

Geschäftsverzeichnisnr. 5144

Entscheid Nr. 80/2012  
vom 28. Juni 2012

ENTSCHEIDSAUSZUG

---

*In Sachen:* Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgericht Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten M. Bossuyt und R. Henneuse, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul und F. Daoût, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten M. Bossuyt,

verkündet nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

### I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 3. Mai 2011 in Sachen Tania Ruttens gegen die VoG « Thuisverpleging De VoorZorg provincie Antwerpen », dessen Ausfertigung am 11. Mai 2011 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Antwerpen folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem die Entlassungsentschädigung sowohl des Arbeitnehmers, der während der Zeit entlassen wird, in der er seine Arbeitsleistungen wegen Unterstützung oder Pflege eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds (KE vom 10. August 1998) teilweise ausgesetzt hat, als auch des Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen wegen einer anderen Form der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitkredits teilweise ausgesetzt hat, aufgrund der aktuellen Teilzeitentlohnung berechnet wird, während Ersterer dazu gezwungen wurde, seine Arbeitsleistungen zu verringern, Letzterer aber die freie Wahl dazu hatte? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Der vorliegende Richter fragt, ob Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (nachstehend: das Gesetz über die Arbeitsverträge) mit dem in den Artikeln 10 und 11 der Verfassung verankerten Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung vereinbar sei.

B.2. Artikel 39 des Gesetzes über die Arbeitsverträge bestimmt:

« § 1. Ist der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen worden, ist die Partei, die den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in den Artikeln 59, 82, 83, 84 und 115 festgelegten Kündigungsfrist kündigt, dazu verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung zu zahlen, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht. Die Entschädigung stimmt jedoch immer mit dem Betrag der laufenden Entlohnung, die der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, überein, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber und unter Missachtung der Bestimmungen von Artikel 38 § 3 des vorliegenden Gesetzes oder von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit ausgesprochen wird.

Die Entlassungsentschädigung umfasst nicht nur die laufende Entlohnung, sondern auch die aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile.

§ 2. Unbeschadet der Bestimmungen von § 1 ist der Arbeitgeber, der im Laufe eines der in Artikel 29 Nr. 1, 6 und 7 und in Artikel 38 § 3 Absatz 1 Nr. 3 und 4 erwähnten Zeiträume die

Bestimmungen von Artikel 38 § 3 nicht beachtet, dazu verpflichtet, eine Entschädigung in Höhe der normalen Entlohnung zu zahlen, die für die in Artikel 38 § 3 Absatz 1 Nr. 3 und 4 erwähnten Zeiträume oder Teilzeiträume geschuldet wird, während deren der Arbeitnehmer nicht beschäftigt war.

Diese Entschädigung darf jedoch den der Entlohnung von drei Monaten entsprechenden Betrag, wenn es sich um einen Arbeiter oder Hausangestellten handelt, oder den der Entlohnung von sechs Monaten entsprechenden Betrag, wenn es sich um einen Angestellten oder Handelsvertreter handelt, nicht übersteigen.

§ 3. Unbeschadet der Bestimmungen von § 1 ist der Arbeitgeber, der die Bestimmungen von Artikel 40 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit nicht beachtet, dazu verpflichtet, die in Absatz 3 des vorerwähnten Artikels 40 vorgesehene Entschädigung zu zahlen ».

B.3. 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 Entlassungsentschädigung, 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 Entlassungsentschädigung 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 Entlassungsentschädigung auf der Grundlage der « laufenden Entlohnung » festgesetzt werden, die grundsätzlich entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht. Artikel 39 § 1 Absatz 2 präzisiert, dass die Entlassungsentschädigung nicht nur die laufende Entlohnung umfasst, sondern auch alle aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteile.

B.4.1. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich darauf, ob ein Arbeitnehmer, der in Anwendung des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen (nachstehend: das Gesetz vom 22. Januar 1985) seine Arbeitsleistungen verkürzt, über ein Wahlrecht verfügt oder nicht.

