

Geschäftsverzeichnisnr. 7477

Entscheid Nr. 167/2021
vom 18. November 2021

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 4 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 « über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer » in der vor dem 27. April 2015 anwendbaren Fassung, gestellt vom Arbeitsgericht Gent, Abteilung Aalst.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten L. Lavrysen und P. Nihoul, den Richtern J.-P. Moerman, T. Giet, R. Leysen, J. Moerman, M. Pâques, Y. Kherbache, T. Detienne und D. Pieters, und dem emeritierten Präsidenten F. Daoût und der emeritierten Richterin T. Merckx-Van Goey gemäß Artikel 60*bis* des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten L. Lavrysen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 3. Dezember 2020, dessen Ausfertigung am 10. Dezember 2020 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Gent, Abteilung Aalst, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Steht Artikel 7 § 1 *sexies* Absatz 2 Nr. 4 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, dahin ausgelegt, dass ein Arbeitnehmer mit Dienstantritt vor dem 31. Dezember 2013 die Auszahlung einer Entlassungsausgleichsentschädigung für die Dauer einer nichtgeleisteten Kündigungsfrist nach Beendigung des Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beanspruchen kann, während ein Arbeitnehmer mit Dienstantritt nach dem 31. Dezember 2013 die Auszahlung einer (Entlassungsausgleichs-)Entschädigung für die Dauer einer nichtgeleisteten Kündigungsfrist im selben Fall nicht beanspruchen kann, im Widerspruch zu den Artikeln 10 und 11 der Verfassung? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte hat für Arbeiter in der Regel zur Folge, dass ihnen ein Recht auf eine längere Kündigungsfrist zusteht. Dieses Recht gilt gleichwohl nur dann in vollem Umfang, wenn das Beginndatum des Arbeitsvertrages nach dem 31. Dezember 2013 liegt. Ein Arbeiter, der sein Dienstalteil teilweise bis zu diesem Datum erworben hat, bekommt teilweise noch die nachteiligen Folgen der früheren Regelung zu spüren, da die Dauer seiner Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung in Bezug auf den Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 auf Grundlage der früheren Regeln bestimmt werden muss. Um diesen Nachteil auszugleichen, hat der Gesetzgeber eine Entlassungsausgleichsentschädigung geschaffen.

Diese Entschädigung gewährt das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (nachstehend: LfA) « den Arbeitnehmern, für die die Dauer der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung gemäß den Rechtsvorschriften mindestens teilweise auf der Grundlage des im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 als Arbeiter erworbenen Dienstalteils bestimmt werden muss » (Artikel 7 § 1 Absatz 3 Buchstabe *zf*) des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 « über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer » (nachstehend: Erlassgesetz vom 28. Dezember 1944), eingefügt durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013

« über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen »).

Die Entlassungsausgleichsentschädigung stellt für diese Arbeitnehmer einen Ausgleich dar für « die Differenz zwischen einerseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsausgleichsentschädigung, die der Arbeitgeber gewähren muss, und andererseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsausgleichsentschädigung, die der Arbeitgeber gewährt hätte, wenn das gesamte Dienstalter des Arbeitnehmers nach dem 31. Dezember 2013 erworben worden wäre » (Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 1 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944).

B.2. Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 des vorerwähnten Erlassgesetzes in der vor dem vorliegenden Richter anwendbaren Fassung bestimmt, dass die Entschädigung nur gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt:

« 1. Das Beginndatum seines ununterbrochenen Arbeitsvertrags liegt vor dem 1. Januar 2014.

2. Der in Nr. 1 erwähnte Arbeitsvertrag ist am 31. Dezember 2013 ein Arbeitsvertrag für Arbeiter im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder im Sinne von Artikel 7*bis* des Gesetzes vom 20. Juli 2001 zur Förderung der Entwicklung von Dienstleistungen und Arbeitsplätzen im Nahbereich oder erwähnt in Titel V des vorerwähnten Gesetzes vom 3. Juli 1978.

3. Er genügt einer der folgenden Bedingungen:

a) Sein Dienstalter im Unternehmen am Tag der Veröffentlichung des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen im *Belgischen Staatsblatt* beträgt mindestens dreißig Jahre.

b) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2014 beträgt mindestens zwanzig Jahre.

c) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2015 beträgt mindestens fünfzehn Jahre.

d) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2016 beträgt mindestens zehn Jahre.

e) Sein Dienstalter im Unternehmen am 1. Januar 2017 beträgt weniger als zehn Jahre.

4. Er wird nach dem 31. Dezember 2013 entlassen ».

B.3. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 4 des vorerwähnten Erlassgesetzes. Der vorlegende Richter möchte vom Gerichtshof erfahren, ob diese Bestimmung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstoße, dahin ausgelegt, « dass ein Arbeitnehmer mit Dienstantritt vor dem 31. Dezember 2013 die Auszahlung einer Entlassungsausgleichsentschädigung für die Dauer einer nichtgeleisteten Kündigungsfrist nach Beendigung des Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beanspruchen kann ». Aus der Vorlageentscheidung ergibt sich, dass es um einen Arbeitnehmer geht, der entlassen wurde und daraufhin während der Kündigungsfrist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber seinen Arbeitsvertrag beendet hat, weil er eine andere Arbeitsstelle gefunden hatte. Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung auf diese Situation.

