

ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnisnr. 5333
Entscheid Nr. 157/2012 vom 20. Dezember 2012

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 149 des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen, gestellt vom Arbeitsgericht Nivelles.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten R. Henneuse und M. Bossuyt, und den Richtern E. De Groot, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, T. Merckx-Van Goey und F. Daoût, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschaut, unter dem Vorsitz des Präsidenten R. Henneuse,

verkündet nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren

In seinem Urteil vom 7. Februar 2012 in Sachen des Arbeitsauditors gegen N.G., dessen Ausfertigung am 7. März 2012 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Nivelles folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

1. « Verstößt Artikel 149 von Kapitel 13 Titel 9 [zu lesen ist: Titel 10] des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem er nur die Arbeitgeber, die einen Arbeitsvertrag aus schwerwiegenden Gründen beendet haben, von der Zahlung - durch den Arbeitgeber - des Teils der kraft desselben Kapitels geschuldeten Krisenprämie befreit, und nicht diejenigen, die den Arbeitsvertrag zwar ohne schwerwiegende Gründe, trotzdem aber aus einem nicht als willkürlich im Sinne von Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge betrachteten Grund beendet haben, so dass die Entlassung als mit der Eignung oder dem Verhalten des Arbeiters im Zusammenhang stehend zu betrachten ist? »;

2. « Verstößt dieselbe Bestimmung, während die in Artikel 153 § 1 Nrn. 1 bis 12 desselben Gesetzes vom 30. Dezember 2009 erwähnten Arbeitgeber, d.h. - zusammenfassend - diejenigen, die in wirtschaftlichen Schwierigkeiten sind, ebenfalls von der Zahlung dieser Prämie befreit sind, ebenso gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem sie nicht vorsieht, dass die Arbeitgeber, die die Voraussetzungen des vorerwähnten Artikels 153 nicht erfüllen, die aber Entlassungen durchführen, die nicht als willkürlich im Sinne von Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge betrachtet werden, weil diese Entlassungen auf den Erfordernissen der Arbeitsweise des Unternehmens oder des Dienstes beruhen, in den Genuss derselben Befreiung gelangen können? ».

(...)

III. Rechtliche Würdigung

(...)

B.1.1. Artikel 149 des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen lautet:

« Jeder Arbeiter, dessen Arbeitsvertrag ohne schwerwiegenden Grund durch seinen Arbeitgeber mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet wird, hat Anrecht auf eine pauschale Krisenprämie von 1.666 Euro. Dieser Betrag ist von der Einkommensteuer befreit.

Diese pauschale Krisenprämie ist vom Begriff der Entlohnung ausgeschlossen, sowohl hinsichtlich der Anwendung von Artikel 14 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 24. Juli 2008 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I), als auch hinsichtlich der Anwendung von Artikel 23 des Gesetzes vom 29. Juni 1981 zur

Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger, zuletzt abgeändert durch das Gesetz vom 24. Juli 2008 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen (I).

Wenn ein Arbeiter in Ausführung eines Teilzeitarbeitsvertrags im Sinne von Artikel 11bis des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge beschäftigt ist, wird diese pauschale Krisenprämie im Verhältnis zu seinen im Arbeitsvertrag vorgesehenen Leistungen verringert.

Das Verhältnis wird in Bezug auf einen Vollzeitarbeitnehmer gemäß der Definition in Artikel 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 5. März 2002 über den Grundsatz der Nichtdiskriminierung zugunsten der Teilzeitarbeitnehmer berechnet.

Der vorstehende Absatz gilt ebenfalls für die in Artikel 152 erwähnten Beträge ».

Es handelt sich um die fragliche Bestimmung.

B.1.2. Artikel 153 § 1 desselben Gesetzes, ersetzt durch Artikel 126 des Gesetzes vom 28. April 2010 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen, lautet:

« § 1. Der Arbeitgeber ist von der Zahlung seines Anteils an der pauschalen Krisenprämie befreit, wenn er eine der folgenden Bedingungen erfüllt:

1. zum Zeitpunkt der Notifizierung der Entlassung hat der Arbeiter ein Dienstalter von weniger als sechs Monaten;

2. am Datum der Mitteilung der Absicht zur kollektiven Entlassung durch den Arbeitgeber hat der Arbeiter ein ununterbrochenes Dienstalter von weniger als einem Jahr bei dem sich in der Umstrukturierung befindenden Arbeitgeber, und die Entlassung erfolgt im Rahmen einer Umstrukturierung, aufgrund deren der Arbeiter sich beim Beschäftigungsbüro gemäß Artikel 34 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen einschreiben kann;