B.4.2. Der vorliegende Richter fragt, ob Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge diskriminierend sei, wenn er so ausgelegt werde, dass bei der Festlegung der Entlassungsentschädigung im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen aufgrund des « Pflegeurlaubs » in Anwendung des königlichen Erlasses vom

10. August 1998 zur Einführung eines Rechtes auf Laufbahnunterbrechung zur Unterstützung oder Pflege eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds, sowie bei einer Verkürzung der Arbeitsleistungen aufgrund einer anderen Form der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitcredits, durch den Arbeitgeber, von der aktuellen Teilzeientlohnung bzw. von der « laufenden Entlohnung » für die verkürzten Arbeitsleistungen ausgegangen werde, da die erste Kategorie von Arbeitnehmern gezwungen gewesen sei, ihre Arbeitsleistungen zu verkürzen, während die zweite Kategorie die freie Wahl dazu habe.

B.4.3. In Bezug auf den Grundsatz des « Pflegeurlaubs » bestimmt Artikel 3 Absatz 1 des königlichen Erlasses vom 10. August 1998:

« Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 1 sind berechtigt, ihren Arbeitsvertrag vollständig auszusetzen aufgrund von Artikel 100 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen oder ihre vollzeitigen Arbeitsleistungen um 1/5 oder die Hälfte zu verringern aufgrund von Artikel 102 desselben Gesetzes im Hinblick auf die Unterstützung oder Pflege eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds bis zum zweiten Grad ».

B.5. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, sind die zu vergleichenden Kategorien von Arbeitnehmern ausreichend deutlich abgegrenzt, da der vorliegende Richter einen Vergleich anstellt zwischen einerseits der Kategorie von Arbeitnehmern, die entlassen werden, während sie ihre Arbeitsleistungen « gezwungenermaßen » verkürzt haben aufgrund des « Pflegeurlaubs », und andererseits der Kategorie von Arbeitnehmern, die entlassen werden, während sie ihre Arbeitsleistungen wegen einer anderen Form der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitcredits verkürzt haben, wozu sie die freie Wahl hatten.

Der Umstand, dass in der Vorabentscheidungsfrage selbst der Begriff « andere Form der Laufbahnunterbrechung oder des Zeitcredits » nicht näher erläutert wird, ist nicht so beschaffen, dass auf eine undeutliche Vorabentscheidungsfrage geschlossen werden könnte. Im Vorlageurteil wird die Kategorie von Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistungen wegen des « Pflegeurlaubs » verkürzen, unter Bezugnahme auf die Entscheide Nrn. 51/2008, 77/2008 und 89/2009, mit den anderen Kategorien von Arbeitnehmern verglichen, die ihre Arbeitsleistungen in Anwendung des Gesetzes vom 22. Januar 1985 verkürzen.

Darüber hinaus wird die kontradiktorische Beschaffenheit des Verfahrens vor dem Gerichtshof nicht gefährdet, da der Ministerrat seinen Standpunkt auf effiziente Weise dargelegt hat.

B.6. Der Gerichtshof kann eine Gleichbehandlung nur sanktionieren, wenn zwei Kategorien von Personen, die sich in Bezug auf die fragliche Maßnahme in wesentlich unterschiedlichen Situationen befinden, ohne vernünftige Rechtfertigung auf identische Weise behandelt werden.

B.7.1. Gemäß Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge haben alle Arbeitnehmer, die ohne Beachtung der Kündigungsfrist entlassen werden, Anrecht auf eine Entlassungsschädigung in Höhe der laufenden Entlohnung, die entweder der ganzen oder der restlichen Dauer der Kündigungsfrist entspricht. In der vom Richter angenommenen Auslegung entspricht die « laufende Entlohnung » im Fall von verkürzten Arbeitsleistungen der tatsächlich erworbenen Entlohnung und nicht der vorher erworbenen Vollzeitentlohnung, ohne dass dabei die freiwillige bzw. unfreiwillige Beschaffenheit der Verkürzung der Arbeitsleistungen berücksichtigt wird.

B.7.2. 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 Entlohnung im Fall einer Entlassung ohne schwerwiegenden oder ausreichenden Grund vorgesehen (Artikel 101 Absatz 6 des Gesetzes vom 22. Januar 1985) und überdies in Artikel 103 des Gesetzes vom 22. Januar 1985 festgelegt, dass für die Berechnung der Kündigungsfrist oder der Anzahl Monate, die zur Festlegung des Betrags der Entlassungsschädigung im Sinne von Artikel 39 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge zu berücksichtigen sind, von der Basisjahresentlohnung auszugehen ist, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte.

