

Geschäftsverzeichnisnr. 5299
Entscheid Nr. 123/2012 vom 18. Oktober 2012

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, gestellt vom Arbeitsgericht Brüssel.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten R. Henneuse und M. Bossuyt, und den Richtern L. Lavrysen, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels und P. Nihoul, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten R. Henneuse,

verkündet nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 16. Januar 2012 in Sachen Monica Dos Santos gegen die « 1 aide à la maison » PGmbH, dessen Ausfertigung am 30. Januar 2012 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Brüssel folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die durch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge für verbindlich erklärt wurde, indem er in Absatz 1 die auf bestimmte Zeit angestellten Arbeiter, die Gegenstand einer Entlassung wären, von seinem Anwendungsbereich ausschließt, während er den Vorteil einer Entschädigung wegen willkürlicher Entlassung nur den im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags angestellten Arbeitnehmern vorbehält? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1.1. Der vorliegende Richter befragt den Gerichtshof zur Vereinbarkeit von Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die durch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge für verbindlich erklärt wurde.

Artikel 63 bestimmt:

« Unter willkürlicher Entlassung ist für die Anwendung des vorliegenden Artikels die Entlassung eines unbefristet angestellten Arbeiters zu verstehen, wenn die Gründe dieser Entlassung weder mit der Eignung oder dem Verhalten des Arbeiters im Zusammenhang stehen noch auf den Erfordernissen der Arbeitsweise des Unternehmens, der Einrichtung oder des Dienstes beruhen.

Im Streitfall obliegt es dem Arbeitgeber, die für die Entlassung angeführten Gründe zu beweisen.

Unbeschadet des Artikels 39 § 1 ist der Arbeitgeber, der einen unbefristet angestellten Arbeiter willkürlich entlässt, dazu verpflichtet, diesem Arbeiter eine Entschädigung zu zahlen, die der Entlohnung von sechs Monaten entspricht, es sei denn, eine andere Entschädigung ist

durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen vorgesehen.

Die in Absatz 3 erwähnte Entschädigung wird unabhängig davon geschuldet, ob der Arbeiter mit oder ohne Kündigungsfrist entlassen worden ist; diese Entschädigung kann nicht mit den Entschädigungen kumuliert werden, die in Artikel 39 § 2 und § 3 des vorliegenden Gesetzes, in den Artikeln 16 bis 18 des Gesetzes vom 19. März 1991 zur Einführung einer besonderen Kündigungsregelung für die Vertreter des Personals in den Betriebsräten und Ausschüssen für Arbeitssicherheit, Betriebshygiene und Verschönerung der Arbeitsplätze und für die Kandidaten für diese Ämter oder in Artikel 118 § 3 des Sanierungsgesetzes vom 22. Januar 1985 zur Festlegung sozialer Bestimmungen vorgesehen sind ».

B.1.2. Aus der Formulierung der Vorabentscheidungsfrage geht hervor, dass nur die Absätze 1 und 3 des vorerwähnten Artikels 63 in Frage gestellt werden; demzufolge beschränkt der Gerichtshof seine Prüfung darauf.

B.2.1. Die Artikel 1 und 2 der Richtlinie 1999/70/EG bestimmen:

« Artikel 1

Mit dieser Richtlinie soll die zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB, UNICE und CEEP) geschlossene Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden.

Artikel 2

Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens am 10. Juli 2001 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, dass die Sozialpartner im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch die Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Sofern notwendig kann den Mitgliedstaaten bei besonderen Schwierigkeiten oder im Falle einer Durchführung mittels eines Tarifvertrags nach Konsultation der Sozialpartner eine zusätzliche Frist von höchstens einem Jahr gewährt werden. Sie setzen die Kommission umgehend von diesen Gegebenheiten in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten die Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in diesen Vorschriften selbst oder bei deren amtlicher Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme ».

B.2.2. Paragraph 4 der durch diese Richtlinie für verbindlich erklärten Rahmenvereinbarung bestimmt:

« Paragraph 4: Grundsatz der Nichtdiskriminierung

1. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

2. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.

3. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden von den Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder von den Sozialpartnern unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und der einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt.

4. In Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen gelten für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Betriebszugehörigkeitszeiten wie für Dauerbeschäftigte, es sei denn, unterschiedliche Betriebszugehörigkeitszeiten sind aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ».

B.2.3. Die Richtlinie 1999/70/EG wurde durch das Gesetz vom 5. Juni 2002 « über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zugunsten der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag » umgesetzt. Artikel 4 dieses Gesetzes bestimmt:

« Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind in ihren Arbeitsbedingungen nur deswegen, weil sie für eine befristete Dauer arbeiten, gegenüber vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht schlechter zu behandeln, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Wenn dies angemessen ist, können ihre Rechte im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit festgelegt werden.

In Bezug auf bestimmte Arbeitsbedingungen erfolgt die Festlegung des Dienalters für Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag auf der Grundlage derselben Kriterien wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, unterschiedliche Perioden beim Dienalter sind aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ».

B.3. Der Behandlungsunterschied, dessen Verfassungsmäßigkeit dem Gerichtshof unterbreitet wird, besteht darin, dass die Arbeitnehmer aufgrund von Artikel 63 des fraglichen Gesetzes unterschiedlich behandelt werden, je nachdem, ob sie auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags oder eines unbefristeten Arbeitsvertrags eingestellt wurden, wobei nur die Letzteren die in dieser Bestimmung vorgesehene Entschädigung wegen willkürlicher Entlassung erhalten könnten.

B.4.1. Paragraph 3 der vorerwähnten Rahmenvereinbarung definiert den « befristet beschäftigten Arbeitnehmer » als « eine Person mit einem direkt zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geschlossenen Arbeitsvertrag oder -verhältnis, dessen Ende durch objektive

Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses bestimmt wird ».

Der « vergleichbare Dauerbeschäftigte », auf dessen Behandlung Bezug genommen wird bei der Prüfung, ob der « befristet beschäftigte Arbeitnehmer » diskriminiert wird oder nicht, wird seinerseits definiert als « ein Arbeitnehmer desselben Betriebs mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder -verhältnis, der in der gleichen oder einer ähnlichen Arbeit/Beschäftigung tätig ist, wobei auch die Qualifikationen/Fertigkeiten angemessen zu berücksichtigen sind ». Derselbe Paragraph 3 bestimmt, dass in dem Fall, dass in demselben Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden ist, der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrags oder in Ermangelung eines solchen gemäß den einzelstaatlichen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten erfolgt.

B.4.2. Laut ihrem Paragraphen 1 soll die Rahmenvereinbarung « durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse verbessern » und « einen Rahmen schaffen, der den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert ».

Erwägung 14 der Richtlinie 1999/70/EG, mit der die Rahmenvereinbarung durchgeführt wird, lautet:

« Die Unterzeichnerparteien wollten eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge schließen, welche die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse niederlegt. Sie haben ihren Willen bekundet, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert ».

B.4.3. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat seinerseits entschieden, dass « angesichts der Bedeutung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung, die zu den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des Gemeinschaftsrechts gehören, [...] den Bestimmungen, die in der Richtlinie 1999/70 und der Rahmenvereinbarung vorgesehen sind, um befristet beschäftigten Arbeitnehmern die gleichen Vorteile wie vergleichbaren Dauerbeschäftigten zu sichern, sofern eine unterschiedliche Behandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist, allgemeine Geltung zuzuerkennen [ist], da sie besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Gemeinschaft sind, die jedem Arbeitnehmer als Mindestschutzbestimmungen zugute kommen müssen » (EuGH, 13. September 2007, C-307/05, *Yolanda Del Cerro Alonso*, Randnr. 27).

B.5.1. Der in B.3 beschriebene Behandlungsunterschied ist gemäß Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung nur zulässig, wenn er aus «sachlichen Gründen» gerechtfertigt ist. Dieselbe Bedingung ist in Artikel 4 des vorerwähnten Gesetzes vom 5. Juni 2002 enthalten.

Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden, dass der Umstand, dass die unterschiedliche Behandlung «in einer allgemeinen, abstrakten Regelung des nationalen Rechts, wie einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, vorgesehen ist», keine solche Rechtfertigung darstellt (EuGH, 13. September 2007, vorerwähnt, Randnr. 57). Er fügte hinzu:

«Vielmehr muss nach diesem Begriff die betreffende Ungleichbehandlung durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände gerechtfertigt sein, die die betreffende Beschäftigungsbedingung in ihrem speziellen Zusammenhang und auf der Grundlage objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung der Frage kennzeichnen, ob diese Ungleichbehandlung einem echten Bedarf entspricht und ob sie zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist» (ebenda, Randnr. 58).

B.5.2. Die Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union wurde im Übrigen durch den Gesetzgeber berücksichtigt, als er das vorerwähnte Gesetz vom 5. Juni 2002 angenommen hat, um die in der Richtlinie 1999/70/EG enthaltenen Regeln ins belgische Recht einzuführen. In der Begründung heißt es nämlich:

«Ebenso wie für Teilzeitarbeit wird ein Behandlungsunterschied auch hier durch die Richtlinie erlaubt, sofern er auf sachlichen Gründen beruht.

Ebenso wie für Teilzeitarbeit enthält die Rahmenvereinbarung keine Definition des Begriffs der sachlichen Gründe, so dass man sich auch hier auf die wesentlichen Bestandteile dieses Begriffs stützen kann, so wie sie in der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften in Bezug auf die Richtlinie 76/207 vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen entwickelt worden sind.

Daher ist es auch nicht überflüssig, im Rahmen dieses Entwurfs auf die Entscheidungen des Gerichtshofes zu verweisen, die *mutatis mutandis* ebenfalls in Bezug auf befristete Arbeitsverträge angewandt werden könnten.

So hat der Gerichtshof bemerkt, dass die Überprüfung des Bestehens objektiver Rechtfertigungsgründe unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu erfolgen habe. Seines Erachtens ist ein Behandlungsunterschied objektiv gerechtfertigt, wenn sich erweist, dass die darin vorgesehene Regel einem legitimen Ziel der Sozialpolitik entspricht, dass dieses Ziel frei von jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist, dass die angewandten Mittel geeignet und notwendig sind zur Verwirklichung dieses Ziels (Gibt es keine anderen Mittel, durch die zur Verwirklichung desselben Ziels kein Unterschied entsteht?). In diesem Sinne: EuGH, 13. Mai 1986 (Bilka), C-170/84, *Slg.* 1986, I, 1607; EuGH, 13. Juli 1989 (Rinner-Kühn), C-171/88, *Slg.* 1989, I, 2743; EuGH, 13. Dezember 1989 (Ruzius-Wilbrink), C-102/88, *Slg.* 1989, I, 4311; EuGH, 27. Juni 1990 (Kowalska), C-33/89, *Slg.* 1990, I, 2591; EuGH, 7. Februar 1991 (Nimz), C-184/89, *Slg.* 1991, I, 297; EuGH, 4. Juni 1992 (Bötel), C-360/90, *Slg.* 1992, I, 3589; EuGH, 15. Dezember 1994 (Helmig), C-399/92, *Slg.* 1994, I, 5727;

EuGH, 14. Dezember 1995 (Nolte), C-317/93, *Slg.* 1995, I, 4625; EuGH, 2. Oktober 1997 (Gerster), C-1/95, *Slg.* 1997, I, 5253; EuGH, 17. Juni 1998 (Hill & Stapleton), C-243/95, *Slg.* 1998, I, 3739; EuGH, 9. Februar 1999 (Seymour-Smith & Perez), C-167/97, *Slg.* 1999, I, 623; EuGH, 9. September 1999 (Krüger), C-281/97, *Slg.* 1999, I, 5127.

