

Geschäftsverzeichnisnr. 6123

Entscheid Nr. 10/2016  
vom 21. Januar 2016

ENTSCHEIDSAUSZUG

---

*In Sachen:* Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf die Artikel 39, 59 Absatz 2, 86/1 und 86/2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in der vor dem 1. Januar 2014 geltenden Fassung, gestellt vom Arbeitsgericht Lüttich, Abteilung Lüttich.

Der Verfassungsgerichtshof,

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

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

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

In seinem Urteil vom 12. Dezember 2014 in Sachen V.T. gegen die « W.S.C. » AG, dessen Ausfertigung am 22. Dezember 2014 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Lüttich, Abteilung Lüttich, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstoßen die Artikel 39, 59 Absatz 2, 86/1 und 86/2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in der vor dem 1. Januar 2014 geltenden Fassung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem sie dazu führen, dass *ceteris paribus*

- einerseits die Arbeitgeber von Angestellten, die ab dem 1. Januar 2012 oder später beschäftigt waren und ein tatsächliches oder vertragliches Dienstalder zwischen zehn und zwanzig Jahren nachweisen, welche vor dem 1. Januar 2014 zur Entlassung der genannten Angestellten übergehen, wegen solcher Entlassungen eine Entlassungsentschädigung, die der Entlohnung von 360 Tagen entspricht, zu zahlen haben, und

- andererseits die Arbeitgeber von Arbeitern, die ab dem 1. Januar 2012 oder später beschäftigt waren und ein tatsächliches oder vertragliches Dienstalder zwischen zehn und zwanzig Jahren nachweisen, welche vor dem 1. Januar 2014 zur Entlassung der genannten Arbeiter übergehen, wegen solcher Entlassungen eine Entlassungsentschädigung, die der Entlohnung von 28 Tagen entspricht, zu zahlen haben? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Die Artikel 39, 59, 86/1 und 86/2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (nachstehend: Gesetz vom 3. Juli 1978), vor ihrer Abänderung durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen », bestimmten:

« Art. 39. § 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 ».

« Art. 59. Die in Artikel 37 erwähnte Kündigungsfrist beginnt am Montag nach der Woche, in der die Kündigung notifiziert wurde.

Die Kündigungsfrist ist auf achtundzwanzig Tage festgesetzt, wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen wird, und auf vierzehn Tage, wenn sie vom Arbeiter ausgeht.

Diese Fristen verdoppeln sich, wenn es sich um Arbeiter handelt, die mindestens zwanzig Jahre lang ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden haben.

Diese Fristen müssen auf der Grundlage des Dienstalters zum Zeitpunkt, zu dem die Kündigungsfrist beginnt, berechnet werden.

Wird die Kündigung von einem Arbeitgeber ausgesprochen, auf den das Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen keine Anwendung findet, wird die Kündigungsfrist in Abweichung von den Absätzen 2 und 3 wie folgt festgelegt:

1. fünfunddreißig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von sechs Monaten bis unter fünf Jahren,

2. zweiundvierzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünf Jahren bis unter zehn Jahren,

3. sechsundfünfzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zehn Jahren bis unter fünfzehn Jahren,

4. vierundachtzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünfzehn Jahren bis unter zwanzig Jahren,

5. hundertzwölf Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zwanzig Jahren oder mehr ».

« Art. 86/1. Vorliegender Abschnitt ist anwendbar auf die Arbeitsverträge, deren Erfüllung, wie sie zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten vereinbart wurde, ab dem 1. Januar 2012 beginnt.

Dieser Abschnitt findet jedoch keine Anwendung, wenn der Angestellte zuvor im Rahmen eines Arbeitsvertrags bei diesem selben Arbeitgeber beschäftigt war und eine etwaige Beschäftigungsunterbrechung zwischen diesem Vertrag und dem in Absatz 1 erwähnten Vertrag sieben Tage nicht überschreitet.