In diesem Fall kann dem Gesetzgeber vernünftigerweise nicht vorgeworfen werden, dass er nicht so weit gegangen ist, auch für den Betrag der Entlassungsschädigung vorzusehen, dass von der Basisjahresentlohnung auszugehen ist, als ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen nicht verkürzt hätte, bzw. dass er keine Unterscheidung je nach der Form des Zeitkredits oder der Laufbahnverkürzung eingeführt hat.

Der Gerichtshof könnte diese Entscheidung nur im Falle einer offensichtlich unvernünftigen Beurteilung missbilligen.

B.8.1. Im Rahmen des « Pflegeurlaubs » werden die verkürzten Arbeitsleistungen gemäß einem Teilzeitarbeitsvertrag erbracht, genau so wie bei anderen Formen der Laufbahnverkürzung oder des Zeitkredits (Artikel 105 § 1 des Gesetzes vom 22. Januar 1985).

Darüber hinaus verkürzt ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistungen im Rahmen des « Pflegeurlaubs » oder im Rahmen einer anderen Regelung der Laufbahnverkürzung oder des Zeitkredits immer auf freiwilliger Basis, dies im Gegensatz zu einem Arbeitnehmer, der sich wegen seines eigenen Gesundheitszustandes in einer Situation der zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit befindet. Ein Arbeitnehmer, der das betreffende Recht in Anspruch nehmen möchte, muss dies dem Arbeitgeber nämlich schriftlich mitteilen (für den « Pflegeurlaub » siehe die Artikel 8 und 8*bis* des königlichen Erlasses vom 10. August 1998 zur Einführung eines Rechtes auf Laufbahnunterbrechung zur Unterstützung oder Pflege eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds, und für die anderen Formen der Laufbahnverkürzung oder des Zeitkredits siehe die Artikel 12 und 13 § 3 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 77*bis*). Daher ist festzustellen, dass sowohl der « Pflegeurlaub » als auch der Zeitkredit und jede andere Form der Laufbahnverkürzung durch die freie Wahl des Arbeitnehmers gekennzeichnet sind, während die zeitweilige Aussetzung eines Arbeitsvertrags infolge einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit dadurch gekennzeichnet ist, dass es dem Arbeitnehmer unmöglich ist, seine Arbeit zu verrichten (Artikel 31 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge).

B.8.2. In Bezug auf die Berechnung der Entlassungsschädigung besteht zwischen Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistungen im Rahmen des « Pflegeurlaubs » verkürzen, und Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistungen im Rahmen einer anderen Form der Laufbahnverkürzung oder des Zeitkredits verkürzen, nicht ein solcher Unterschied, dass hieraus für den Gesetzgeber die Verpflichtung entstehen würde, für die erstgenannte Kategorie eine spezifische, abweichende Regelung vorzusehen.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass sowohl für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistungen verkürzt haben aufgrund des « Pflegeurlaubs » in Anwendung des vorerwähnten königlichen Erlasses vom 10. August 1998, und insbesondere aufgrund von Artikel 3 Absatz 1 in Anlehnung an Artikel 101 des Gesetzes vom 22. Januar 1985, als auch für die anderen Kategorien von Arbeitnehmern, die ihre Arbeitsleistungen aufgrund anderer Formen der Laufbahnverkürzung oder des Zeitkredits verkürzt haben, festgelegt wurde, dass Arbeitgeber, die den Arbeitsvertrag beenden ohne schwerwiegende Gründe oder aus Gründen, deren Art und Ursprung keinen Zusammenhang mit der Verkürzung der Arbeitsleistungen aufweisen, neben der Entlassungsschädigung eine pauschale Schutzentschädigung zahlen müssen, die der Entlohnung für sechs Monate entspricht.

B.9. Die Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, wenn er dahingehend ausgelegt wird, dass im Falle der Entlassung eines Arbeitnehmers, der seine Arbeitsleistungen gemäß Artikel 3 Absatz 1 des königlichen Erlasses vom 10. August 1998 zur Einführung eines Rechtes auf Laufbahnunterbrechung zur Unterstützung oder Pflege eines schwer kranken Haushalts- oder Familienmitglieds verkürzt hat, bei der Festlegung des Betrags der Entlassungsentschädigung von der laufenden Entlohnung, die den verkürzten Tätigkeiten entspricht, auszugehen ist.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 28. Juni 2012.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) M. Bossuyt