



Verfassungsgerichtshof

ÜBERSETZUNG
Entscheid Nr. 101/2025
vom 10. Juli 2025
Geschäftsverzeichnismr. 8242
AUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 32*decies* § 1 und § 1/1 des Gesetzes vom 4. August 1996 « über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit », gestellt vom Appellationshof Lüttich.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus dem Präsidenten Pierre Nihoul, der vorsitzenden Richterin Joséphine Moerman, und den Richtern Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters und Magali Plovie, unter Assistenz des Kanzlers Nicolas Dupont, unter dem Vorsitz des Präsidenten Pierre Nihoul,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren

In seinem Entscheid vom 22. Mai 2024, dessen Ausfertigung am 19. Juni 2024 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Appellationshof Lüttich folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« Verstößt Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 2 Nr. 2 Buchstabe *c*) des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, dahin ausgelegt, dass er nur Anwendung findet auf Gewalttaten am Arbeitsplatz, die gemäß dem Gesetz vom 4. August 1996 als solche qualifiziert sind, und nicht auf Taten, die zwar in Anwendung des Strafgesetzbuches eine strafrechtliche Qualifizierung erhalten, aber ebenso eine Gewalttat am Arbeitsplatz, so wie sie durch dasselbe Gesetz definiert wird, darstellen könnten, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung?

Verstößt Artikel 32*decies* §§ 1 und 1/1 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, dahin ausgelegt, dass er das Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz – die aufgrund der Artikel 392, 398 und 400 des Strafgesetzbuches ebenso eine gemeinrechtliche Qualifizierung erhalten könnte –, da es sich an einem Ort befindet, wo es seine Arbeit ausführt, in die Lage versetzt, eine

Pauschalentschädigung zu erhalten, während das Opfer identischer Taten, die nur gemäß dem Strafgesetzbuches qualifiziert wären, da sie sich außerhalb des Rahmens der Ausführung einer Arbeit ereignet hätten, nur eine gemeinrechtliche Entschädigung in Anspruch nehmen könnte, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf die fragliche Bestimmung und deren Kontext

B.1. Die Vorabentscheidungsfragen betreffen den pauschalen Schadenersatzmechanismus, der in Artikel 32*decies* § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 « über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit » (nachstehend: Gesetz vom 4. August 1996) vorgesehen ist, insofern er auf Opfer von Gewalttaten am Arbeitsplatz Anwendung findet.

B.1.2. Weder aus den Vorabentscheidungsfragen noch aus der Begründung der Vorlageentscheidung lässt sich ableiten, inwiefern Paragraph 1 und Absatz 1 von Paragraph 1/1 von Artikel 32*decies* des Gesetzes vom 4. August 1996, auf die sich die zweite Vorabentscheidungsfrage ausdrücklich bezieht, im Widerspruch zu den geltend gemachten Referenznormen stehen würden. Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung auf Artikel 32*decies* § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996.

B.2.1. Artikel 2 § 1 des Gesetzes vom 4. August 1996 in der vor seiner Abänderung durch Artikel 32 des Gesetzes vom 15. Mai 2024 « zur Einführung eines Bürgerdienstes » geltenden Fassung bestimmt :

« Das vorliegende Gesetz ist auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbar.

Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes

1. werden Arbeitnehmern gleichgestellt:

a) Personen, die anders als aufgrund eines Arbeitsvertrags Arbeitsleistungen unter der Leitung einer anderen Person erbringen,

b) Personen, die an einer beruflichen Ausbildung teilnehmen, bei der das Ausbildungsprogramm eine Form von Arbeit vorsieht, die in der Ausbildungsanstalt verrichtet wird oder auch nicht,

c) Personen, die durch einen Lehrvertrag gebunden sind,

d) Praktikanten,

e) Schüler und Studenten, die ein Studium absolvieren, bei dem der Lehrplan eine Form von Arbeit vorsieht, die in der Lehranstalt verrichtet wird,

2. werden Arbeitgebern gleichgestellt: Personen, die in Nr. 1 erwähnte Personen beschäftigen ».