3. wenn die Notifizierung der Entlassung im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2010 und dem 31. März 2010 erfolgt, hat dieser Arbeitgeber gegenüber dem Arbeiter in dem Zeitraum vom 1. Oktober 2009 bis zu dem Tag vor der Notifizierung der Entlassung eine Maßnahme der kollektiven oder individuellen Arbeitszeitverkürzung gemäß Titel I oder Titel II Kapitel 2 des Gesetzes vom 19. Juni 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Sachen Beschäftigung während der Krise angewandt;

4. wenn die Notifizierung der Entlassung im Zeitraum zwischen dem 1. April 2010 und dem 30. Juni 2010 erfolgt, hat dieser Arbeitgeber gegenüber dem Arbeiter in dem Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis zu dem Tag vor der Notifizierung der Entlassung eine Maßnahme der kollektiven oder individuellen Arbeitszeitverkürzung gemäß Titel I oder Titel II Kapitel 2 des Gesetzes vom 19. Juni 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Sachen Beschäftigung während der Krise angewandt;

5. wenn die Notifizierung der Entlassung im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2010 und dem 31. März 2010 erfolgt, ist die Ausführung des Arbeitsvertrags für Arbeiter durch diesen Arbeitgeber in Bezug auf den Arbeiter ausgesetzt worden in dem Zeitraum vom 1. Oktober 2009

bis zu dem Tag vor der Notifizierung der Entlassung in Anwendung von Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge während einer bestimmten Anzahl von Tagen, die gemäß seiner Arbeitsregelung vier Wochen entspricht, wenn der Arbeiter weniger als zwanzig Jahre Dienstalster in dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Notifizierung seiner Entlassung aufweist, und acht Wochen, wenn der Arbeiter mindestens zwanzig Jahre Dienstalster in dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Notifizierung seiner Entlassung aufweist;

6. wenn die Notifizierung der Entlassung im Zeitraum zwischen dem 1. April 2010 und dem 30. Juni 2010 erfolgt, ist die Ausführung des Arbeitsvertrags für Arbeiter durch diesen Arbeitgeber in Bezug auf den Arbeiter ausgesetzt worden in dem Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis zu dem Tag vor der Notifizierung der Entlassung in Anwendung von Artikel 51 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge während einer bestimmten Anzahl von Tagen, die gemäß seiner Arbeitsregelung vier Wochen entspricht, wenn der Arbeiter weniger als zwanzig Jahre Dienstalster in dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Notifizierung seiner Entlassung aufweist, und acht Wochen, wenn der Arbeiter mindestens zwanzig Jahre Dienstalster in dem Unternehmen zum Zeitpunkt der Notifizierung seiner Entlassung aufweist.

Wenn der Arbeitgeber eine der in Absatz 1 vorgesehenen Bedingungen erfüllt, wird die pauschale Krisenprämie durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung gezahlt ».

B.2.1. Die fragliche Bestimmung wurde während der Vorarbeiten wie folgt begründet:

« Während des Zeitraums zwischen dem 1. Januar 2010 und dem 30. Juni 2010 haben Arbeiter, die individuell oder nach einem Konkurs entlassen werden, Anspruch auf eine pauschale Vergütung von 1 666 Euro.

Durch diese Vergütung kann der Schutz der Arbeiter über den derzeit durch die Kündigungsfristen gebotenen Schutz hinaus verstärkt werden.

Diese Vergütung wird nicht besteuert und ist von Sozialbeiträgen befreit. Diese Vergütung wird durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LAAB) übernommen. Der Arbeitgeber muss 33 % der Prämie erstatten, außer wenn er eine der drei Maßnahmen zur Krisenbekämpfung ergriffen hat:

- das System der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit für Arbeiter während 4 Wochen für Arbeiter mit einem Dienstalster von weniger als 20 Jahren und während 8 Wochen für Arbeiter mit einem Dienstalster von mehr als 20 Jahren;

- die kollektive Arbeitszeitverkürzung;

- der krisenbedingte Zeitkredit.

Die Kommission Unternehmenspläne kann auf Antrag eine Abweichung von der Zahlung der 33 % der Vergütung durch den Arbeitgeber für kleine Betriebe mit weniger als 10 Arbeitnehmern in wirtschaftlichen Schwierigkeiten gewähren.

