 100 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen während eines Zeitraums von drei Monaten auszusetzen; der Arbeitnehmer kann sich dafür entscheiden, diesen Zeitraum in Monatsblöcke aufzuteilen;

- oder seine Arbeitsleistungen teilzeitig als Halbtagsarbeit während eines Zeitraums von sechs Monaten gemäß Artikel 102 des vorerwähnten Gesetzes fortzusetzen, wenn er eine Vollzeitstelle besitzt; der Arbeitnehmer kann sich dafür entscheiden, diesen Zeitraum in Blöcken von zwei Monaten oder in ein Mehrfaches dieser Zahl aufzuteilen;

- oder seine Arbeitsleistungen teilzeitig in Form einer Kürzung um ein Fünftel während eines Zeitraums von fünfzehn Monaten gemäß Artikel 102 des vorerwähnten Gesetzes fortzusetzen, wenn er eine Vollzeitstelle besitzt; der Arbeitnehmer kann sich dafür entscheiden, diesen Zeitraum in Blöcken von fünf Monaten oder in ein Mehrfaches dieser Zahl aufzuteilen.

§ 2. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, im Rahmen der Ausübung seines Rechts auf Elternurlaub die verschiedenen, in Paragraph 1 vorgesehenen Regelungen zu nutzen. Bei einer Änderung der Form ist der Grundsatz zu berücksichtigen, dass ein Monat Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags zwei Monaten Kürzung der Arbeitsleistungen auf eine Halbzeitbeschäftigung und fünf Monaten Kürzung der Arbeitsleistungen um ein Fünftel entspricht ».

B.5.3. Artikel 7 des königlichen Erlasses vom 2. Januar 1991 über die Bewilligung von Unterbrechungszulagen (nachstehend: der königliche Erlass vom 2. Januar 1991) bestimmt:

« § 1. Die nach einer Regelung der Vollzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer, die in Anwendung von Artikel 102 des vorerwähnten Gesetzes vom 22. Januar 1985 ihre Arbeitsleistungen um ein Fünftel, ein Viertel, ein Drittel oder die Hälfte kürzen, haben Anspruch auf eine Laufbahnunterbrechungszulage unter der Bedingung:

1. dass die vorgesehene Dauer der Kürzung der Arbeitsleistungen wenigstens drei Monate beträgt;

2. dass sie einen Antrag auf Unterbrechungszulagen entsprechend den in diesem Erlass festgelegten Bedingungen und Modalitäten einreichen, wobei der Arbeitgeber sich verpflichtet, sie nach den Bestimmungen von § 2 zu ersetzen.

§ 2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen um die Hälfte oder ein Drittel kürzen, durch einen entschädigten Vollarbeitslosen, der Arbeitslosengeld für alle Tage der Woche erhält, oder durch eine gleichgestellte Person zu ersetzen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen um ein Viertel oder ein Fünftel kürzen, zu ersetzen, wenn er ein anderes Personalmitglied beschäftigt, das seine Arbeitsleistungen um ein Viertel oder ein Fünftel gekürzt hat und nicht ersetzt worden ist. In diesem Fall muss er die beiden Arbeitnehmer ab dem Beginn der Kürzung der Arbeitsleistungen des zweiten Arbeitnehmers ersetzen.

§ 3. In Abweichung von § 1 können Arbeitnehmer, die auf andere Weise als aufgrund von Artikel 102 des vorerwähnten Gesetzes vom 22. Januar 1985 in einer Teilzeitarbeitsregelung mit einer wöchentlichen Anzahl Arbeitsstunden von durchschnittlich wenigstens drei Vierteln der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden eines im selben Unternehmen beschäftigten Vollzeitarbeitnehmers oder in Ermangelung im selben Teilbetrieb beschäftigt sind, zu einer Teilzeitarbeitsregelung übergehen, wobei die Anzahl Arbeitsstunden der Hälfte der Anzahl Arbeitsstunden der Vollzeitarbeitsregelung entspricht.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den im vorstehenden Absatz erwähnten Arbeitnehmer durch einen entschädigten Vollarbeitslosen oder eine gleichgestellte Person zu ersetzen, wenn die Anzahl Stunden, die durch den Übergang zu einer Teilzeitarbeitsregelung frei geworden ist, höher ist als oder gleich hoch ist wie die Anzahl Stunden einer Drittelarbeitszeitregelung oder wenn er ein anderes Personalmitglied beschäftigt, das seine Arbeitsleistungen gekürzt hat und nicht ersetzt worden ist. In diesem Fall muss er die beiden Arbeitnehmer ab dem Beginn der Kürzung der Arbeitsleistungen des zweiten Arbeitnehmers ersetzen ».

