



Verfassungsgerichtshof

ÜBERSETZUNG
Entscheid Nr. 15/2026
vom 29. Januar 2026
Geschäftsverzeichnissnr. 8430
AUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf die Artikel 194/1 und 194/2 des flämischen Dekrets vom 22. Dezember 2017 « über die lokale Verwaltung », gestellt vom Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten Luc Lavrysen und Pierre Nihoul, und den Richtern Joséphine Moerman, Michel Pâques, Sabine de Bethune, Willem Verrijdt und Katrin Jadin, unter Assistenz des Kanzlers Nicolas Dupont, unter dem Vorsitz des Präsidenten Luc Lavrysen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren

In seinem Urteil vom 3. Februar 2025, dessen Ausfertigung am 17. Februar 2025 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Antwerpen, Abteilung Antwerpen, folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« 1. Verstoßen die Artikel 194/1 und 194/2 des Dekrets vom 22. Dezember 2017 über die lokale Verwaltung, eingefügt durch das Dekret vom 16. Juni 2023, gegen Artikel 141 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 6 § 1 VIII Absatz 1 Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen, indem in den besagten Bestimmungen Artikel 15 und Titel I Kapitel 4 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge mit Ausnahme der Artikel 33, 37 § 1 Absatz 5, § 2 bis § 4, 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 und 39*bis* auf statutarische Bedienstete lokaler Behörden für sinngemäß anwendbar erklärt werden und auf diese Weise aufgrund von Artikel 6 § 1 VIII Absatz 1 Nr. 1 des Sondergesetzes erworbene Zuständigkeiten von der Flämischen Gemeinschaft an die Föderalbehörde rückübertragen werden?

2. Verstoßen die Artikel 194/1 und 194/2 des Dekrets vom 22. Dezember 2017 über die lokale Verwaltung, eingefügt durch das Dekret vom 16. Juni 2023, gegen den Gleichheitsgrundsatz im Sinne der Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit deren Artikel 23 Absatz 3 Nrn. 1 und 2, indem

- die besagten Bestimmungen bezwecken, statutarische Bedienstete lokaler Behörden auf die gleiche Weise zu behandeln wie Vertragsbedienstete, während ihre Rechtsstellung grundverschieden ist;

- durch die besagten Bestimmungen der Begriff der Entlassung im Sinne des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge auf die administrative Rechtshandlung der Entlassung statutarischer Bediensteter lokaler Behörden angewandt wird;

- durch die besagten Bestimmungen die Kündigungsfristen nach Artikel 37/2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge mit Wirkung vom 1. Oktober 2023 auf statutarische Bedienstete angewandt werden, und zwar ohne Anwendung der Übergangsregelung nach den Artikeln 67 bis 69 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 über das Einheitsstatut, die seit dem 1. Januar 2014 für Vertragsbedienstete gilt;

- aufgrund der besagten Bestimmungen die von der im Falle der Entlassung ohne Kündigungsfrist gezahlten Entlassungsschädigung gedeckte Periode für statutarische Bedienstete lokaler Behörden keine gleichgesetzte Periode im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Januar 1974 zur Regelung der Berücksichtigung bestimmter Dienste und aktivem Dienst gleichgesetzter Perioden für die Gewährung und Berechnung der Pensionen zu Lasten der Staatskasse ist und für diese Periode genauso wenig Beiträge zur Bildung einer Pension gezahlt werden;

- durch die besagten Bestimmungen keine Entschädigungsregelung für statutarische Bedienstete lokaler Behörden im Falle offensichtlich unrechtmäßiger Entlassung ausgearbeitet wurde, so wie sie nach dem kollektiven Arbeitsabkommen Nr. 109 für vertraglich angestellte Personalmitglieder im Privatsektor gilt;

- durch die besagten Bestimmungen die Arbeitsgerichte für zuständig erklärt werden, dahin ausgelegt, dass der Staatsrat somit nicht mehr zuständig wäre, über die administrative Rechtshandlung der Entlassung statutarischer Bediensteter lokaler Behörden zu befinden, und dahin ausgelegt, dass die Arbeitsgerichte die Entlassung nicht zur Seite schieben können, sondern nur noch finanzielle Folgen damit verbinden können;