Für Arbeiter, denen im Rahmen einer kollektiven Entlassung gekündigt wird, bleiben die Bestimmungen über das Beschäftigungsbüro, über Outplacement und die Einkommensgarantie während 3 Monaten (für Arbeiter, die weniger als 45 Jahre alt sind) oder 6 Monaten (für

Arbeiter, die älter als 45 Jahre sind) anwendbar. Für diese Arbeiter gilt die Vergütung also nicht, da sie die vorerwähnten Lohngarantien genießen.

Der Vergütungsmechanismus findet ebenfalls nicht Anwendung auf Entlassungen aus schwerwiegenden Gründen, für Arbeiter, die in den Ruhestand oder in Frühpension gehen, für Arbeiter in der Probezeit und für Arbeiter öffentlicher Einrichtungen.

Diese Maßnahmen werden es den Unternehmen, die unter den Folgen der Krise leiden, ermöglichen, im Jahr 2010 soweit wie möglich Entlassungen zu vermeiden und gleichzeitig ihre Kosten zu senken. Hierdurch können auch die Arbeiter und Angestellten besser geschützt werden » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2009-2010, DOC 52-2299/014, S. 12).

B.2.2. Während der Diskussion im Ausschuss wurde hinzugefügt:

« Die neuen Maßnahmen zum besseren Schutz der Arbeiter vor Entlassung sind dadurch gerechtfertigt, dass die Arbeiter die Hauptopfer von Umstrukturierungen sind (215 000 waren an wenigstens einem Tag pro Monat wirtschaftlich arbeitslos im Jahr 2009). Außerdem sind die Kündigungsfristen für Arbeiter viel kürzer.

Für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2010 werden die entlassenen Arbeiter Anspruch auf eine pauschale Entschädigung von 1 666 Euro haben, die den Gegenwert der finanziellen Unterstützung der Beschäftigungsbüros für Entlassene im Rahmen einer kollektiven Entlassung entspricht, so dass sie mit der Entlassungsentschädigung und dem Arbeitslosengeld den Gegenwert von drei bis sechs Monaten Lohn haben.

Die Maßnahme gilt nicht für Arbeiter, denen im Rahmen einer kollektiven Entlassung gekündigt wird, weil die Regelung für das Beschäftigungsbüro in diesem Fall anwendbar bleibt. Die Vergütung wird ebenfalls nicht den Personen, die wegen schwerwiegenden Fehlern entlassen werden, den in den Ruhestand bzw. in Frühpension gehenden Personen, den Personen in der Probezeit und im öffentlichen Sektor gewährt.

Diese Vergütung kommt zum Arbeitslosengeld und zu den Kündigungsfristen hinzu, damit der Arbeiter während des Übergangszeitraums unterstützt wird. Die Vergütung wird nicht besteuert, ist von den Sozialbeiträgen befreit und wird durch das LAAB übernommen. Ein Arbeitgeber, der nicht eine der drei Maßnahmen zur Krisenbekämpfung ergriffen hat, muss 33 % der Prämie erstatten.

Die in Artikel 14 § 3 des Gesetzes vom 19. Juni vorgesehene Kommission wird insbesondere auf die kleinen Betriebe achten, indem sie gegebenenfalls den Betrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmern eine Abweichung von der Zahlung der pauschalen Krisenprämie durch den Arbeitgeber gewährt » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2009-2010, DOC 52-2299/021, SS. 4-5).

B.3. Der Gerichtshof wird zunächst zu dem Behandlungsunterschied zwischen einerseits Arbeitgebern, die einen Arbeiter aus schwerwiegenden Gründen entlassen, und andererseits Arbeitgebern, die einen Arbeiter aus einem nicht als willkürlich angesehenen Grund im Sinne von Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge entlassen, befragt, da nur

die Ersteren von der Zahlung des Anteils der Krisenprämie befreit seien, der den Arbeitgebern aufgrund der fraglichen Bestimmung obliege.