Mutatis mutandis könnten die gleichen Grundsätze hier Anwendung finden » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2001-2002, DOC 50-1653/001, SS. 4 und 5).

B.6.1. Der Grund, weshalb der Vorteil der Entschädigung wegen willkürlicher Entlassung durch Artikel 63 des fraglichen Gesetzes auf Arbeiter, die auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags eingestellt wurden, begrenzt worden ist, wurde in der Begründung wie folgt dargelegt:

« Wegen der zeitlich geringeren Stabilität des Arbeitsplatzes schien eine willkürliche vorzeitige Entlassung eines für eine befristete Dauer oder für eine deutlich festgelegte Arbeit eingestellten Arbeiters nicht schwerer bestraft werden zu müssen als durch die Zahlung der in Artikel 40 vorgesehenen Pauschalentschädigungen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1977-1978, Nr. 293/4, S. 21).

B.6.2. Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 stellt eine Weiterführung von Artikel 24^{ter} des Gesetzes vom 10. März 1900 dar, der in dieses Gesetz durch Artikel 16 des Gesetzes vom 21. November 1969 eingefügt wurde; dieses Gesetz wurde durch das Gesetz vom 3. Juli 1978 (Artikel 137) aufgehoben, was unter anderem seinen vorerwähnten Artikel 24^{ter} angeht, der durch die fragliche Bestimmung ersetzt wurde.

Die Annahme dieses Artikels 24^{ter} war Gegenstand langer Debatten (*Parl. Dok.*, Kammer, 1968-1969, Nr. 270/7, SS. 37 bis 50), in denen angeführt wurde, dass er sich aus einem Abänderungsantrag « über die Stabilität des Arbeitsplatzes » (ebenda, S. 37) ergeben hat, welcher dazu diente, die Arbeitnehmer, deren Entlassung die Kündigungsfristen einhalten würde, aber willkürlich wäre, weil sie auf unrechtmäßigen Gründen beruhen würde (ebenda), indem im Gesetz « der Grundsatz der Wiedergutmachung des durch Rechtsmissbrauch seitens des Arbeitgebers verursachten Schadens » festgelegt wurde (ebenda, S. 41).

Die Anwendung von Artikel 24^{ter} auf befristete Verträge wurde geprüft:

« 5. Wie steht es um die willkürliche Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrags?

Im Abänderungsantrag ist darüber nichts enthalten, doch er scheint sich nicht darauf zu beziehen, wenn man die Begründung des Abänderungsantrags Nyffels (Dok. Nr. 407/5), der die Grundlage des durch den Unterausschuss ausgearbeiteten Textes bildet, die Anordnung des Artikels, der die Nummer 23^{bis} erhält, den Verweis auf die Dauer der Kündigungsfrist zur Festlegung des Mindestbetrags der Entschädigung und schließlich Absatz 2, in dem ausdrücklich die Zustellung eines Kündigungsschreibens erwähnt ist, berücksichtigt.

Damit jegliche Gefahr einer falschen Auslegung vermieden wird, sollte jedoch im Text präzisiert werden, dass es sich um die willkürliche Entlassung ' eines unbefristet angestellten Arbeiters ' handelt » (ebenda, S. 43; in gleichen Sinne, SS. 47 und 48).

In der Begründung des erwähnten Abänderungsantrags heißt es ihrerseits:

« Durch die vorgeschlagene Abänderung werden die Arbeitgeber verpflichtet, bei der Zustellung der Kündigung den von ihnen angeführten Grund für die Beendigung des Arbeitsvertrags zu präzisieren. Ist ein solcher Grund nicht angeführt, so ist die Kündigung ungültig und hat der entlassene Arbeitnehmer Anrecht auf die übliche gesetzliche Entschädigung wegen fristloser Beendigung des Vertrags. Wenn hingegen ein Grund angegeben wurde, bei dem nachgewiesen werden kann, dass er nicht besteht, und wenn sich aus den faktischen Umständen, die gegebenenfalls durch gleich welche rechtlichen Mittel nachzuweisen sind, ergibt, dass die Beendigung des Arbeitsvertrags einem Rechtsmissbrauch seitens des Arbeitgebers gleichkommt, könnte der geschädigte Arbeitnehmer zusätzlich zu der ihm gegebenenfalls in Anwendung von Artikel 22 geschuldeten Entschädigung eine Entschädigung in Höhe des Zweifachen jener Entschädigung beanspruchen, die ihm geschuldet würde, wenn es sich um eine fristlose Vertragsbeendigung handeln würde » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1966-1967, Nr. 407/5, S. 2).