- die besagten Bestimmungen ohne jede Übergangsregelung eine unverhältnismäßige Einschränkung der Rechte statutarischer Bediensteter lokaler Behörden, die sie aufgrund ihrer Ernennung erworben haben, herbeiführen;

- durch die besagten Bestimmungen im Widerspruch zum Stillhaltegrundsatz mit Wirkung vom 1. Oktober 2023 für statutarische Bedienstete lokaler Behörden eine Entlassung oder Kündigung ermöglicht wird, auch wenn die angeführten Entlassungsgründe aus der Zeit vor dem 1. Oktober 2023 stammen? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf die fraglichen Bestimmungen und deren Kontext

B.1. Die fraglichen Bestimmungen beziehen sich auf die Artikel 194/1 und 194/2 des flämischen Dekrets vom 22. Dezember 2017 « über die lokale Verwaltung » (nachstehend: Lokalverwaltungsdekret), eingefügt durch Artikel 8 beziehungsweise Artikel 9 des flämischen Dekrets vom 16. Juni 2023 « zur Abänderung des Provinzialdekrets vom 9. Dezember 2005 und des Dekrets vom 22. Dezember 2017 über die lokale Verwaltung, was die Beendigung der Eigenschaft als statutarisches Personalmitglied betrifft » (nachstehend: Dekret vom 16. Juni 2023). Das Dekret vom 16. Juni 2023 hat die Entlassungsregelung für die statutarischen Personalmitglieder der provinzialen und lokalen Verwaltungen abgeändert.

B.2. Vor der Nichtigkeitsklärung des Dekrets vom 16. Juni 2023 durch den Entscheid des Gerichtshofs Nr. 85/2025 vom 5. Juni 2025 (ECLI:BE:GHCC:2025:ARR.085) sahen die Artikel 194/1 und 194/2 des Lokalverwaltungsdekrets vor:

« Artikel 194/1. Met behoud van de toepassing van artikel 194, vierde lid, van dit decreet zijn voor de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid artikel 15 en titel I, hoofdstuk IV, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van artikel 33, 37, § 1, vijfde lid, § 2 tot en met § 4, artikel 37/3, 37/5, 37/7, 37/11, 38 en 39bis, van overeenkomstige toepassing.

De beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid mag niet kennelijk onredelijk zijn. De beëindiging is gebaseerd op redenen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van het personeelslid of berusten op noodwendigheden voor de werking van het bestuur. Het mag geen beëindiging zijn waartoe nooit beslist zou zijn door een normaal en redelijk handelend lokaal bestuur.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels voor de beëindiging van het statutaire dienstverband.

Artikel 194/2. De rechtbanken, vermeld in artikel 578 en 607 van het Gerechtelijk Wetboek van 10 oktober 1967, zijn bevoegd voor geschillen over de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 194/1 van dit decreet ».

Die Artikel 3 und 4 des Dekrets vom 16. Juni 2023 haben identische Bestimmungen in das flämische Provinzialdekret vom 9. Dezember 2005 (nachstehend: Provinzialsdekret) eingefügt, was die statutarischen Personalmitglieder der provinziellen Verwaltungen betrifft.

Da sich die Ausgangsstreitigkeit jedoch auf die Entlassung eines statutarischen Personalmitglieds einer lokalen Behörde bezieht, beschränkt der Gerichtshof seine Prüfung auf die Artikel 194/1 und 194/2 des Lokalverwaltungsdekrets.

B.3. Somit hat das Dekret vom 16. Juni 2023 im Wesentlichen die Regelung in Bezug auf die Beendigung der Arbeitsverträge, die im Gesetz vom 3. Juli 1978 « über die Arbeitsverträge » (nachstehend: Gesetz vom 3. Juli 1978) enthalten ist, auf die Beendigung der Eigenschaft der statutarischen Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen für entsprechend anwendbar erklärt (Artikel 8 des Dekrets vom 16. Juni 2023). Ferner wurden die Arbeitsgerichte und -gerichtshöfe für Entscheidungen über diesbezügliche Streitfälle für zuständig erklärt (Artikel 9 desselben Dekrets). Schließlich wurden die Disziplinarstrafen « Entlassung von Amtes wegen » und « Entfernung aus dem Dienst » in den auf die vorerwähnten Personalmitglieder anzuwendenden Disziplinarregelungen gestrichen (Artikel 5, 6, 10 und 11 desselben Dekrets).