Artikel 32*bis* Absatz 1 des Gesetzes vom 4. August 1996 bestimmt:

« Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die in Artikel 2 § 1 erwähnten ihnen gleichgestellten Personen und nicht in Artikel 2 § 1 erwähnte Personen, die mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen, müssen sich jeder Gewalttat oder Tat moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz enthalten ».

Gewalt am Arbeitsplatz ist definiert als jede Gegebenheit, bei der ein Arbeitnehmer oder eine andere Person, die unter Abschnitt 2 (« Sonderbestimmungen in Bezug auf Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ») fällt, bei der Ausführung ihrer Arbeit psychisch oder physisch bedroht oder angegriffen wird (Artikel 32*ter* Absatz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 4. August 1996).

B.2.2. Paragraph 1/1 von Artikel 32*decies* des Gesetzes vom 4. August 1996 wurde in diese Bestimmung durch das Gesetz vom 28. März 2014 « zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches und des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, was Gerichtsverfahren betrifft » (nachstehend: Gesetz vom 28. März 2014) eingefügt.

Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 1 des Gesetzes vom 4. August 1996 sieht vor, dass jede Person, die ein Interesse nachweisen kann, beim zuständigen Gericht eine Schadenersatzklage einreichen kann. Artikel 32*decies* § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 bestimmt:

«Zur Ersetzung des materiellen und moralischen Schadens, der durch Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entstanden ist, hat der Täter Schadenersatz zu leisten, der je nach Wahl des Opfers Folgendem entspricht:

1. entweder dem vom Opfer tatsächlich erlittenen Schaden, wobei das Opfer den Umfang dieses Schadens nachweisen muss,

2. oder einem Pauschalbetrag, der mit dem Bruttolohn für drei Monate übereinstimmt. In folgenden Fällen wird der Betrag auf den Bruttolohn für sechs Monate erhöht:

a) die Verhaltensweisen hängen zusammen mit einem der in den Gesetzen zur Diskriminierungsbekämpfung erwähnten Merkmalen,

b) der Täter steht in einer Autoritätsbeziehung zum Opfer,

c) aufgrund der Schwere der Taten.

Der in Absatz 2 Nr. 2 erwähnte Pauschalbetrag kann Personen, die nicht in Artikel 2 § 1 erwähnt sind und mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen, nicht gewährt werden, wenn sie außerhalb des Rahmens ihrer Berufstätigkeit handeln.

Der monatliche Bruttolohn eines Selbständigen wird unter Berücksichtigung der steuerpflichtigen Bruttoberufseinkünfte berechnet, die auf dem zuletzt ausgestellten Steuerbescheid in Bezug auf die Steuer der natürlichen Personen angegeben sind, geteilt durch zwölf.

Der monatliche Bruttolohn, der als Grundlage für die Festlegung des in Absatz 2 Nr. 2 erwähnten Pauschalbetrags dient, darf den in Artikel 39 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle erwähnten Betrag der Entlohnung, der durch zwölf geteilt wird, nicht überschreiten ».

Diese Bestimmung ermöglicht es daher dem Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz oder von moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu wählen zwischen einerseits einer Ersetzung des tatsächlichen Schadens, was bedeutet, dass es den Beweis für den von ihm tatsächlich erlittenen Schaden erbringen muss, oder andererseits einer pauschalen Ersetzung seines Schadens, die je nach Fall mit dem gedeckelten Bruttolohn für drei Monate oder sechs Monate übereinstimmt.

B.2.3. Aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 28. März 2014 (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, SS. 9 und 12, und *Parl. Dok.*, Senat, 2013-2014, Nr. 5-2468/2, S. 4) geht hervor, dass der Gesetzgeber durch die Einführung dieser Möglichkeit des Opfers einer Gewalttat am Arbeitsplatz oder von moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, sich für eine pauschale Ersetzung zu entscheiden, einer Empfehlung nachkommen wollte, die von der Abgeordnetenkammer im Rahmen einer

Bewertung der geltenden Rechtsvorschriften abgegeben worden war (*Parl. Dok.*, Kammer, 2010-2011, DOC 53-1671/003, S. 9).

