

Geschäftsverzeichnissnr. 5618
Entscheid Nr. 35/2014 vom 27. Februar 2014

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 42 § 2 des Gesetzes vom 12. April 2011 « zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens und zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug auf den Entwurf des überberuflichen Abkommens » (in Verbindung mit den Artikeln 34 und 38 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen), gestellt vom Arbeitsgericht Oudenaarde.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und J. Spreutels, den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Moerman, E. Derycke und P. Nihoul, unter Assistenz des Kanzlers F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten A. Alen,

verkündet nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren

In seinem Urteil vom 19. März 2013 in Sachen E. V.D.V. gegen das Landesamt für Arbeitsbeschaffung, dessen Ausfertigung am 22. März 2013 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Oudenaarde folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 42 § 2 des Gesetzes vom 12. April 2011 [zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens und zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug auf den Entwurf des überberuflichen Abkommens] in Verbindung mit den Artikeln 34 bis 38 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insbesondere dadurch, dass ein Unterschied hinsichtlich der finanziellen Folgen entsteht zwischen einerseits Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen werden und verpflichtet sind, sich in einem Beschäftigungsbüro eintragen zu lassen, was dazu führt, dass sie in der Paritätischen Kommission 120 in der Regel nur Anspruch auf eine Wiederbeschäftigungsentschädigung, nicht aber auf eine Entlassungsentschädigung und eine Kündigungszulage haben (während die Kombination einer Entlassungsentschädigung mit einer Kündigungszulage in der Regel bedeutend höher liegt und die Kündigungszulage außerdem mit Arbeitslosengeld kumuliert werden kann und nicht versteuert werden muss), und andererseits Arbeitnehmern, die außerhalb einer Umstrukturierung entlassen werden und nicht verpflichtet sind, sich in einem Beschäftigungsbüro eintragen zu lassen, was dazu führt, dass sie Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung und eine Kündigungszulage haben, was in der Regel finanziell günstiger ist als die Wiederbeschäftigungsentschädigung? ».

(...)

III. Rechtliche Würdigung

(...)

B.1.1. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf Artikel 42 § 2 des Gesetzes vom 12. April 2011 « zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung von Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens und zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug auf den Entwurf des überberuflichen Abkommens » in Verbindung mit den Artikeln 34 bis 38 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen. Artikel 42 § 2 bestimmt:

« Die Kündigungszulage wird nicht geschuldet, wenn der Arbeitgeber Anrecht auf die durch oder aufgrund von Artikel 38 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen vorgesehene Rückerstattung hat ».

B.1.2. Die Artikel 34 bis 38 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen bestimmen:

« Art. 34. Arbeitnehmer, die im Rahmen der Umstrukturierung entlassen werden, müssen gemäß dem Verfahren und den Modalitäten, die der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass bestimmt, beim Beschäftigungsbüro eingetragen sein.

Während des Zeitraums, in dem diese Arbeitnehmer beim Beschäftigungsbüro eingetragen sind, müssen sie zudem als Arbeitssuchende beim zuständigen regionalen Amt für Arbeitsbeschaffung eingetragen sein.

In Abweichung von den vorangehenden Absätzen kann der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass und unter Berücksichtigung ihres Alters, ihrer beruflichen Vergangenheit oder der Art ihres Arbeitsvertrags festlegen, welche Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht unterliegen, sondern die Möglichkeit haben, sich beim Beschäftigungsbüro und als Arbeitssuchender einzutragen.

Art. 35. Für Unternehmen mit weniger als hundert Arbeitnehmern und Unternehmen, die eine Massenentlassung von weniger als zwanzig Arbeitnehmern vornehmen, kann der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass und gemäß den von Ihm bestimmten Bedingungen und Modalitäten die Einrichtung eines Beschäftigungsbüros, wie in Artikel 33 erwähnt, der Zusammenarbeit eines Arbeitgebers mit einem übergreifenden Beschäftigungsbüro, dem mehrere in Umstrukturierung befindliche Arbeitgeber angehören, gleichsetzen.

Abschnitt 3 - Wiederbeschäftigungsentschädigung für Arbeitnehmer

Art. 36. In Umstrukturierung befindliche Arbeitgeber sind verpflichtet, für jeden im Rahmen der Umstrukturierung entlassenen Arbeitnehmer, der beim Beschäftigungsbüro eingetragen ist und am Datum der Ankündigung der Massenentlassung ein allgemeines Dienstalter von mindestens einem ununterbrochenen Jahr bei dem in Umstrukturierung befindlichen Arbeitgeber hat, eine Wiederbeschäftigungsentschädigung zu zahlen.