B.7. Der Gesetzgeber konnte davon ausgehen, dass ein willkürlich entlassener Arbeiter einen spezifischen Schaden erleidet, wenn er auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags eingestellt worden ist; dieser Vertrag ermöglichte es ihm nämlich, seine Situation auf der Grundlage von Elementen einzuschätzen, bei denen in der Regel ein längerer Zeitraum berücksichtigt wird als diejenigen, die Arbeitnehmer berücksichtigen können, die auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags eingestellt werden. Außerdem genießt ein auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags eingestellter Arbeiter nicht den Vorteil, den für diejenigen, der auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags eingestellt wurde und der deshalb nicht mit einer Kündigungsfrist entlassen werden kann, die Anwendung von Artikel 40 des Gesetzes von 1978 bietet, auf dessen Grundlage im Falle der ordnungswidrigen Beendigung des Vertrags durch den Arbeitgeber vor Ablauf der Laufzeit der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung hat, die in der Regel der Entlohnung entspricht, die er noch hätte erhalten können, wenn der Vertrag nicht vor seinem Ablauf beendet worden wäre; er kann gegebenenfalls diese Entschädigung gleichzeitig mit der Entlohnung auf der Grundlage eines neuen Arbeitsvertrags erhalten, was ein auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags eingestellter Arbeiter nicht könnte, der entweder verpflichtet wäre, seine Kündigungsfrist abzuleisten, oder eine ausgleichende Entlassungsentuschädigung auf der Grundlage der Artikel 32 Nr. 3, 37 und 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 erhalten würde. Indem der Gesetzgeber die Entschädigung wegen willkürlicher Entlassung bei einem unbefristeten Vertrag als Gegenstück zur Kündigungsentuschädigung bei einem befristeten Vertrag angesehen hat, wobei beides dazu dient, den Fehler des Arbeitgebers zu sanktionieren, hat er folglich keine Maßnahme ergriffen, die nicht vernünftig zu rechtfertigen wäre, indem er den Vorteil der in der fraglichen Bestimmung

vorgesehenen Entschädigung wegen willkürlicher Entlassung auf Arbeiter, die auf der Grundlage eines unbefristeten Vertrags eingestellt wurden, begrenzt hat. Es trifft zwar zu, dass Artikel 6 des vorerwähnten Gesetzes vom 5. Juni 2002 durch Artikel 46 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung abgeändert wurde, doch diese Bestimmung betrifft hinsichtlich der auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags eingestellten Arbeitnehmer nur die Diskriminierungen, die durch das Gesetz vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen, durch das vorerwähnte Gesetz vom 10. Mai 2007 und durch das Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern verboten sind; sie haben also nichts mit dem Behandlungsunterschied zu tun, der dem Gerichtshof zur Kontrolle unterbreitet wurde.

B.8. Angesichts dieser Elemente verletzt die fragliche Bestimmung nicht auf unverhältnismäßige Weise die Rechte der Arbeiter, die auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags eingestellt wurden und ordnungswidrig entlassen wurden, die neben der in Artikel 40 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 vorgesehenen Entlassungsentschädigung eine Entschädigung auf der Grundlage der allgemeinen Grundsätze des Zivilrechtes über Rechtsmissbrauch erhalten können.

B.9. Die Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit Paragraph 4 der Rahmenvereinbarung vom 18. März 1999 über befristete Arbeitsverträge, die durch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge für verbindlich erklärt wurde.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 18. Oktober 2012.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) R. Henneuse