Aus denselben Vorarbeiten geht hervor, dass der Gesetzgeber (1) die Beweislast des Opfers verringern und die Zahl der Streitfälle bezüglich der Höhe des Schadenersatzes senken, (2) eine abschreckende Wirkung auf den Täter erzielen und (3) die Rechtsvorschriften über das Wohlbefinden bei der Arbeit mit den Rechtsvorschriften in Bezug auf die Bekämpfung von Diskriminierungen harmonisieren wollte. In der Begründung des Gesetzes vom 28. März 2014 heißt es:

« L'harmonisation de la présente législation avec la législation relative à la lutte contre la discrimination est améliorée sur certains plans :

- Par analogie avec les dispositions qui s'appliquent dans la législation anti-discrimination, on prévoit un dédommagement forfaitaire en réparation du préjudice matériel et moral correspondant à trois mois de salaire brut et qui, dans des cas déterminés, est augmenté à six mois de salaire brut. Cette indemnité ne peut cependant pas dépasser un plafond déterminé » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, S. 12).

« L'alinéa 2 [du paragraphe 1er/1] a trait plus spécifiquement à l'indemnisation du préjudice par l'auteur des comportements abusifs.

L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci [*a posteriori*] pour réclamer ce paiement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur.

L'alinéa 2 introduit la possibilité pour la victime de demander au juge une indemnité forfaitaire à charge de l'auteur en réparation du préjudice causé par les comportements abusifs.

Elle a ainsi le choix entre demander l'indemnisation forfaitaire (considérée alors comme un montant minimal de réparation) ou apporter la preuve du dommage qu'elle a effectivement subi (ce qui est difficile dans cette matière mais peut être un montant plus élevé que celui de l'indemnisation forfaitaire). Cette possibilité n'est offerte qu'à la victime elle-même et non aux groupements d'intérêt, au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ou à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Dans la loi sur le bien-être, le principe de l'indemnisation forfaitaire existait uniquement pour indemniser les représailles de l'employeur qui avait licencié un travailleur en réaction au dépôt de sa plainte (article 32*tredecies*). Il n'était pas prévu d'indemnité forfaitaire dans la loi pour réparer les dommages découlant de la violence ou du harcèlement. La victime devait dès lors en vertu du droit commun apporter la preuve du dommage qu'elle avait réellement subi et du lien de causalité entre les comportements et le dommage. Or, il est généralement très difficile d'obtenir une réparation effective du dommage subi (surtout le dommage moral) en raison des

problèmes de preuve inhérents à de telles actions. Le système du forfait résout ce problème de preuve et permet une économie substantielle de débats sur le montant de l'indemnisation.

Introduire cette indemnisation forfaitaire a également pour avantage de clarifier le montant auquel l'auteur de faits de harcèlement serait condamné à payer, avec l'espoir que cela ait un effet dissuasif sur cet auteur. Jusqu'ici, les juges décidaient du montant de l'indemnisation *ex aequo et bono*. Certains d'ailleurs ont utilisé erronément le forfait prévu dans le cadre de l'article 32*tredecies* précité (c.-à-d. le dédommagement en cas de violation de la protection contre le licenciement) pour réparer les dommages découlant de la violence ou du harcèlement » (ebenda, SS. 71 und 72).

Bei den Erörterungen im Ausschuss des Senats hat die zuständige Ministerin ebenfalls die drei vorgenannten Ziele hervorgehoben:

« Le but est d'éviter toute discrimination, en termes de droits, entre les personnes qui peuvent invoquer la législation antidiscrimination et les personnes qui invoquent la législation relative aux risques psychosociaux qui fait partie intégrante de la loi sur le bien-être et qui concerne uniquement le lieu de travail.

La législation antidiscrimination prévoit en effet la possibilité de demander une indemnisation forfaitaire.

Si l'on ne prévoyait pas cette possibilité pour les victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail qui pourraient avoir un lien avec des motifs de discrimination énumérés dans la législation antidiscrimination, il y aurait alors une inégalité de traitement. Ainsi que le Parlement l'a suggéré, on a donc intégré, dans la loi sur le bien-être, la possibilité pour les victimes d'obtenir en justice une indemnisation forfaitaire. La ministre indique qu'elle ne s'est pas contentée de reprendre le principe, mais qu'elle a aussi étendu celui-ci à toutes les victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel. Cela lui paraissait relever de la logique même.