Nach Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 4 des vorerwähnten Erlassgesetzes wird die Entlassungsausgleichsentschädigung nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 2013 entlassen wird. Die klagende Partei vor dem vorlegenden Richter legt diese Bestimmung dahingehend aus, dass die betreffende Entschädigung jedem Arbeitnehmer zu zahlen sei, der die in Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 des vorerwähnten Erlassgesetzes vorgesehenen Voraussetzungen erfülle, insbesondere Arbeitnehmern, die vor dem 1. Januar 2014 in Dienst getreten seien und nach dem 31. Dezember 2013 entlassen worden seien, auch wenn diese Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Dauer der Kündigungsfrist beendet hätten.

B.4. Es ist nicht Aufgabe des Gerichtshofs, zu beurteilen, ob die vom vorlegenden Richter zugrunde gelegte Auslegung richtig ist, sondern ob die fragliche Bestimmung im Rahmen dieser Auslegung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung verstößt, sofern sie einen Behandlungsunterschied zwischen zwei Kategorien von Personen einführt, die nach dem 31. Dezember 2013 entlassen worden sind, jedoch ihren Arbeitsvertrag im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Kündigungsfrist beendet haben:

- Personen, die vor dem 1. Januar 2014 in Dienst getreten sind,
- Personen, die nach dem 31. Dezember 2013 in Dienst getreten sind.

B.5. Der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung schließt nicht aus, dass ein Behandlungsunterschied zwischen Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit dieser

Unterschied auf einem objektiven Kriterium beruht und in angemessener Weise gerechtfertigt ist.

Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist im Hinblick auf Zweck und Folgen der beanstandeten Maßnahme sowie auf die Art der einschlägigen Grundsätze zu beurteilen; es wird gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoßen, wenn feststeht, dass die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

B.6. In der Begründung wird die Einführung der in Rede stehenden Bestimmung durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013 wie folgt begründet:

« L'article 97 attribue une tâche supplémentaire à l'ONEm, à savoir le paiement de l'indemnité en compensation du licenciement.

Pour les (ex-)ouvriers qui apportent la preuve d'une ancienneté située partiellement avant le 1er janvier 2014 et partiellement à partir du 1er janvier 2014, le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante est en partie calculé en vertu de l'ancienne législation pour ce qui concerne l'ancienneté avant le 1er janvier 2014 et en partie en vertu de la nouvelle législation pour ce qui concerne l'ancienneté à partir du 1er janvier 2014. L'objectif n'est cependant pas que ces travailleurs subissent définitivement le 'désavantage' de l'ancienneté avant le 1er janvier 2014. C'est pourquoi ceux-ci seront intégrés dans la nouvelle législation suivant un calendrier déterminé. A partir d'un certain moment, on va partir du principe que leur ancienneté a été entièrement acquise sous la nouvelle législation, même si celle-ci a été en partie acquise avant le 1er janvier 2014.

Dans ce cas, l'employeur n'octroiera toutefois pas un délai de préavis ou une indemnité de congé en vertu de la nouvelle législation, mais continuera de faire le calcul sur la base d'une partie d'ancienneté avant le 1er janvier 2014 et d'une partie d'ancienneté à partir du 1er janvier 2014.

L'ONEm compensera la différence entre le montant payé par l'employeur et le montant auquel le travailleur a droit en vertu de la nouvelle législation, sous la forme d'une indemnité en compensation du licenciement » (*Parl. St.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, SS. 56-57).

B.7. Aus der Begründung ergibt sich, dass die Entlassungsausgleichsschädigung für Arbeitnehmer gilt, für die die die Kündigungsfrist oder die entsprechende Entlassungsschädigung mindestens teilweise auf der Grundlage des im Zeitraum vor dem 1. Januar 2014 als Arbeiter erworbenen Dienstalters bestimmt wird sowie bei denen davon auszugehen ist, dass das Dienstalter vollständig nach diesem Datum erworben wurde, sodass die Kündigungsfrist oder die entsprechende Entlassungsschädigung auf der Grundlage der

neuen, für sie günstigeren Rechtsvorschriften berechnet wird. Der Gesetzgeber ist zu der Einsicht gelangt, dass es angebracht war, die Last längerer Kündigungsfristen oder höherer Entlassungsentschädigungen nicht nur dem Arbeitgeber aufzuerlegen. So darf der Arbeitgeber das Dienstalter eines Arbeitnehmers und folglich die Kündigungsfrist oder Entlassungsentschädigung teilweise auf der Grundlage der früheren Rechtsvorschriften und teilweise auf der Grundlage der neuen Rechtsvorschriften berechnen, während das LfA die Differenz zwischen dem so berechneten Betrag und dem Betrag, den der Arbeitnehmer beanspruchen könnte, wenn er sein Dienstalter vollständig nach dem 31. Dezember 2013 erworben hätte, beisteuern muss.