Diese Wiederbeschäftigungsentschädigung wird gezahlt für einen Zeitraum von:

1. sechs Monaten, wenn der entlassene Arbeitnehmer am Datum der Ankündigung der Massenentlassung ein Mindestalter von 45 Jahren erreicht hat,
2. drei Monaten, wenn der entlassene Arbeitnehmer am Datum der Ankündigung der Massenentlassung das Mindestalter von 45 Jahren nicht erreicht hat.

Diese Wiederbeschäftigungsentschädigung entspricht der laufenden Entlohnung und den aufgrund des Vertrags erworbenen Vorteilen, so wie in Artikel 39 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge vorgesehen.

Die vorangehenden Absätze finden keine Anwendung, wenn es sich um einen in Artikel 31 Absatz 4 erwähnten Arbeitnehmer handelt.

Die in den vorangehenden Absätzen erwähnte Wiederbeschäftigungsentschädigung wird der Entlassungsentschädigung gleichgesetzt, die gewährt wird, wenn der Arbeitgeber den Vertrag ohne schwerwiegenden Grund oder ohne Einhaltung der in den Artikeln 59, 82, 83, 84 und 115

des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 festgelegten Kündigungsfrist kündigt. Diese Entschädigung ersetzt die Entlassungsentschädigung, die Arbeitnehmern aufgrund von Artikel 39 des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978 gewährt wird, ganz oder teilweise. Diese Wiederbeschäftigungsentschädigung wird gemäß Artikel 39*bis* desselben Gesetzes monatlich ausgezahlt.

Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlass, in welchen Fällen und gemäß welchen Bedingungen und Modalitäten Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Wiederbeschäftigungsentschädigung verlieren.

Art. 37. § 1. In Abweichung vom vorerwähnten Gesetz vom 3. Juli 1978 und sofern ein in Artikel 36 Absatz 2 Nr. 1 erwähnter Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsfrist von sechs Monaten oder weniger hat, muss der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag durch Zahlung einer Wiederbeschäftigungsentschädigung, die gemäß Artikel 36 Absatz 2 Nr. 1 während sechs Monaten gewährt wird, beenden.

In Abweichung vom vorerwähnten Gesetz vom 3. Juli 1978 und sofern ein in Artikel 36 Absatz 2 Nr. 2 erwähnter Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsfrist von drei Monaten oder weniger hat, muss der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag durch Zahlung einer Wiederbeschäftigungsentschädigung, die gemäß Artikel 36 Absatz 2 Nr. 2 während drei Monaten gewährt wird, beenden.

In Abweichung vom vorerwähnten Gesetz vom 3. Juli 1978 und sofern der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ankündigung der Massenentlassung ein allgemeines Dienstalter von weniger als einem Jahr bei dem in Umstrukturierung befindlichen Arbeitgeber hat, muss der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag durch Zahlung einer gemäß dem vorerwähnten Gesetz vom 3. Juli 1978 festgelegten Entlassungsentschädigung beenden.

§ 2. In Abweichung vom vorerwähnten Gesetz vom 3. Juli 1978 und sofern ein in Artikel 36 Absatz 2 Nr. 1 erwähnter Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsfrist von mehr als sechs Monaten hat, wird der Arbeitsvertrag spätestens am letzten Tag des siebten Monats vor Ende der Kündigungsfrist beendet. Diesem Arbeitnehmer steht eine Entlassungsentschädigung zu, die der zu diesem Zeitpunkt noch verbleibenden Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

In Abweichung vom vorerwähnten Gesetz vom 3. Juli 1978 und sofern ein in Artikel 36 Absatz 2 Nr. 2 erwähnter Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsfrist von mehr als drei Monaten hat, wird der Arbeitsvertrag spätestens am letzten Tag des vierten Monats vor Ende der Kündigungsfrist beendet. Diesem Arbeitnehmer steht eine Entlassungsentschädigung zu, die der zu diesem Zeitpunkt noch verbleibenden Dauer der Kündigungsfrist entspricht.

Diese Entschädigung setzt sich zusammen aus:

1. der in Artikel 36 erwähnten Wiederbeschäftigungsentschädigung,
2. dem eventuellen Restbetrag der Entlassungsentschädigung, der nach Ablauf des von der Wiederbeschäftigungsentschädigung gedeckten Zeitraums gezahlt wird.

Art. 38. Wenn die Gesamtkosten der Wiederbeschäftigungsentschädigung, die einem Arbeiter in Anwendung von Artikel 37 § 1 gezahlt wird, höher sind als die Gesamtkosten der Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber aufgrund des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli

1978 schuldet, kann dem Arbeitgeber die Differenz vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung erstattet werden.

Für die Anwendung des vorangehenden Absatzes kann der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass die Verfahren, Modalitäten und Bedingungen bestimmen, gemäß denen dem Arbeitgeber die Differenz zwischen den beiden Entschädigungen erstattet werden kann.