B.4. Angesichts der legitimen Zielsetzung des Gesetzgebers, entlassene Arbeiter, die eine Kündigungsfrist und eine ausgleichende Entlassungsentschädigung erhalten, besser zu schützen, ist es nicht unvernünftig, die Arbeiter, die aus schwerwiegenden Gründen entlassen werden, vom Vorteil der fraglichen Bestimmung auszuschließen. Diese haben nämlich einen « schwerwiegenden Fehler, der jede berufliche Zusammenarbeit [mit ihrem Arbeitgeber] sofort und definitiv unmöglich macht » begangen (Artikel 35 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978). Ihr Arbeitgeber muss ihnen keine Kündigungsfrist und keine ausgleichende Entlassungsentschädigung gewähren, wenn die Kündigung gemäß Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 notifiziert wird.

Einem Arbeiter, der durch seinen Arbeitgeber wegen seiner Eignung oder seinem Verhalten oder aus gleich welchem anderen, nicht als willkürlich angesehenen Grund im Sinne von Artikel 63 desselben Gesetzes entlassen wird, wird nicht sein Recht auf eine Kündigungsfrist oder auf eine ausgleichende Entlassungsentschädigung entzogen. Außerdem wird seine Entlassung nicht mit einem schwerwiegenden Fehler begründet, der jede berufliche Zusammenarbeit mit seinem Arbeitgeber sofort und definitiv unmöglich macht.

Der Gesetzgeber konnte vernünftigerweise strenger sein gegenüber Arbeitern, die aus schwerwiegenden Gründen entlassen werden, indem er ihnen nicht das Recht auf die pauschale Krisenprämie gewährte, dies aus den gleichen Gründen, aus denen er ihnen das Recht auf eine Kündigungsfrist und eine ausgleichende Entlassungsentschädigung entzieht. Auf diese Weise schützt er ebenfalls das faire Gleichgewicht zwischen den Interessen des entlassenen Arbeiters und denjenigen seines Arbeitgebers, der teilweise für die Zahlung der Krisenprämie aufkommt.

B.5. In diesem Maße ist die Vorabentscheidungsfrage verneinend zu beantworten.

B.6. Der Gerichtshof wird ferner zu dem Behandlungsunterschied zwischen einerseits Arbeitgebern, die einen Arbeiter entlassen und unter wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Sinne von Artikel 153 § 1 des fraglichen Gesetzes leiden, und andererseits den übrigen Arbeitgebern, die einen Arbeiter aus nicht willkürlichen Gründen entlassen, befragt, insofern nur die Ersteren von der Zahlung des Anteils an der Krisenprämie, der ihnen normalerweise aufgrund der fraglichen Bestimmung obliege, befreit seien.

B.7. Unter Berücksichtigung des fairen Gleichgewichts, das zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und denjenigen des Arbeitgebers zu wahren ist, ist es nicht unvernünftig, die

Arbeitgeber, die sich in einer der Situationen im Sinne von Artikel 153 § 1 des fraglichen Gesetzes befinden, und insbesondere diejenigen unter ihnen, die unter Schwierigkeiten wirtschaftlicher Art leiden, von der Zahlung eines Drittels der Krisenprämie für die von ihnen entlassenen Arbeiter befreit zu haben.

Der bloße Umstand, dass eine Entlassung, wie in diesem Fall, unter anderem aufgrund der Erfordernisse der Arbeitsweise des Unternehmens, der Einrichtung oder des Dienstes erfolgt ist, lässt nicht die Schlussfolgerung zu, dass der betreffende Arbeitgeber sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befinden würde, die es rechtfertigen müsste, dass auch er von der Zahlung des ihm obliegenden Anteils an der Krisenprämie befreit würde.

Der bemängelte Behandlungsunterschied bringt überdies keine unverhältnismäßigen Folgen für entlassene Arbeiter oder ihre Arbeitgeber mit sich. Er führt nämlich nicht zu einer Verringerung des Betrags der Krisenprämie für Arbeiter, die durch einen sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindenden Arbeitgeber entlassen werden, da der Gesamtbetrag der Prämie in diesem Fall durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung gezahlt wird. Andererseits wird dadurch den Arbeitgebern, die keine wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Sinne von Artikel 153 § 1 des fraglichen Gesetzes geltend machen können, nur die Zahlung einer relativ bescheidenen Summe auferlegt, die auf ein Drittel des Gesamtbetrags der Krisenprämie für den von ihnen entlassenen Arbeiter begrenzt ist.

B.8. In diesem Maße ist die Vorabentscheidungsfrage ebenfalls verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 149 des Gesetzes vom 30. Dezember 2009 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 20. Dezember 2012.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) R. Henneuse