[...]

En ce qui concerne le but visé par le forfait, la ministre précise ce qui suit :

- il doit être suffisamment dissuasif;
- il doit faciliter l'administration de la charge de la preuve relative au préjudice, lorsque les faits sont établis. Si aucun forfait n'était prévu, la victime devrait prouver de manière très circonstanciée le préjudice subi et démontrer l'existence d'un lien de cause à effet entre les faits et le préjudice » (*Parl. Dok.*, Senat, 2013-2014, Nr. 5-2468/2, SS. 4 und 5).

B.3.1. Gewalttaten am Arbeitsplatz im Sinne des Gesetzes vom 4. August 1996 sind Gegenstand einer spezifischen strafrechtlichen Unterstrafestellung in Artikel 119 des Sozialstrafgesetzbuches, der bestimmt:

« Mit einer Sanktion der Stufe 4 wird bestraft, wer mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommt und unter Verstoß gegen das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit eine Gewalttat oder eine Tat moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz begeht ».

B.3.2. Bestimmte Gewalttaten am Arbeitsplatz können auch in den Anwendungsbereich der Unterstrafestellungen fallen, die im Strafgesetzbuch vorgesehen sind. So stellt Artikel 398 des Strafgesetzbuches, der in dem Verfahren, das zu der Vorlageentscheidung geführt hat, Anwendung gefunden hat, die vorsätzliche Körperverletzung unter Strafe.

Zu der Möglichkeit, dass dieselben Taten oder miteinander verbundene Taten sowohl unter das Gesetz vom 4. August 1996 und Artikel 119 des Sozialstrafgesetzbuches als auch unter das Strafgesetzbuch fallen, heißt es in den Vorarbeiten zum Gesetz vom 28. März 2014:

« Les personnes qui commettent un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail à l'égard d'un travailleur sont punissables, en application de l'article 119 du Code pénal social, soit d'une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6 000 euros ou d'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 300 à 3 000 euros. Cette sanction pénale est considérablement plus élevée que la sanction pénale pour harcèlement dans le Code pénal qui fixe une peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et/ou une amende de 50 à 300 euros (article 442bis Code pénal). Ceci a pour effet que si les mêmes faits relèvent des deux dispositions pénales, c'est automatiquement la sanction du Code pénal social qui sera applicable. Cette sanction est suffisamment élevée en soi pour combattre adéquatement les comportements abusifs. Dans un certain nombre de cas, le délit de comportement abusif s'accompagnera d'autres infractions comme coups et blessures volontaires avec préméditation, traitement inhumain ou viol, infractions pour lesquelles des peines bien plus lourdes sont prévues. En cas de faits très graves, le Code pénal offre suffisamment de possibilités de punir lourdement l'auteur pour son comportement » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, S. 15).

In Bezug auf die erste Vorabentscheidungsfrage

B.4. Der Gerichtshof wird zur Vereinbarkeit von Artikel 32*decies* § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996, dahin ausgelegt, dass er « nur Anwendung findet auf Gewalttaten am Arbeitsplatz, die gemäß dem Gesetz vom 4. August 1996 als solche qualifiziert sind », mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung befragt. In dieser Weise ausgelegt, führt die Bestimmung zu einem Behandlungsunterschied zwischen den Opfern von Gewalttaten am Arbeitsplatz, die in Anwendung des Gesetzes vom 4. August 1996 vom zuständigen Rechtsprechungsorgan als solche qualifiziert wurden, und den Opfern von Gewalttaten am

Arbeitsplatz, die in Anwendung der Artikel 392, 398 und 400 des Strafgesetzbuches als gemeinrechtliche Straftaten qualifiziert wurden. Während die Opfer der ersten Kategorie Anspruch darauf haben, eine pauschale Entschädigung des Schadens zu erhalten, der ihnen wegen der betreffenden Gewalttaten entstanden ist, müssen die Opfer der zweiten Kategorie den Umfang ihres tatsächlichen Schadens nachweisen, um Schadenersatz zu erhalten. Wie aus den in B.2.3 zitierten Vorarbeiten hervorgeht, ist es aber für ein Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz sehr schwierig, den Umfang seines Schadens nachzuweisen, vor allem wenn es sich um einen moralischen Schaden handelt.