Der in Artikel 9 des Gesetzes vom 28. Juni 1966 über die Entschädigung infolge Unternehmensschließung entlassener Arbeitnehmer erwähnte Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer kann die in Absatz 1 erwähnte Rückerstattung unter denselben Bedingungen erhalten, wenn er auf der Grundlage von Artikel 2 des Gesetzes vom 30. Juni 1967 zur Ausdehnung des Auftrags des Fonds für die Entschädigung der bei Unternehmensschließungen entlassenen Arbeitnehmer interveniert ».

B.2. Der vorliegende Richter möchte vom Gerichtshof erfahren, ob der fragliche Artikel 42 § 2 des Gesetzes vom 12. April 2011 in Verbindung mit den Artikeln 34 bis 38 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 über den Solidaritätspakt zwischen den Generationen mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, weil dadurch « ein Unterschied hinsichtlich der finanziellen Folgen entsteht zwischen einerseits Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen werden und verpflichtet sind, sich in einem Beschäftigungsbüro eintragen zu lassen, was dazu führt, dass sie in der Paritätischen Kommission 120 in der Regel nur Anspruch auf eine Wiederbeschäftigungsentschädigung, nicht aber auf eine Entlassungsentschädigung und eine Kündigungszulage haben (während die Kombination einer Entlassungsentschädigung mit einer Kündigungszulage in der Regel bedeutend höher liegt und die Kündigungszulage außerdem mit Arbeitslosengeld kumuliert werden kann und nicht versteuert werden muss), und andererseits Arbeitnehmern, die außerhalb einer Umstrukturierung entlassen werden und nicht verpflichtet sind, sich in einem Beschäftigungsbüro eintragen zu lassen, was dazu führt, dass sie Anspruch auf eine Entlassungsentschädigung und eine Kündigungszulage haben, was in der Regel finanziell günstiger ist als die Wiederbeschäftigungsentschädigung ».

B.3.1. Das Verfahren, auf das in Artikel 34 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 verwiesen wird, wurde durch den königlichen Erlass vom 9. März 2006 über die Aktivierungspolitik bei Umstrukturierungen festgelegt.

Artikel 9/1 § 2 des vorerwähnten königlichen Erlasses bestimmt, dass « ein im Rahmen einer Umstrukturierung im Sinne von Artikel 31 Absatz 4 des Gesetzes entlassener Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt der Ankündigung der Massentlassung ein allgemeines Dienstalter von mindestens einem ununterbrochenen Jahr bei dem in Umstrukturierung befindlichen Arbeitgeber nachweist, sich nicht eintragen muss, aber die Möglichkeit hat, sich beim Beschäftigungsbüro einzutragen ».

Außerdem bestimmt Artikel 10 § 3 des vorerwähnten königlichen Erlasses, dass « der Arbeitnehmer spätestens am siebten Werktag nach dem Datum, an dem das Gespräch im Sinne von Paragraph 2 Absatz 1 stattgefunden hat oder vorgesehen war, schriftlich dem in Umstrukturierung befindlichen Arbeitgeber seine Entscheidung in Bezug auf den Umstand, ob er beim Beschäftigungsbüro eingetragen werden möchte oder nicht, mitteilt ». Der Arbeitgeber muss seinerseits « dem Direktor des Beschäftigungsbüros den Nachweis über die Einladung zu dem Gespräch im Sinne von Paragraph 2 ebenso wie die Entscheidung des Arbeitnehmers über seine Teilnahme oder das Fehlen einer Entscheidung seitens des Arbeitnehmers im Sinne von Paragraph 3 mitteilen » (Artikel 10 § 5).

B.3.2. Aus Artikel 34 Absatz 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2005 und aus den vorerwähnten Ausführungsbestimmungen ergibt sich, dass der vorlegende Richter von einem falschen Ausgangspunkt ausgeht. Aufgrund dieser Gesetzesbestimmung hat der König nämlich vorgesehen, dass ein Arbeitnehmer, der im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen wird und der zu diesem Zeitpunkt ein allgemeines Dienstalter von mindestens einem ununterbrochenen Jahr bei dem in Umstrukturierung befindlichen Arbeitgeber nachweist, so wie es für die klagende Partei vor dem vorlegenden Richter der Fall ist, nicht verpflichtet werden kann, sich bei einem Beschäftigungsbüro einzutragen, wodurch er gegebenenfalls einen finanziellen Verlust erleiden könnte. Jeder Arbeitnehmer, der diese Bedingungen erfüllt, hat das Recht und die Möglichkeit, das System zu wählen, das für ihn das vorteilhafteste ist.

B.4. Die Vorabentscheidungsfrage bedarf keiner Antwort.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Die Vorabentscheidungsfrage bedarf keiner Antwort.

Verkündet in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 27. Februar 2014.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) A. Alen