Aufgrund von Artikel *7bis* des königlichen Erlasses vom 2. Januar 1991 müssen Arbeitnehmer, die ihre Leistungen aufgrund des königlichen Erlasses vom 29. Oktober 1997 kürzen, entsprechend den Bestimmungen des vorerwähnten Artikels 7 § 2 oder § 3 ersetzt werden.

B.6. Aus den vorerwähnten Bestimmungen geht hervor, dass ein Arbeitnehmer, der einen Elternurlaub in Anspruch nehmen möchte, die Möglichkeit hat, mit seinem Arbeitgeber entweder die vollständige Aussetzung der Ausführung seiner Arbeit während drei Monaten oder die Kürzung seiner Arbeitsleistungen während eines Zeitraums von mehr als drei Monaten zu vereinbaren.

Zur Hauptsache

B.7.1. Der Hof wird gefragt, ob Artikel 102 des Sanierungsgesetzes, auf den im königlichen Erlass vom 29. Oktober 1997 und im königlichen Erlass vom 2. Januar 1991 Bezug genommen werde, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, wenn diese Bestimmung so ausgelegt werde, dass sie nur das Recht auf eine Laufbahnunterbrechungszulage bei Elternurlaub

für Vollzeit Arbeitnehmer gewähre, wenn sie bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt seien, und nicht, wenn sie gleichzeitig zwei Teilzeitarbeitsstellen hätten; in dieser Auslegung werde den vollzeitig bei mehreren Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmern das Recht auf einen teilzeitigen Elternurlaub während mehr als drei Monaten verwehrt.

B.7.2. Die vor dem vorlegenden Richter anhängige Streitsache betrifft die Situation einer Arbeitnehmerin, die gleichzeitig zwei Halbtagsstellen hat und die einen halbzeitigen Elternurlaub während sechs Monaten beantragt hat; nachdem sie einen Elternurlaub von drei Monaten für eine ihrer Halbtagsstellen erhalten hatte, wünschte sie einen Elternurlaub von drei Monaten für ihre andere Halbtagsstelle zu nehmen.

Der Hof begrenzt seine Prüfung auf diesen Fall.

B.8.1. Aus dem eigentlichen Wortlaut von Artikel 102 des Sanierungsgesetzes geht hervor, dass die Kürzung der Arbeitsleistungen und die Laufbahnunterbrechungszulage zugunsten eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen auf Teilzeitarbeit kürzt, nur für « vollzeitig beschäftigte » Arbeitnehmer gedacht waren.

B.8.2. Obwohl die Kürzung der Arbeitsleistungen im Rahmen eines teilzeitigen Elternurlaub einen Vollzeit Arbeitnehmer betrifft, scheint in der Formulierung von Artikel 102 des Sanierungsgesetzes sowie in den Texten über den Elternurlaub, die in B.5 zitiert wurden, nicht die Situation eines Vollzeit Arbeitnehmers, der gleichzeitig bei zwei Arbeitgebern zwei Halbtagsstellen bekleidet, vorgesehen worden zu sein.

B.9. Indem die fragliche Bestimmung vorsieht, dass ein Arbeitnehmer mit « seinem Arbeitgeber » eine Kürzung seiner Arbeitsleistungen vereinbaren kann, kann sie nicht alle Arbeitgeber ins Auge fassen, die einen Arbeitnehmer mit gleichzeitig verschiedenen Teilzeitstellen, die zusammen einer Vollzeitstelle entsprechen, beschäftigen.

Der halbzeitige Elternurlaub während sechs Monaten kommt also nur Arbeitnehmern zugute, die vollzeitig bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt sind, und nicht Arbeitnehmern, die vollzeitig bei zwei Arbeitgebern beschäftigt sind, welche sie jeweils halbzeitig beschäftigen.

B.10. Der Hof muss folglich prüfen, ob die fragliche Bestimmung keine Diskriminierung zwischen vollzeitig beschäftigten Arbeitnehmern einführt.

B.11.1. Der Ministerrat ist der Auffassung, dass die präjudizielle Frage sich in Wirklichkeit auf den königlichen Erlass vom 29. Oktober 1997 und nicht auf Artikel 102 des Sanierungsgesetzes beziehe, so dass der Hof nicht zuständig sei.