B.8.1. Mit der Entlassungsausgleichsentschädigung wollte der Gesetzgeber hinsichtlich der nach dem 31. Dezember 2013 stattfindenden Entlassungen gewährleisten, dass Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 2014 in Dienst getreten sind, nicht benachteiligt werden gegenüber den Arbeitnehmern, die nach dem 31. Dezember 2013 in Dienst getreten sind.

B.8.2. Wenn ein Arbeitnehmer, der nach dem 31. Dezember 2013 in Dienst getreten ist, entlassen wird und daraufhin der Arbeitsvertrag im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Kündigungsfrist beendet wird, hat er weder einen Anspruch auf die verbliebene Kündigungsfrist noch einen Anspruch auf die ersatzweise gewährte Entlassungsentschädigung.

B.8.3. Wie in B.1 erwähnt, stellt die Entlassungsausgleichsentschädigung einen Ausgleich dar für « die Differenz zwischen einerseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewähren muss, und andererseits der Kündigungsfrist oder der entsprechenden Entlassungsentschädigung, die der Arbeitgeber gewährt hätte, wenn das gesamte Dienstalter des Arbeitnehmers nach dem 31. Dezember 2013 erworben worden wäre » (Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 1 des vorerwähnten Erlassgesetzes, eingefügt durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013).

B.8.4. Diesbezüglich heißt es in den Vorarbeiten:

« Pour les (ex-) ouvriers, il est prévu une compensation, qui supprime également, dans un délai de 5 ans, la discrimination historique à l'égard des ouvriers en ce qui concerne les délais de préavis. Lorsque d'anciens ouvriers seront licenciés à partir du 1er janvier 2014, on vérifiera quels sont leurs droits en termes de délai de préavis. Si leurs droits réels (la somme des droits constitués jusqu'au 31/12/2013 et des droits constitués à partir du 1/1/2014) sont inférieurs aux

droits en vertu des contrats entrés en vigueur à partir du 1er janvier 2014, la différence nette sera compensée par un complément de l'ONEm. Ce complément sera instauré progressivement en fonction de l'ancienneté du travailleur : il sera d'abord instauré pour les personnes ayant une longue ancienneté et sera octroyé à tous les (ex-)ouvriers en 2017 » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3144/004, S. 7).

B.8.5. Wenn ein Arbeitnehmer, der vor dem 1. Januar 2014 in Dienst getreten ist, entlassen wird und der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anschließen entscheiden, den Arbeitsvertrag während der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden, sodass der Arbeitnehmer keine Kündigungsfrist mehr leisten muss, besteht kein Grund mehr für einen Ausgleich.

B.8.6. Wenn Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 4 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 dahingehend ausgelegt wird, dass die Personen, die vor dem 1. Januar 2014 in Dienst getreten sind, jedoch nach dem 31. Dezember 2013 entlassen worden sind, einen Anspruch auf eine Entlassungsausgleichsentschädigung haben, wenn der Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist beendet wird, führt die fragliche Bestimmung folglich zu einem sachlich nicht gerechtfertigten Behandlungsunterschied hinsichtlich der in B.8.2 erwähnten Personen, die nach dem 31. Dezember 2013 in Dienst getreten sind und nach diesem Datum entlassen wurden, und die keine Entlassungsentschädigung beanspruchen können, wenn der Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen während der Kündigungsfrist beendet wird.

In dieser Auslegung ist die fragliche Bestimmung nicht mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar.

B.9. Die fragliche Bestimmung kann jedoch auch anders ausgelegt werden.

Sie kann nämlich nicht unabhängig von Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 1 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 gesehen werden, wonach eine Entlassungsausgleichsentschädigung nur an den Arbeitnehmer zu zahlen ist, der vor dem 1. Januar 2014 in Dienst getreten ist und nach dem 31. Dezember 2013 entlassen wird, wenn er im Vergleich zu der Situation Nachteile erfährt, in der er nach dem 31. Dezember 2013 in Dienst getreten wäre, was in der in der Vorabentscheidungsfrage geschilderten Situation nicht der Fall ist.

B.10. Im Rahmen dieser Auslegung besteht der Behandlungsunterschied, zu dem der Gerichtshof befragt wird, nicht.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Artikel 7 § 1*sexies* Absatz 2 Nr. 4 des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 « über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer » verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, dahin ausgelegt, dass ein Arbeitnehmer, der vor dem 1. Januar 2014 in Dienst getreten ist und nach dem 31. Dezember 2013 entlassen wird, Anspruch auf eine Entlassungsausgleichsentschädigung hat, wenn während der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber entschieden wird, den Arbeitsvertrag zu beenden.

- Dieselbe Bestimmung verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, dahin ausgelegt, dass ein Arbeitnehmer, der vor dem 1. Januar 2014 in Dienst getreten ist und nach dem 31. Dezember 2013 entlassen wird, keinen Anspruch auf eine Entlassungsausgleichsentschädigung hat, wenn während der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber entschieden wird, den Arbeitsvertrag zu beenden.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 18. November 2021.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) L. Lavrysen