

Geschäftsverzeichnissnr. 6386
Entscheid Nr. 36/2017 vom 16. März 2017

ENTSCHEIDSAUSZUG

---

*In Sachen:* Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (vor seiner Aufhebung durch Artikel 50 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013), gestellt vom Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

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

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

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

In seinem Entscheid vom 25. März 2016 in Sachen der « Group Eribel » AG gegen Johan Buts, dessen Ausfertigung am 29. März 2016 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Antwerpen, Abteilung Antwerpen, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 82 § 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, vor seiner 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, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem der Arbeitgeber eines Angestellten eine längere Kündigungsfrist beachten muss als der Arbeitgeber eines Arbeiters mit dem gleichen Dienstalter als Arbeitnehmer? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1.1. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (nachstehend: Gesetz über die Arbeitsverträge), der vor seiner Aufhebung durch Artikel 50 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen (nachstehend: Gesetz vom 26. Dezember 2013) bestimmte:

« Wenn die jährliche Entlohnung 16.100 EUR übersteigt, werden die vom Arbeitgeber und vom Angestellten einzuhaltenden Kündigungsfristen entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung zu treffende Vereinbarung oder vom Richter festgelegt.

Wird die Kündigung vom Arbeitgeber ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist nicht kürzer sein als die in § 2 Absatz 1 und 2 festgelegten Fristen.

Wird die Kündigung vom Angestellten ausgesprochen, darf die Kündigungsfrist, wenn die jährliche Entlohnung mehr als 16.100 EUR beträgt, ohne jedoch 32.200 EUR zu übersteigen, nicht länger als viereinhalb Monate und, wenn die jährliche Entlohnung 32.200 EUR übersteigt, nicht länger als sechs Monate sein ».

B.1.2. Der vorliegende Richter möchte vom Gerichtshof erfahren, ob diese Bestimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, indem ein Arbeitgeber, der zwischen dem 9. Juli 2013 und dem 31. Dezember 2013 einen Angestellten entlassen habe,

eine längere Kündigungsfrist habe beachten müssen als ein Arbeitgeber, der im selben Zeitraum einen Arbeiter mit demselben Dienstalter entlassen habe.

B.2.1. In seinem Entscheid Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 hat der Gerichtshof in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte geurteilt:

« 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 fort dauern lässt ».

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

B.2.2. 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 bis zur Annahme neuer Bestimmungen durch den Gesetzgeber und spätestens bis zum 8. Juli 2013 aufrechterhalten.

B.3.1. Mit dem Gesetz vom 26. Dezember 2013 hat der Gesetzgeber dem Entscheid des Gerichtshofes Nr. 125/2011 Folge leisten wollen, indem « das Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge in dessen Bestimmungen bezüglich der Kündigungsfristen und des Karenztages [geändert] » wurde (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 4). Insbesondere hat der Gesetzgeber grundsätzlich ein einziges System von Kündigungsfristen für Arbeitnehmer ungeachtet der Art ihrer wichtigsten Tätigkeit vorgesehen.

B.3.2. Dieses Gesetz wurde im *Belgischen Staatsblatt* vom 31. Dezember 2013 veröffentlicht und ist am 1. Januar 2014 in Kraft getreten, mit Ausnahme seines Artikels 96, der an einem vom König festzulegenden Datum in Kraft tritt (Artikel 110). Aufgrund von Artikel 111 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 bleiben vor Inkrafttreten dieses Gesetzes notifizierte Kündigungen « voll und ganz wirksam ».

B.4. Zur Beantwortung der Vorabentscheidungsfrage muss der Gerichtshof zunächst prüfen, ob der Gesetzgeber gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoßen hat, indem er das Gesetz vom 26. Dezember 2013 am 1. Januar 2014 in Kraft treten lassen und indem er festgelegt hat, dass die vor diesem Datum notifizierte Kündigungen voll und ganz wirksam bleiben, so dass die früheren Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeitsverträge auf die Kündigungen, die im Zeitraum vom 9. Juli bis zum 31. Dezember 2013 notifiziert wurden, anwendbar bleiben.

B.5.1. Wie in B.4.3 des vorerwähnten Entscheids Nr. 125/2011 dargelegt wurde, konnte der Wille des Gesetzgebers, eine schrittweise Harmonisierung des Statuts der Arbeiter mit demjenigen der Angestellten zu erreichen, es im Jahr 2011 nicht mehr rechtfertigen, dass eine unterschiedliche Behandlung für beide Kategorien von Arbeitnehmern aufrechterhalten wurde, insbesondere hinsichtlich der Kündigungsfristen.

Der Gerichtshof hat in diesem Entscheid geurteilt, dass Artikel 59 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, in dem die Kündigungsfristen für Arbeiter geregelt wurden, aus diesem Grund gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstieß. Der Gerichtshof hat jedoch die Folgen dieser Gesetzesbestimmung aufrechterhalten, bis der Gesetzgeber neue Bestimmungen annimmt, und spätestens bis zum 8. Juli 2013.