Art. 86/2. § 1. Wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR übersteigt, wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist in Abweichung von Artikel 82 § 3 wie folgt festgelegt:

- einundneunzig Tage für Angestellte, die seit weniger als drei Jahren angestellt sind,
- hundertzwanzig Tage für Angestellte, die seit drei Jahren bis unter vier Jahren angestellt sind,
- hundertfünfzig Tage für Angestellte, die seit vier Jahren bis unter fünf Jahren angestellt sind,
- hundertzweiundachtzig Tage für Angestellte, die seit fünf Jahren bis unter sechs Jahren angestellt sind.

Für Angestellte, die seit mindestens sechs Jahren angestellt sind, wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist auf dreißig Tage pro begonnenes Dienstjahr festgelegt.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, werden die Kündigungsfristen wie folgt festgelegt:

- fünfundvierzig Tage für Angestellte, die seit weniger als fünf Jahren angestellt sind,
- neunzig Tage für Angestellte, die seit fünf Jahren bis unter zehn Jahren angestellt sind,
- hundertfünfunddreißig Tage für Angestellte, die seit mindestens zehn Jahren angestellt sind,
- hundertachtzig Tage für Angestellte, die seit fünfzehn Jahren und mehr angestellt sind, insofern ihre jährliche Entlohnung 32.200 EUR übersteigt.

§ 2. Wenn die Kündigung vom Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2014 notifiziert wird und wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR übersteigt, wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist in Abweichung von Artikel 82 § 3 wie folgt festgelegt:

- einundneunzig Tage für Angestellte, die seit weniger als drei Jahren angestellt sind,
- hundertsechzehn Tage für Angestellte, die seit mindestens drei Jahren bis unter vier Jahren angestellt sind,

- hundertfünfundvierzig Tage für Angestellte, die seit vier Jahren bis unter fünf Jahren angestellt sind,

- hundertzweiundachtzig Tage für Angestellte, die seit fünf Jahren bis unter sechs Jahren angestellt sind.

Für Angestellte, die seit mindestens sechs Jahren angestellt sind, wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist auf neunundzwanzig Tage pro begonnenes Dienstjahr festgelegt.

Der König kann die Fristen von hundertsechzehn, hundertfünfundvierzig und neunundzwanzig Tagen durch einen im Ministerrat beratenen Erlass nach gleich lautender Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrats abändern.

§ 3. Wenn die jährliche Entlohnung bei Dienstantritt 32.200 EUR übersteigt, dürfen die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen in Abweichung von den Paragraphen 1 und 2 auch durch eine spätestens zu diesem Zeitpunkt zu treffende Vereinbarung festgelegt werden.

Die Kündigungsfristen dürfen auf jeden Fall nicht kürzer als die in Artikel 82 § 2 festgelegten Fristen sein.

Bei Nichtvorhandensein einer Vereinbarung bleiben die Bestimmungen der Paragraphen 1 und 2 anwendbar.

§ 4. Die Kündigungsfristen müssen entsprechend dem zu Beginn der Kündigungsfrist erworbenen Dienstalter berechnet werden.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, wird für die Berechnung des Dienstalters außerdem der frühere Zeitraum der Beschäftigung, die der Angestellte als Leiharbeitnehmer beim Arbeitgeber als Entleiher ausgeübt hat, mit einem Maximum von einem Jahr berücksichtigt, insofern diese Einstellung dem Zeitraum der Leiharbeit folgt und die beim Arbeitgeber ausgeübte Funktion mit der als Leiharbeitnehmer ausgeübten Funktion identisch ist.

Jeder Inaktivitätszeitraum von sieben Tagen oder weniger wird als ein in Absatz 2 erwähnter Zeitraum der Beschäftigung als Leiharbeitnehmer betrachtet.

§ 5. Bei Nichteinhaltung der durch den vorliegenden Artikel festgelegten Kündigungsfristen sind die Bestimmungen von Artikel 39 § 1 anwendbar ».