B.4. In der Begründung zum Dekret vom 16. Juni 2023 heißt es, dass « es im Licht des Grundsatzes der Veränderlichkeit und des Gemeinwohls [...] mit Blick auf eine Modernisierung der Rechtspositionsregelung und die sich verändernden Bedürfnisse sowie die gewünschte Flexibilität bei den lokalen und provinziellen Verwaltungen notwendig ist, die Entlassungsregelung der statutarischen Personalmitglieder abzuändern. Auf diese Weise werden die statutarischen und vertraglichen Personalmitglieder im Bereich der Dienstbeendigung auf identische Weise behandelt, und zwar sowohl in Bezug auf die Entlassungsgründe als auch den sich daraus ergebenden Rechtsschutz » (*Parl. Dok.*, Flämisches Parlament, 2022-2023, Nr. 1631/1, S. 12).

B.5. Das Dekret vom 16. Juni 2023 ist am 1. Oktober 2023 in Kraft getreten (Artikel 12 des Dekrets vom 16. Juni 2023).

B.6. Mit dem Erlass der Flämischen Regierung vom 12. Januar 2024 « zur Abänderung des Erlasses der Flämischen Regierung vom 8. Juli 2022 über eine neue Funktionsklassifikation

bei lokalen Verwaltungen und über angepasste Entlohnungsstufen zur Ausführung des sechsten flämischen intersektoriellen Abkommens vom 30. März 2021 für den Sozial/Nonprofit-Sektor und des Erlasses der Flämischen Regierung vom 20. Januar 2023 zur Festlegung der Mindestvoraussetzungen der Rechtspositionsregelung des Personals der lokalen und provinziellen Verwaltungen » (nachstehend: Erlass vom 12. Januar 2024) hat die Flämische Regierung die näheren Regeln für die Beendigung des statutarischen Dienstverhältnisses festgelegt gemäß Artikel 194/1 Absatz 3 des Lokalverwaltungsdekrets, in Bezug auf statutarische Bedienstete lokaler Verwaltungen.

B.7. Mit dem in B.2 erwähnten Entscheid Nr. 85/2025 hat der Gerichtshof entschieden, dass Artikel 111*bis* Absatz 1 des Provinzialdekrets und Artikel 194/1 Absatz 1 des Lokalverwaltungsdekrets, eingefügt durch die Artikel 3 und 8 des Dekrets vom 16. Juni 2023, gegen Artikel 23 Absatz 3 Nr. 1 der Verfassung verstoßen, insofern ein statutarisches Personalmitglied einer provinziellen oder lokalen Verwaltung im Falle einer unrechtmäßigen Beendigung seiner Beschäftigung keinen Anspruch mehr auf die Wiedereingliederung in seine frühere Funktion hat. Da die verschiedenen Aspekte der mit dem Dekret vom 16. Juni 2023 eingeführten Entlassungsregelung eine untrennbare Einheit bilden, hat der Gerichtshof das Dekret vom 16. Juni 2023 insgesamt für nichtig erklärt.

Der Gerichtshof hat die Folgen dieses Dekrets jedoch bis zum Datum der Verkündung dieses Entscheids aufrechterhalten.

Da sich die Ausgangsstreitigkeit auf eine Entlassung bezieht, die vor Verkündung des Entscheids Nr. 85/2025 ausgesprochen wurde, und die Folgen des Dekrets vom 16. Juni 2023 aufrechterhalten wurden, muss das vorlegende Rechtsprechungsorgan die Artikel 194/1 und 194/2 des Lokalverwaltungsdekrets bei der Entscheidung über den vor diesem Rechtsprechungsorgan anhängigen Streitfall anwenden.

Der Gerichtshof beantwortet die Vorabentscheidungsfragen, insofern sie sich von dem Beschwerdegrund unterscheiden, der mit dem Entscheid Nr. 85/2025 für begründet erklärt worden ist.