B.5.2. Durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 wurden die Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte mit Wirkung vom 1. Januar 2014 geändert. Infolge des vorerwähnten Entscheids Nr. 125/2011 vom 7. Juli 2011 ist es jedoch nicht vernünftig gerechtfertigt, dass der Gesetzgeber den früheren Artikeln 59 und 82 des Gesetzes über die

Arbeitsverträge noch eine uneingeschränkte Wirkung verliehen hat für die Arbeitsverträge, die vor dem 1. Januar 2012 geschlossen wurden, wenn die Kündigung im Zeitraum vom 9. Juli bis zum 31. Dezember 2013 notifiziert wurde, sodass der Behandlungsunterschied zwischen Arbeitgebern, die einen Angestellten entlassen, und Arbeitgebern, die einen Arbeiter entlassen, in diesem Zeitraum weiter bestand. In diesem Maße ist die fragliche Bestimmung nicht vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.6.1. Der Gerichtshof muss jedoch prüfen, in welchem Maße die Auswirkungen der festgestellten Verfassungswidrigkeit im Lichte der durch den Gesetzgeber geregelten Angelegenheit abzumildern sind.

B.6.2. Diesbezüglich hat der Gerichtshof in seiner Entscheidung Nr. 86/2016 vom 2. Juni 2016 geurteilt:

« B.7.2. Im Zusammenhang mit der Entscheidung, das Inkrafttreten des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 auf den 1. Januar 2014 festzulegen, heißt es in den Vorarbeiten:

‘ Das in diesem Gesetzentwurf vorgesehene Datum des Inkrafttretens vom 1. Januar 2014 ist Bestandteil der getroffenen Vereinbarungen. Es ist unmöglich, Bestimmungen aufzunehmen, die rückwirkend die Verpflichtungen der Parteien in Bezug auf die zwischen dem 8. Juli 2013 und dem 1. Januar 2014 beendeten Arbeitsverträge ändern würden ’ (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 10).

Im gleichen Sinne wurden weitere Erklärungen abgegeben (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 62, und DOC 53-3144/004, S. 31).

B.7.3. Es obliegt dem Gerichtshof, in den ihm unterbreiteten Rechtssachen 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. Obwohl die Feststellung einer Verfassungswidrigkeit in einer Vorabentscheidungssache deklaratorischer Art ist, können der Grundsatz der Rechtssicherheit und der Grundsatz des berechtigten Vertrauens es daher rechtfertigen, dass die Rückwirkung, die sich aus einer solchen Feststellung ergeben kann, beschränkt wird.

B.8.1. In der vorliegenden Rechtssache ist anzumerken, dass das Ziel der Harmonisierung der Statute von Arbeitern und Angestellten erreicht wurde, selbst wenn der Gesetzgeber die durch den Gerichtshof in seiner Entscheidung Nr. 125/2011 festgelegte Frist um einige Monate überschritten hat, was für diese kurze Dauer dazu geführt hat, dass Diskriminierungen fortbestanden, wie diejenigen, die Gegenstand der vorliegenden Rechtssache sind.

Wie aus den Vorarbeiten hervorgeht, ist die zustande gebrachte Regelung das Ergebnis eines sehr mühsam erreichten Kompromisses in einer Angelegenheit, in der eine Lösung gesucht werden musste für ein historisch gewachsenes und sehr komplexes Problem. Der Gesetzgeber hat dabei besonders auf die soziale Konzertierung geachtet, die am 5. Juli 2013

zu einem Kompromissvorschlag geführt hat und die durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 ausgearbeitet wurde (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, S. 4). Das Datum des Inkrafttretens der neuen Regelung zum 1. Januar 2014 war Bestandteil dieses Kompromisses (ebenda, S. 10; *Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, S. 31).

B.8.2. 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 Arbeiters oder eines Angestellten, der im Zeitraum vom 9. Juli bis zum 31. Dezember 2013 entlassen wurde, zu bestimmen.

B.8.3. Es obliegt nämlich nicht dem Gerichtshof festzulegen, auf welche Weise die Diskriminierungen zwischen Arbeitern und Angestellten, die im Zeitraum vom 9. Juli bis zum 31. Dezember 2013 weiter bestanden, zu beheben sind. Dies gilt umso mehr, als die Regelung über die Kündigungsfristen nur ein einziger Bestandteil einer umfassenderen Regelung ist, die bisweilen für die Arbeiter und bisweilen für die Angestellten vorteilhaft ist.

B.8.4. Folglich sind die Folgen der Artikel 59 und 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge in ihrer Fassung, die vor ihrer Aufhebung durch die Artikel 34 beziehungsweise 50 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 galt, bis zum 31. Dezember 2013 aufrechtzuerhalten.

B.9. Infolge dieser Aufrechterhaltung braucht der Gerichtshof sich nicht zu der Frage zu äußern, ob Artikel 82 des Gesetzes über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstößt, indem er im Zeitraum vom 9. Juli bis zum 31. Dezember 2013 nur auf Angestellte und nicht auf Arbeiter anwendbar war. Die Situation der Arbeiter, die vor dem 1. Januar 2012 eingestellt wurden und im vorerwähnten Zeitraum entlassen wurden, wird nämlich weiterhin durch Artikel 59 des Gesetzes über die Arbeitsverträge geregelt, sodass keine Lücke in der Gesetzgebung besteht ».

B.6.3. Aus diesen Gründen sind auch in der vorliegenden Rechtssache in Anwendung von Artikel 28 Absatz 2 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof die Rechtsfolgen von Artikel 82 § 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge, so wie er vor seiner Aufhebung durch Artikel 50 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 anwendbar war, bis zum 31. Dezember 2013 aufrechtzuerhalten.

B.7. Die Vorabentscheidungsfrage ist bejahend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Artikel 82 § 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, vor seiner Aufhebung durch Artikel 50 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen, verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern er auf Arbeitgeber, die im Zeitraum vom 9. Juli bis zum 31. Dezember 2013 einen Angestellten entlassen haben, anwendbar geblieben ist.

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

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 16. März 2017.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) E. De Groot