B.2. Die Vorabentscheidungsfrage betrifft die Vereinbarkeit dieser Artikel mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, « indem sie dazu führen, dass *ceteris paribus*

- einerseits die Arbeitgeber von Angestellten, die ab dem 1. Januar 2012 oder später beschäftigt waren und ein tatsächliches oder vertragliches Dienstalter zwischen zehn und zwanzig Jahren nachweisen, welche vor dem 1. Januar 2014 zur Entlassung der genannten Angestellten übergehen, wegen solcher Entlassungen eine Entlassungsschädigung, die der Entlohnung von 360 Tagen entspricht, zu zahlen haben, und

- andererseits die Arbeitgeber von Arbeitern, die ab dem 1. Januar 2012 oder später beschäftigt waren und ein tatsächliches oder vertragliches Dienstalter zwischen zehn und zwanzig Jahren nachweisen, welche vor dem 1. Januar 2014 zur Entlassung der genannten Arbeiter übergehen, wegen solcher Entlassungen eine Entlassungsentschädigung, die der Entlohnung von 28 Tagen entspricht, zu zahlen haben ».

B.3. Aus der Begründung der Vorlageentscheidung geht hervor, dass das Arbeitsgericht Lüttich über die Entlassungsentschädigung entscheiden muss, die einer Person mit dem Statut als Angestellter zu zahlen ist, deren Jahreslohn höher ist als 16 100 Euro, die ab dem 1. Januar 2012, dem Datum des Inkrafttretens 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 » eingestellt wurde, zu Unrecht aus schwerwiegendem Grund entlassen wurde, wobei der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag am 15. November 2013 aufgelöst hat, ohne die in Artikel 35 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 vorgeschriebene Frist einzuhalten, und die ein Dienstalter von zwölf Jahren aufwies.

Auf Antrag des Arbeitgebers hat das Gericht es als sachdienlich erachtet, den Gerichtshof zu dem Behandlungsunterschied zwischen Arbeitgebern zu befragen in Bezug auf die Entlassungsentschädigung für Arbeiter und Angestellte, die das gleiche Dienstalter aufweisen, die ab dem 1. Januar 2012 beschäftigt waren und die vor dem 1. Januar 2014 entlassen wurden. Er hat diesbezüglich den Entscheid des Gerichtshofes Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 berücksichtigt und bemerkt, dass der Gesetzgeber erst durch ein Gesetz vom 26. Dezember 2013, das am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist, diesem Entscheid Folge geleistet habe.

Das Gericht bemerkt ferner, dass durch das vorerwähnte Gesetz vom 12. April 2011, das am 1. Januar 2012 in Kraft getreten sei, die Artikel 86/1, 86/2, 86/3 und 86/4 in das Gesetz vom 3. Juli 1978 eingefügt worden seien und dass diese Artikel sich in Abweichung von Artikel 82 § 3 auf die Kündigungsfristen für Angestellte bezögen, bei denen die Ausführung des Arbeitsvertrags ab dem 1. Januar 2012 begonnen habe. Das Gericht ist daher der Auffassung, dass der Arbeitgeber ein gewisses Interesse daran habe, dass die Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf die Artikel 59 und 86/2 § 1, so wie sie während des betreffenden Zeitraums bestanden hätten, gestellt werde. Der Gerichtshof könnte nämlich einen Verstoß durch Artikel 86/2 § 1 gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung feststellen.

B.4. Wie die Parteien bemerken, findet der in der Vorabentscheidungsfrage erwähnte Artikel 59 Absatz 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 nicht Anwendung auf die Arbeitsverträge,

deren Ausführung vor dem 1. Januar 2012 begonnen hat, wie es in der vor dem vorliegenden Richter anhängigen Streitsache der Fall ist.

Die Artikel 65/1 und 65/2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, vor ihrer Abänderung durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013, bestimmten nämlich:

« Art. 65/1. Vorliegender Abschnitt ist anwendbar auf die Arbeitsverträge, deren Erfüllung, wie sie zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeiter vereinbart wurde, ab dem 1. Januar 2012 beginnt.

Dieser Abschnitt findet jedoch keine Anwendung, wenn der Arbeiter zuvor im Rahmen eines Arbeitsvertrags bei diesem selben Arbeitgeber beschäftigt war und eine etwaige Beschäftigungsunterbrechung zwischen diesem Vertrag und dem in Absatz 1 erwähnten Vertrag sieben Tage nicht überschreitet ».

