

Geschäftsverzeichnissnr. 5775

Entscheid Nr. 187/2014
vom 18. Dezember 2014

ENTSCHEIDSAUSZUG

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

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 F. Meersschant, unter dem Vorsitz des Präsidenten J. Spreutels,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren*

In seinem Urteil vom 9. Dezember 2013 in Sachen Frédéric Rivière gegen Dimitri Heyman, dessen Ausfertigung am 18. Dezember 2013 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Mons folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« 1. Verstößt Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem er einerseits einem im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags angestellten Arbeiter, der entlassen wird, die Vermutung der willkürlichen Entlassung zuerkennt und die Beweislast für die angeführte Begründung der Entlassung und das Fehlen eines Rechtsmissbrauchs dem Arbeitgeber auferlegt, und andererseits als Sanktion für die willkürliche Entlassung eine Entschädigung, die der Entlohnung von sechs Monaten entspricht, vorsieht, während der Arbeitgeber eines Angestellten nicht mit einer solchen Regelung konfrontiert wird?

2. Verstößt Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, wenn er Anwendung findet auf einen Arbeiter, der mit einer Kündigungsfrist entlassen wird, die von Artikel 59 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge abweicht, in dem Sinne, dass diese Kündigungsfrist sich derjenigen nähert, die für Angestellte gilt, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem er einerseits diesem im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags angestellten Arbeiter, der entlassen wird, die Vermutung der willkürlichen Entlassung zuerkennt und die Beweislast für die angeführte Begründung der Entlassung und das Fehlen eines Rechtsmissbrauchs dem Arbeitgeber auferlegt, und andererseits als Sanktion für die willkürliche Entlassung eine Pauschalentschädigung, die der Entlohnung von sechs Monaten entspricht, vorsieht, während der Arbeitgeber eines Angestellten nicht mit einer solchen Regelung konfrontiert wird? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. In der auf den vor dem vorliegenden Richter anhängigen Streitfall anwendbaren Fassung bestimmt Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge »:

« 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.2.1. Artikel 38 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen » bestimmt:

« Artikel 63 [des Gesetzes vom 3. Juli 1978], abgeändert durch das Gesetz vom 22. Januar 1985 und den Königlichen Erlass vom 21. Mai 1991, ist nicht mehr anwendbar:

1. auf die Arbeitgeber, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, und ihre Arbeitnehmer, ab Inkrafttreten eines innerhalb des Nationalen Arbeitsrates abgeschlossenen und vom König für allgemein verbindlich erklärten kollektiven Arbeitsabkommens über die Begründung der Entlassung,

2. auf die Arbeitgeber, die nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen fallen, und ihre Arbeitnehmer, ab Inkrafttreten einer Regelung, die vergleichbar mit derjenigen ist, die in dem in Nr. 1 erwähnten kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehen ist ».

Am 1. April ist das im Nationalen Arbeitsrat geschlossene kollektive Arbeitsabkommen Nr. 109 vom 12. Februar 2014 « über die Begründung der Entlassung » in Kraft getreten.

B.2.2. Da diese Bestimmungen zum Zeitpunkt der Notifizierung der Entlassung an den Kläger vor dem vorlegenden Richter noch nicht in Kraft getreten waren, brauchen sie nicht berücksichtigt zu werden.

B.3. Der vorlegende Richter fragt den Gerichtshof, ob Artikel 63 des fraglichen Gesetzes mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, insofern er dem Arbeitgeber, der einen Arbeiter entlasse, die Beweislast für die nichtwillkürliche Beschaffenheit dieser Entlassung auferlege und diesen Arbeitgeber im Falle der willkürlichen Entlassung zur Bezahlung einer Entschädigung, die der Entlohnung von sechs Monaten entspreche, verpflichte, während dies

nicht der Fall sei, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer entlasse, der den Angestelltenstatus habe (erste Vorabentscheidungsfrage). Der vorlegende Richter fragt den Gerichtshof ferner, ob Artikel 63 des fraglichen Gesetzes mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, insofern er eine solche Regelung vorsehe, die für den entlassenen Arbeiter günstig sei, und zwar auch dann, wenn dieser den Vorteil einer Kündigungsfrist genieße, die von Artikel 59 des fraglichen Gesetzes abweiche und sich derjenigen nähere, die für Angestellte gelte (zweite Vorabentscheidungsfrage).