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.6.1. Aus den in B.2.3 zitierten Vorarbeiten geht hervor, dass der Gesetzgeber damit, dass er dem Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz die Möglichkeit geboten hat, sich für eine pauschale Ersetzung seines Schadens anstelle einer vollständigen Ersetzung, die es erfordert, dass es vorher den Umfang des Schadens, den es tatsächlich erlitten hat, nachweist, zu entscheiden, die Beweislast des Opfers verringern wollte, die Zahl der Streitfälle bezüglich der Höhe der Entschädigung senken und eine abschreckende Wirkung auf den Täter erzielen wollte. Schließlich wollte er auch die Rechtsvorschriften über das Wohlbefinden bei der Arbeit mit den Rechtsvorschriften in Bezug auf die Bekämpfung von Diskriminierungen harmonisieren.

B.6.2. Aus den in B.3.2 zitierten Vorarbeiten geht außerdem hervor, dass der Gesetzgeber das Strafgesetzbuch als Instrument zur Bestrafung von Gewalt am Arbeitsplatz betrachtet hat, ebenso wie den spezifischen Straftatbestand der Gewalt oder der moralischen oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der in Artikel 119 des Sozialstrafgesetzbuches vorgesehen ist.

B.7. In Anbetracht dieser Ziele ist es nicht sachdienlich, die Option der pauschalen Ersetzung, die dem Opfer durch Artikel 32*decies* § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 geboten wird, von der Qualifizierung von Gewalttaten am Arbeitsplatz in Anwendung desselben Gesetzes durch das angerufene Rechtsprechungsorgan abhängig zu machen und diese Option folglich auszuschließen, wenn die Gewalttaten am Arbeitsplatz von dem angerufenen Rechtsprechungsorgan auf der Grundlage der Bestimmungen des Strafgesetzbuches qualifiziert wurden.

B.8. In dieser Auslegung ist die fragliche Bestimmung nicht vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.9. Jedoch ist eine andere Auslegung der fraglichen Bestimmung möglich. In dieser anderen Auslegung, die sich auf die in B.3.2 zitierten Vorarbeiten zu der Bestimmung stützt, ermöglicht es die fragliche Bestimmung dem Opfer von Gewalttaten am Arbeitsplatz, die auf der Grundlage der Artikel 392, 398 und 400 des Strafgesetzbuches eine gemeinrechtliche Qualifizierung erhalten haben, die aber ebenfalls als Gewalt am Arbeitsplatz gemäß dem Gesetz vom 4. August 1996 qualifiziert werden können, eine pauschale Entschädigung zu erhalten.

In dieser Weise ausgelegt führt die fragliche Bestimmung nicht zu dem vorerwähnten Behandlungsunterschied und ist mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar.

In Bezug auf die zweite Vorabentscheidungsfrage

B.10. Die zweite Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf den Behandlungsunterschied zwischen einerseits den Opfern von Gewalttaten am Arbeitsplatz, die sowohl Gewalt am Arbeitsplatz im Sinne des Gesetzes vom 4. August 1996 als auch gemeinrechtliche Straftaten im Sinne der Artikel 392, 398 und 400 des Strafgesetzbuches darstellen, und andererseits den Opfern derselben Gewalttaten, die die in den Artikeln 392, 398 und 400 des Strafgesetzbuches gemeinrechtlichen Straftaten darstellen, die aber nicht als Gewalt am Arbeitsplatz qualifiziert werden können, weil sie nicht bei der Ausführung einer Arbeit stattgefunden haben.

Nur die Opfer der ersten Kategorie haben das Recht, eine pauschale Entschädigung des Schadens zu erhalten, der ihnen aufgrund der betreffenden Gewalttaten entstanden ist. Die

Opfer der zweiten Kategorie können sich hingegen nicht auf die vorerwähnte Bestimmung berufen und müssen den Umfang ihres tatsächlichen Schadens nachweisen, um Schadenersatz zu erhalten.