« Art. 65/2. § 1. Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist in Abweichung von Artikel 59 Absatz 2, 3 und 5 wie folgt festgelegt:

- achtundzwanzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von weniger als sechs Monaten,

- vierzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von sechs Monaten bis unter fünf Jahren,

- achtundvierzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünf Jahren bis unter zehn Jahren,

- vierundsechzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zehn Jahren bis unter fünfzehn Jahren,

- siebenundneunzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von fünfzehn Jahren bis unter zwanzig Jahren,

- hundertneunundzwanzig Tage für die Arbeiter mit einem Dienstalter im Unternehmen von zwanzig Jahren oder mehr.

Unter Dienstalter versteht man die Zeiträume, während deren der Arbeiter ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden hat.

§ 2. Wird die Kündigung vom Arbeiter ausgesprochen, wird die Kündigungsfrist auf vierzehn Tage festgelegt. Diese Frist verdoppelt sich, wenn es sich um Arbeiter handelt, die mindestens zwanzig Jahre lang ununterbrochen im Dienst desselben Unternehmens gestanden haben.

§ 3. Bei Nichteinhaltung der durch den vorliegenden Artikel festgelegten Kündigungsfristen sind die Bestimmungen von Artikel 39 § 1 anwendbar ».

B.5. Dieser Irrtum darf den Gerichtshof nicht daran hindern, die Vorabentscheidungsfrage zu beantworten, da dieser Irrtum nicht die Bestimmung betrifft, die auf die Streitsache, mit der der vorliegende Richter befasst wurde, anwendbar ist, nämlich Artikel 86/2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 vor seiner Abänderung durch das vorerwähnte Gesetz vom 26. Dezember 2013. Die Parteien vor dem Gerichtshof haben im Übrigen die Vorabentscheidungsfrage auf diese Weise aufgegriffen und ihre Argumente dementsprechend in ihren Schriftsätzen dargelegt.

B.6. In seiner Entscheidung Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 hat der Gerichtshof im Zusammenhang mit den durch das fragliche Gesetz eingeführten unterschiedlichen Kündigungsfristen je nachdem, ob der entlassene Arbeitnehmer den Arbeiter- oder den Angestelltenstatus hat, erkannt:

« B.3.1. Wie der Hof bereits in seinem Urteil Nr. 56/93 vom 8. Juli 1993 angemerkt hat, hat der Gesetzgeber dadurch, dass er den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten auf die hauptsächlich manuelle bzw. intellektuelle Art ihrer Arbeit gegründet hat, Behandlungsunterschieden ein Kriterium zugrunde gelegt, das für diesen Unterschied, würde er zu diesem Zeitpunkt eingeführt, kaum eine angemessene Rechtfertigung bieten könnte (B.6.2.1).

Dies gilt *a fortiori* heute, insbesondere für die Behandlungsunterschiede, die im vorliegenden Fall hinsichtlich der Kündigungsdauer oder des Karenztags beanstandet werden. Diese Behandlungsunterschiede stehen folglich im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.3.2. In dem oben zitierten Urteil hat der Hof ebenfalls festgestellt, dass der Gesetzgeber Maßnahmen ergriffen hat, um das Maß des Kündigungsschutzes für Arbeiter und Angestellte anzunähern (B.6.2.2) und geschlussfolgert, dass ' die seit Jahrzehnten in Gang gekommene Verblässung des beanstandeten Unterschieds nur allmählich erfolgen ' kann. Der Umstand, dass es ungerechtfertigt wäre, zu diesem Zeitpunkt einen solchen Unterschied einzuführen, wurde als unzureichend angesehen, um seine plötzliche Abschaffung zu rechtfertigen (B.6.3.1), und daher wurde die Aufrechterhaltung des Unterschieds als ' einem Ziel, das erst stufenweise erreicht werden kann ' nicht offensichtlich unangemessen angesehen (B.6.3.2).