B.11.2. Obwohl die fragliche Bestimmung sich nicht spezifisch auf den Elternurlaub bezieht, regelt sie im Allgemeinen die Möglichkeit zur Kürzung der Arbeitsleistungen und die bei einer Kürzung der Arbeitsleistungen einzuhaltenden Formalitäten, auf die sich die Bestimmungen des königlichen Erlasses vom 29. Oktober 1997 beziehen.

Folglich kann die fragliche Bestimmung und nicht der königliche Erlass vom 29. Oktober 1997 einen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitnehmern im Falle eines Elternurlaubs einführen.

B.11.3. Die Einrede wird abgewiesen.

B.12. Vollzeitig bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer, die durch Zusammenlegung von zwei Halbtagsstellen bei zwei Arbeitgebern vollzeitig beschäftigt sind, befinden sich hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit in einer vergleichbaren Situation.

B.13.1. Aufgrund der in B.5 zitierten Bestimmungen über den Elternurlaub ist der Elternurlaub ein individuelles Recht, das allen Arbeitnehmern zuerkannt wird, unabhängig von der Dauer ihrer Arbeitsleistungen, sei es vollzeitig oder teilzeitig, und dieses Recht kann in der Form einer Kürzung der Arbeitsleistungen gewährt werden.

B.13.2. Artikel 4 des Gesetzes vom 5. März 2002 über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zugunsten von Teilzeitarbeitnehmern bestimmt:

« In Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen werden Teilzeitarbeitnehmer nicht ungünstiger behandelt als Vollzeitarbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Situation

befinden, nur aus dem Grund, dass sie teilzeitig arbeiten, es sei denn, dass eine unterschiedliche Behandlung durch objektive Gründe gerechtfertigt ist.

Wenn es angebracht ist, können ihre Rechte im Verhältnis zu ihrer Arbeitsdauer festgelegt werden.

Wenn objektive Gründe es rechtfertigen, kann der Zugang zu bestimmten Beschäftigungsbedingungen von einem Zeitraum des Dienalters, einer Arbeitsdauer oder von Lohnbedingungen abhängig gemacht werden ».

Durch diese Bestimmung soll die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit umgesetzt werden, deren Paragraph 4 einen Grundsatz der Nichtdiskriminierung festlegt.

B.14. Indem die fragliche Bestimmung die Arbeitnehmer, die vollzeitig durch Zusammenlegung von zwei Halbtagsstellen bei zwei Arbeitgebern beschäftigt sind, vom Recht auf halbzzeitigen Elternurlaub für einen Zeitraum von sechs Monaten ausschließt, behandelt sie Vollzeit Arbeitnehmer aus dem einzigen Grund, dass sie zwei Halbtagsstellen bekleiden, anders als Arbeitnehmer, die vollzeitig bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt sind, ohne dass dieser Behandlungsunterschied gerechtfertigt wäre.

Für einen halbzzeitig bei zwei Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmer besteht nämlich keine praktische Schwierigkeit und auch keine Gefahr, das gute Funktionieren der Unternehmen zu stören, wodurch die Verweigerung eines halbzzeitigen Elternurlaubs während sechs Monaten und der Zulagen für diesen Urlaub zu rechtfertigen wäre; so ist es dem Arbeitnehmer möglich, einen Elternurlaub von drei Monaten mit einem seiner Arbeitgeber, der ihn halbzzeitig beschäftigt, zu vereinbaren, und anschließend diesen Elternurlaub durch einen mit seinem zweiten Arbeitgeber vereinbarten Elternurlaub von drei Monaten zu ergänzen.

Auf diese Weise soll jeder Arbeitgeber für die Kürzung der Arbeitszeit entsprechend der geleisteten Arbeitszeit aufkommen. Die Kürzung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers und die ihm gezahlten Zulagen sind somit die gleichen, wie wenn er vollzeitig bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt wäre.

B.15. Die präjudizielle Frage ist bejahend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Indem er das Recht auf eine Laufbahnunterbrechungszulage wegen Elternurlaubs während sechs Monaten nicht Arbeitnehmern gewährt, die infolge der Kumulierung zweier Halbzeitbeschäftigungen bei zwei Arbeitgebern vollzeitig beschäftigt sind, verstößt Artikel 102 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989, in der öffentlichen Sitzung vom 25. März 2009.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) M. Melchior