B.11. Mit seinem Entscheid Nr. 113/2024 vom 24. Oktober 2024 (ECLI:BE:GHCC:2024:ARR.113), der nach der Vorlageentscheidung im vorliegenden Fall ergangen ist, hat der Gerichtshof auf eine ähnliche Vorabentscheidungsfrage geantwortet. Er hat geurteilt, dass die erwähnten Personenkategorien « im Hinblick auf die fragliche Maßnahme ausreichend vergleichbar [sind], da es sich [...] um [...] Opfer von schädigenden Ereignissen handelt » (B.9). Was das Unterscheidungskriterium, auf dem der oben erwähnte Behandlungsunterschied beruht, betrifft, hat der Gerichtshof geurteilt, dass es sich um ein objektives Unterscheidungskriterium handelt, nämlich « dem Umstand, ob die Gewalttat eine Gewalttat am Arbeitsplatz ist oder nicht » (B.10), und dass dieses Kriterium im Hinblick auf die vom Gesetzgeber verfolgten Ziele sachdienlich ist (B.11, Absatz 1).

Der Gerichtshof hat ferner entschieden:

« B.11. [...] »

Wie aus den in B.2.3 erwähnten Vorarbeiten hervorgeht, [...] durfte der Gesetzgeber vernünftigerweise annehmen, dass die besonderen Nachweisprobleme, mit denen Opfer von Gewalttaten am Arbeitsplatz konfrontiert sind, es rechtfertigen, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich für einen pauschalen Schadenersatz zu entscheiden. Die Feststellung der Ernsthaftigkeit dieser Probleme und das Bemühen, ihnen entgegenzuwirken, gehören zur Ermessensfreiheit des Gesetzgebers.

Angesichts der erheblichen sozialen Auswirkungen, die Gewalttaten im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit sich bringen, konnte der Gesetzgeber zudem vernünftigerweise einen pauschalen Schadenersatzmechanismus eigens für diesen Bereich vorsehen. Es ist folglich vernünftig gerechtfertigt, dass dieser Mechanismus nicht auf jede Gewalttat, sondern auf Gewalttaten am Arbeitsplatz Anwendung findet [...].

[...]

B.12.2. Es ist auch nicht unverhältnismäßig, dass Opfer von anderen Gewalttaten, die keine Gewalttaten am Arbeitsplatz sind, und die in Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 3 des Gesetzes vom 4. August 1996 erwähnten Personen nicht in den Genuss des in der fraglichen Bestimmung vorgesehenen pauschalen Schadenersatzes kommen, da sie auf der Grundlage des allgemeinen Rechts die Wiedergutmachung ihres tatsächlichen Schadens fordern können ».

B.12. Aus denselben Gründen ist die fragliche Bestimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar, insofern sie es den Opfern von Gewalttaten, die nicht bei der Ausführung einer Arbeit stattgefunden haben, nicht ermöglicht, eine pauschale Entschädigung zu erhalten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

1. - Artikel 32*decies* § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 « über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit », dahin ausgelegt, dass er nur Anwendung findet auf Gewalttaten am Arbeitsplatz, die gemäß dem Gesetz vom 4. August 1996 als solche qualifiziert sind, verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

- Dieselbe Bestimmung, dahin ausgelegt, dass sie es den Opfern von Gewalttaten am Arbeitsplatz, die nicht als solche qualifiziert wurden, die aber auf der Grundlage der Artikel 392, 398 und 400 des Strafgesetzbuches eine gemeinrechtliche Qualifizierung erhalten haben, ermöglicht, eine pauschale Entschädigung zu erhalten, verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

2. Dieselbe Bestimmung, insofern sie es den Opfern, die Gewalttaten erlitten haben, die nicht bei der Ausführung einer Arbeit stattgefunden haben, nicht ermöglicht, eine pauschale Entschädigung zu erhalten, verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 10. Juli 2025.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) Nicolas Dupont

(gez.) Pierre Nihoul