B.3.3. Seit dem Zeitpunkt, als der Hof das vorerwähnte Urteil gefällt hat, sind neue Maßnahmen ergriffen worden, um die beiden Kategorien von Arbeitnehmern stärker anzunähern. So sind auf der Grundlage von Artikel 61 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 in mehreren sektoriellen königlichen Erlassen günstigere Kündigungsfristen vorgesehen als diejenigen, die das vorerwähnte Gesetz im Kündigungsfall vorsieht. Außerdem wurde mit dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 75 über Kündigungsfristen für Arbeiter, das am 1. Januar 2000 in Kraft getreten ist, ebenfalls eine Abweichung zu Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 eingeführt, indem die im Falle der Kündigung eines Arbeiters entsprechend seinem Dienstalter einzuhaltende Kündigungsfrist verlängert wurde.

Dieses intersektorielle kollektive Arbeitsabkommen, das innerhalb des Nationalen Arbeitsrates geschlossen wurde, gilt für alle Arbeitgeber des Privatsektors.

Schließlich wurden durch das Gesetz vom 12. April 2011 ‘ zur Abänderung des Gesetzes vom 1. Februar 2011 zur Verlängerung der Krisenmaßnahmen und zur Ausführung des überberuflichen Abkommens sowie zur Ausführung des Kompromisses der Regierung in Bezug auf den Entwurf eines überberuflichen Abkommens ’, das im *Belgischen Staatsblatt* vom 28. April 2011 veröffentlicht wurde, die Kündigungsfristen wesentlich abgeändert und wurde der ausdrückliche Wille des Gesetzgebers bekundet, die schrittweise Harmonisierung des Statuts der Angestellten und Arbeiter fortzusetzen.

B.4.1. Angesichts der weitgehenden Ermessensbefugnis des Gesetzgebers bei der Festlegung seiner Politik in wirtschaftlich-sozialen Angelegenheiten spricht der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung nicht gegen eine schrittweise Verringerung der festgestellten Behandlungsunterschiede. Wenn eine Reform, die zur Wiederherstellung der Gleichheit dient, zu bedeutenden und schwerwiegenden Auswirkungen führt, kann dem Gesetzgeber nämlich nicht vorgeworfen werden, diese Reform überlegt und in aufeinander folgenden Schritten durchzuführen (siehe *mutatis mutandis* EuGHMR, Große Kammer, 12. April 2006, *Stec u.a.* gegen Vereinigtes Königreich, § 65).

B.4.2. In dem vorerwähnten Urteil Nr. 56/93 hat der Hof ferner angemerkt, dass die unterschiedlichen Regelungen Angelegenheiten betreffen, die mal für die Arbeiter, mal für die Angestellten günstig sind (B.6.3.2). Dies trifft im Übrigen auf den vorliegenden Fall zu, da der Kläger vor dem Tatsachenrichter in den Genuss von Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 gelangen konnte, der lediglich den Arbeitern, die Opfer einer willkürlichen Entlassung wurden, den Vorteil einer Umkehr der Beweislast und einer pauschalen Ausgleichsentschädigung in Höhe von sechs Monaten Lohn vorbehält. Es wäre nicht kohärent, die Unterscheidung nur im Bereich der Kündigungsfrist zu betrachten angesichts ihrer Auswirkungen auf andere Bereiche des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit, die auf derselben Unterscheidung beruhen.

B.4.3. Die Zeit, über die der Gesetzgeber verfügen kann, um eine als verfassungswidrig angesehene Situation zu beheben, ist jedoch nicht unbegrenzt. Das Ziel einer schrittweisen Harmonisierung des Statuts der Arbeiter und der Angestellten, das in den Augen des Gesetzgebers einer plötzlichen Abschaffung des Unterschieds zwischen diesen Berufskategorien vorzuziehen ist, insbesondere in einer Angelegenheit, in der die Normen sich dank der kollektiven Verhandlungen entwickeln können, rechtfertigt es nicht mehr, achtzehn Jahre nach der Feststellung des Hofes, dass das betreffende Unterscheidungskriterium nicht mehr als sachdienlich angesehen werden konnte, dass gewisse Behandlungsunterschiede, wie diejenigen, die vor dem vorlegenden Richter angeführt werden, noch lange aufrechterhalten werden, und dass man somit eine eindeutig verfassungswidrige Situation fortauern lässt ».

Demzufolge hat der Gerichtshof insbesondere für Recht erkannt, dass Artikel 59 des fraglichen Gesetzes gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstieß.

