



Kündigungsfristen für Teilzeitangestellte

ein Beitrag von Guido ZIAN, Rechtsanwalt
Stand : September 1999

Der Schiedshof hat am 20.4.1999 ein Urteil verkündet (s. Belgisches Staatsblatt vom 11.8.1999), das einen bedeutenden Einfluss auf die Berechnungsweise der Kündigungsentschädigung von Teilzeitangestellten hat.

1. Unterschied zwischen „höheren“ und „niederen“ Angestellten

Zur Erinnerung sei darauf verwiesen, dass das Gesetz vom 3.7.1978 über die Arbeitsverträge einen Unterschied macht zwischen „niederen“ und „höheren“ Angestellten. Als Unterscheidungskriterium wird einzig und allein vom Jahresgehalt ausgegangen.

Ab dem 1.1.1999 liegt die Lohngrenze bei 947.000 Fr. Ob ein Angestellter nun als „niederer“ oder „höherer“ Angestellter anzusehen ist, entscheidet sich zum Zeitpunkt der Kündigung. Liegt dann der Referenzlohn oberhalb von 947.000 Fr, handelt es sich um einen „höheren“ Angestellten.

2. Bisherige Festlegung der Kündigungsfristen

2.1. Niedere Angestellte

Bei niederen Angestellten wird die Kündigungsfrist ausschließlich aufgrund der Beschäftigungsdauer bestimmt.

Für jede angefangene 5-Jahres-Periode muss dem Angestellten eine Kündigungsfrist von 3 Monaten gewährt werden (z.B. Beschäftigungsdauer von 6 Jahren : 6 Monate Kündigungsfrist).

2.2. Höhere Angestellte

Bei höheren Angestellten wird die zu beachtende Kündigungsfrist entweder durch eine frühestens zum Zeitpunkt der Kündigung getroffene Vereinbarung oder vom Richter festgelegt.

Diese Kündigungsfrist wird in der Regel in Anlehnung an die Formel „Claeys“ festgelegt. Bei der Berechnung wird die Gehaltshöhe, das Dienstalter und das Alter berücksichtigt. Die auf dieser Grundlage gewährten Kündigungsfristen liegen in der Regel wesentlich höher als das gesetzliche Minimum von 3 Monaten pro Beschäftigungsdauer von 5 Jahren.

2.3. Teilzeitangestellte

Bislang wurde davon ausgegangen, dass Teilzeitangestellte nur dann als „höhere“ Angestellte anzusehen waren, wenn das tatsächliche Jahresgehalt höher als 947.000 Fr lag.

Dies hatte zur Folge, dass Teilzeitpersonal, selbst wenn es in Wirklichkeit eine hohe Funktion bekleidete und verhältnismäßig hoch bezahlt wurde, bei der Berechnung der Kündigungsfristen benachteiligt wurde, wenn die Gehaltsgrenze nicht überschritten wurde.

3. Entscheidung des Schiedshofes

Der Schiedshof geht davon aus, dass es die Absicht des Gesetzgebers war, dem gekündigten Angestellten zu ermöglichen, eine seinem Dienstalter, seinem Alter, der Bedeutung seiner Funktion und seinem Gehalt entsprechende und gleichwertige Beschäftigung zu finden. In diesem Zusammenhang wird davon ausgegangen, dass höhere Angestellte es schwieriger haben, eine gleichwertige Stellung zu finden. Deswegen werden höheren Angestellten längere Kündigungsfristen gewährt.

Der Schiedshof hat festgestellt, dass die bisherige gesetzliche Lage dazu führt, dass bei Teilzeitangestellten nur die Höhe des Gehalts berücksichtigt wird und dass die anderen relevanten Kriterien (Funktion, ...) nicht in Betracht gezogen werden dürfen. Durch diese gesetzliche Regelung sei das eigentlich angestrebte Ziel, Angestellten in verantwortlicher Position, eine längere Kündigungsfrist einzuräumen, nicht verwirklicht worden.

Der Schiedshof hat folgerichtig die entsprechenden Bestimmungen (Art. 82 §§ 2 und 3 des Gesetzes vom 3.7.1978 über Arbeitsverträge) als verfassungswidrig erklärt.

4. Tragweite der Entscheidung – Wie soll die Kündigungsfrist jetzt berechnet werden ?

Zuerst muss Wert darauf gelegt werden, dass die strittigen gesetzlichen Bestimmungen nach wie vor bestehen. Der Schiedshof hat lediglich die Verfassungswidrigkeit dieser Bestimmungen (Verstoß gegen das Gleichheitsprinzip) festgestellt. In diesem Verfahren hatte der Schiedshof nicht die Befugnis die entsprechenden Bestimmungen zu annullieren. Es obliegt dem Gesetzgeber das Gesetz zu ändern. In der Regel wird das Gesetz nach derartigem Urteil entsprechend abgeändert.

Falls ein Angestellter sich in einem Verfahren jedoch auf dieses Urteil vom 20.4.1999 beziehen wird, muss damit gerechnet werden, dass das Gericht die Verfassungswidrigkeit der bislang geltenden Regeln feststellen wird.

Es stellt sich dann noch die Frage, wie das zu berücksichtigende Jahresgehalt bestimmt werden muss. Muss einfach die Verhältnisregel zur Anwendung kommen (z.B. Halbzeitbeschäftigung : 2 x Jahresgehalt ?) ? Diese Frage ist noch nicht beantwortet. Derzeit ist noch umstritten, ob die Gerichte bezüglich der Festlegung des zu berücksichtigenden Jahresgehaltes über einen Ermessensspielraum verfügen. Angesichts der Tragweite des Urteils vom 20.4.1999 dürfte dieser Spielraum, falls überhaupt vorhanden, sehr gering sein.

5. Schlussfolgerung

Bei der Erteilung von Kündigungen an Teilzeitpersonal muss diese neue Rechtslage unbedingt beachtet werden. Eine Missachtung hätte die Zahlung einer zusätzlichen Kündigungsentschädigung zur Folge. Diese Entschädigungen können bei Angestellten mit langjähriger Betriebszugehörigkeit in leitender Funktion sehr empfindlich sein.