B.4. In seinem Entscheid Nr. 84/2001 vom 21. Juni 2001 hat der Gerichtshof im Zusammenhang mit dem in der fraglichen Bestimmung enthaltenen Behandlungsunterschied zwischen Angestellten und Arbeitern erkannt:

«B.4. Die Arbeiter und die Angestellten werden im Gesetz hinsichtlich der Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber für ihre Entlassung einhalten muss, unterschiedlich behandelt, denn diese Fristen sind in der Regel für die Angestellten länger als für die Arbeiter.

Wie der Hof in seinem Urteil Nr. 56/93 erwähnt hat, beruht dieser Behandlungsunterschied auf einem Kriterium, das die Einführung dieses Unterschieds zum aktuellen Zeitpunkt kaum objektiv und vernünftig rechtfertigen könnte.

Der Hof stellte gleichzeitig fest, dass der Gesetzgeber Maßnahmen ergriffen hatte, um die den Arbeitern und Angestellten bewilligten Kündigungsschutzniveaus einander anzunähern. Die beanstandeten Bestimmungen gehören, wie im oben genannten Urteil (B.6.2.2) erwähnt wurde, zu diesen Maßnahmen.

B.5. Zur Beantwortung der in dieser Rechtsache gestellten Frage muss untersucht werden, ob der Gesetzgeber nicht zu Lasten der Angestellten gegen den Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsgrundsatz verstoßen hat, indem er bezüglich der missbräuchlichen Kündigung den Arbeitern Vorteile einräumt, die er den Angestellten nicht zugesteht.

B.6. Die Einschränkung der zulässigen Kündigungsgründe, die Umkehr der Beweislast und die pauschale Festlegung der Entschädigung sind Maßnahmen, die einem Arbeiter das Einreichen einer Klage wegen missbräuchlicher Kündigung erleichtern können. Sie stehen somit im Zusammenhang mit der angestrebten Zielsetzung, die Schutzebenen schrittweise einander anzunähern; weit entfernt davon, eine Ungleichheit einzuführen, hat der Gesetzgeber bezüglich der Stabilität eines Arbeitsverhältnisses einen Behandlungsunterschied nur aus der Sorge um den Ausgleich eines anderen Behandlungsunterschieds eingeführt, nämlich desjenigen, der den Angestellten eine vorteilhaftere Kündigungsfrist einräumt.

B.7. Der Angestellte, der seiner Ansicht nach missbräuchlich entlassen worden ist, hat diese Vorteile nicht. Er kann allerdings in Anwendung der gemeinrechtlichen Vorschriften bezüglich des Rechtsmissbrauchs eine Entschädigung erhalten, so dass den Arbeitern aufgrund der beanstandeten Maßnahmen keine unverhältnismäßigen Vorteile zu entstehen scheinen.

B.8. Folglich sind die kritisierten Maßnahmen hinsichtlich der Zielsetzung, die Unterschiede zwischen den Angestellten und Arbeitern bezüglich der den beiden Kategorien eingeräumten Kündigungsgarantien schrittweise abzubauen, vernünftig gerechtfertigt ».

Demzufolge hat der Gerichtshof für Recht erkannt, dass die fragliche Bestimmung nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstieß.

B.5. In seinem Entscheid 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 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.

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.6. Wie in B.4.3 des vorerwähnten Entscheids Nr. 125/2011 dargelegt wurde, kann der Wille, eine schrittweise Harmonisierung des Statuts von Arbeitern und Angestellten zu erzielen, es nun nicht mehr rechtfertigen, dass ein solches Unterscheidungskriterium aufrechterhalten wird, was insbesondere die Beschränkung der annehmbaren Entlassungsgründe, die Umkehrung der Beweislast und die pauschale Festsetzung der ergänzenden Entlassungsentschädigung bei willkürlicher Entlassung betrifft.

Demzufolge verstößt die fragliche Bestimmung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

B.7. Nichtsdestoweniger würde die nicht modulierte Feststellung der Verfassungswidrigkeit zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit zuungunsten der Arbeiter führen, während diese unter Einhaltung der Kündigungsfristen im Sinne von Artikel 59 des fraglichen Gesetzes entlassen werden konnten.

B.8. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass die Vorabentscheidungsfragen bejahend zu beantworten sind, dass aber die Folgen der fraglichen Bestimmung bis zum 1. April 2014 aufrechtzuerhalten sind.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Artikel 63 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

- Die Folgen dieser Gesetzesbestimmung werden bis zum 1. April 2014 aufrechterhalten.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 18. Dezember 2014.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) F. Meersschant

(gez.) J. Spreutels