Um zu vermeiden, dass die « nicht modulierte Feststellung der Verfassungswidrigkeit in zahlreichen schwebenden und künftigen Rechtssachen eine erhebliche Rechtsunsicherheit mit sich bringen » würde und « zu schwerwiegenden finanziellen Schwierigkeiten für eine hohe Anzahl von Arbeitgebern führen » könnte, einerseits und um die « Harmonisierungsbemühungen [...], zu denen der Hof den Gesetzgeber in seinem Urteil Nr. 56/93 aufgefordert hat » nicht zu

vereiteln, andererseits hat der Gerichtshof unter anderem die Folgen dieses Artikels 59 spätestens bis zum 8. Juli 2013 aufrechterhalten.

B.7. Wie in B.4.3 des vorerwähnten Entscheids Nr. 125/2011 angeführt wurde, kann die Absicht, eine schrittweise Harmonisierung zwischen dem Statut der Arbeiter und demjenigen der Angestellten zu erreichen, nicht mehr einen Behandlungsunterschied rechtfertigen, wie er in der Vorabentscheidungsfrage bemängelt wird, selbst wenn durch das vorerwähnte Gesetz vom 12. April 2011, das im vorliegenden Fall anwendbar ist, die Kündigungsfristen abgeändert wurden, um die Statute allmählich aneinander anzugleichen. Der Unterschied zwischen einer Kündigungsfrist von einerseits 360 Tagen und andererseits 64 Tagen ist nicht vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

Folglich ist die fragliche Bestimmung nicht vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.8.1. Der Ministerrat beantragt hilfsweise, dass der Gerichtshof die Folgen einer Feststellung der Verfassungswidrigkeit zeitlich moduliert, um eine erhebliche Rechtsunsicherheit zu vermeiden.

B.8.2. In seinem vorerwähnten Entscheid Nr. 125/2011 hat der Gerichtshof geurteilt, dass Artikel 52 § 1 Absätze 2 bis 4 und Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstießen, doch der Gerichtshof hat auch beschlossen, die Folgen dieser Gesetzesbestimmungen aufrechtzuerhalten, bis der Gesetzgeber neue Bestimmungen annimmt, und spätestens bis zum 8. Juli 2013.

Diese Aufrechterhaltung der Folgen betraf Artikel 52 § 1 Absätze 2 bis 4 und Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, während die nunmehr vorliegende Rechtssache die Artikel 39 und 86/2 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 betrifft, das heißt Bestimmungen, über die der Gerichtshof noch nicht geurteilt hat.

B.8.3. Die Regeln, die inzwischen mit dem Gesetz vom 26. Dezember 2013 eingeführt wurden, sind aufgrund seines Artikels 110 am 1. Januar 2014 in Kraft getreten, mit Ausnahme von Artikel 96.

Die Artikel 86/1 bis 86/4 des Gesetzes vom 3. Juli 1978, die durch das Gesetz vom 12. April 2011 eingefügt wurden, sind also mit Wirkung vom 1. Januar 2014 durch Artikel 54 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 aufgehoben worden.

B.8.4. Wie in B.3 angeführt wurde, betrifft die vor dem vorlegenden Richter anhängige Streitsache die Entlassungsentschädigung, die einer Person mit dem Statut als Angestellter, die am 15. November 2013 zu Unrecht aus schwerwiegendem Grund entlassen wurde, geschuldet wird. Diese Entlassungsentschädigung ist höher als diejenige, die dieser Person gewährt worden wäre, wenn sie das Statut als Arbeiter gehabt hätte und am gleichen Datum zu Unrecht entlassen worden wäre.

Auch wenn dieser Behandlungsunterschied diskriminierend ist, muss der Gerichtshof die Folgen berücksichtigen, die dieser Vorabentscheidungsentscheid für die anhängige Streitsache und für andere Rechtssachen haben wird, und prüfen, in welchem Maße die Auswirkungen seiner Entscheidung abzumildern sind, um nicht die in seinen früheren Entscheiden zugelassene schrittweise Harmonisierung der Statute zu behindern, wie er in B.5.1 seines Entscheids Nr. 125/2011 geurteilt hat. Der Gerichtshof hat ebenfalls in B.5.3 dieses Entscheids angeführt, dass «die mit der zeitlichen Anwendbarkeit der für verfassungswidrig befundenen Bestimmungen verbundene Ungewissheit [...] es rechtfertigen [kann], dass der Hof diese Rechtsunsicherheit in diesem präjudiziellen Urteil vermeidet ».

B.8.5. Wie im Entscheid Nr. 125/2011 obliegt es dem Gerichtshof, ein faires Gleichgewicht anzustreben zwischen dem Interesse, jede im Widerspruch zur Verfassung stehende Situation zu beheben, und der Sorge, nach einer gewissen Zeit nicht mehr bestehende Situationen und zustande gebrachte Erwartungen zu gefährden.

In der vorliegenden Rechtssache ist anzumerken, dass das Ziel der Harmonisierung der Statute erreicht wurde, selbst wenn der Gesetzgeber die durch den Gerichtshof in seinem Entscheid Nr. 125/2011 festgelegte Frist um einige Monate überschritten hat, was für diese kurze Dauer dazu geführt hat, dass Diskriminierungen fortbestanden, wie diejenige, die Gegenstand der vorliegenden Rechtssache ist. Der Gerichtshof muss also prüfen, ob die Grundsätze der Rechtssicherheit und des berechtigten Vertrauens es rechtfertigen, die Rückwirkung, die sich aus der Feststellung der Verfassungswidrigkeit ergeben kann, zu begrenzen. Da die Aufrechterhaltung der Folgen als eine Ausnahme zur deklaratorischen Beschaffenheit des im Vorabentscheidungsverfahren ergangenen Entscheids zu betrachten ist, muss der Gerichtshof, bevor er beschließt, die Folgen eines solchen Entscheids aufrechtzuerhalten, diesbezüglich den Vorteil, der sich aus der Wirkung der nicht modulierten Feststellung der Verfassungswidrigkeit ergibt, mit der Störung, die dies für die Rechtsordnung mit sich bringen würde, in Ausgleich bringen.

Eine nicht modulierte Feststellung der Verfassungswidrigkeit in dieser Rechtssache würde zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führen, da der vorliegende Richter, die mit der gleichen Rechtssache befassten Richter sowie jeder Richter, bei dem eine identische Sache anhängig gemacht würde, keine explizite Grundlage mehr hätten, um den Betrag der Entlassungsschädigung eines Angestellten, der unter den in B.3 angeführten Bedingungen entlassen wird, zu bestimmen.

B.9. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die Vorabentscheidungsfrage bejahend zu beantworten ist, dass jedoch die Folgen der Artikel 39 und 86/2 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 bis zum 31. Dezember 2013 aufrechtzuerhalten sind.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Die Artikel 39 und 86/2 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, vor ihrer Abänderung durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen », in der vor dem 1. Januar 2014 anwendbaren Fassung, verstoßen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern sie bestimmen, dass die Arbeitgeber von ab dem 1. Januar 2012 beschäftigten und ein tatsächliches oder vertragliches Dienstalder von zwölf Jahren nachweisenden Angestellten, die vor dem 1. Januar 2014 zur Entlassung dieser Angestellten übergehen, Entlassungsentschädigungen, die der Entlohnung von 360 Tagen entsprechen, zu zahlen haben, während die Artikel 39 und 65/2 dieses Gesetzes, vor ihrer Abänderung durch das vorerwähnte Gesetz vom 26. Dezember 2013, bestimmen, dass die Arbeitgeber von ab dem 1. Januar 2012 beschäftigten und ein tatsächliches oder vertragliches Dienstalder von zwölf Jahren nachweisenden Arbeitern, die vor dem 1. Januar 2014 zur Entlassung dieser Arbeiter übergehen, Entlassungsentschädigungen, die der Entlohnung von 64 Tagen entsprechen, zu zahlen haben.

- Die Folgen dieser Gesetzesbestimmungen werden bis zum 31. Dezember 2013 aufrechterhalten.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 21. Januar 2016.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) J. Spreutels