Zur Hauptsache

In Bezug auf die erste Vorabentscheidungsfrage

B.8. Mit der ersten Vorabentscheidungsfrage möchte das vorlegende Rechtsprechungsorgan vom Gerichtshof erfahren, ob die Artikel 194/1 und 194/2 des Lokalverwaltungsdekrets, eingefügt durch die Artikel 8 und 9 des Dekrets vom 16. Juni 2023, vereinbar seien mit Artikel 141 in Verbindung mit Artikel 6 § 1 VIII Absatz 1 Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen (nachstehend: Sondergesetz vom 8. August 1980), insofern diese Bestimmungen durch den Verweis auf das Gesetz vom 3. Juli 1978 darauf hinausliefen, dass der Dekretgeber seine Zuständigkeit in Bezug auf die Beendigung der Beschäftigung der statutarischen Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen auf die Föderalbehörde übertragen habe.

B.9.1. Artikel 141 der Verfassung bestimmt:

« Das Gesetz gestaltet das Verfahren, um den Konflikten vorzubeugen zwischen dem Gesetz, dem Dekret und den in Artikel 134 erwähnten Regeln, zwischen den Dekreten sowie zwischen den in Artikel 134 erwähnten Regel ».

B.9.2. Diese Bestimmung enthält keine Regel, die darauf abzielt, die jeweiligen Zuständigkeiten der Föderalbehörde, der Gemeinschaften und der Regionen festzulegen.

Der Gerichtshof ist also nicht zu einer Prüfung anhand dieser Bestimmung befugt.

B.9.3. Die Vorabentscheidungsfrage ist unzulässig, insofern sie sich auf Artikel 141 der Verfassung bezieht.

B.10. Wie in B.2 erwähnt, verweist nur Artikel 194/1 des Lokalverwaltungsdekrets auf das Gesetz vom 3. Juli 1978. Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung folglich auf diese Bestimmung.

B.11. Mit dem vorerwähnten Entscheid Nr. 85/2025 hat der Gerichtshof bereits über die Vereinbarkeit von Artikel 194/1 des Lokalverwaltungsdekrets mit Artikel 6 § 1 VIII Absatz 1 Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 entschieden. Der Gerichtshof hat geurteilt:

« B.14.1. Artikel 6 § 1 VIII Absatz 1 Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 bestimmt:

‘ Die Angelegenheiten, auf die sich Artikel 39 der Verfassung bezieht, sind:

[...]

VIII. was die untergeordneten Zuständigkeiten [*sic! Zu lesen ist: Behörden*] betrifft:

1. die Zusammensetzung, Organisation, Befugnis und Arbeitsweise der provinziellen und kommunalen Einrichtungen und der suprakommunalen Körperschaften mit Ausnahme:

- der Regeln, die aufgrund des Gesetzes vom 9. August 1988 zur Abänderung des Gemeindegesetzes, des neuen Gemeindegesetzes, des Gemeindegewahlgesetzes, des Grundlagengesetzes über die öffentlichen Sozialhilfezentren, des Provinzialgesetzes, des Wahlgesetzbuches, des Grundlagengesetzes über die Provinzialwahlen und des Gesetzes zur Organisation von gleichzeitigen Wahlen für die gesetzgebenden Kammern und die Provinzialräte, wie abgeändert durch das Sondergesetz vom 19. Juli 2012, im Gemeindegesetz, im neuen Gemeindegesetz, Gemeindegewahlgesetz, Grundlagengesetz über die öffentlichen Sozialhilfezentren, Provinzialgesetz, Wahlgesetzbuch, Grundlagengesetz über die Provinzialwahlen und im Gesetz zur Organisation von gleichzeitigen Wahlen für die gesetzgebenden Kammern und die Provinzialräte aufgenommen sind,

- der in den Artikeln 5, *5bis*, 70 Nr. 3 und 8, 126 Absatz 2 und 3 und Titel XI des Provinzialgesetzes aufgenommenen Regeln,

- der in den Artikeln 125, 126, 127 und 132 des neuen Gemeindegesetzes aufgenommenen Regeln, insofern sie die Personenstandsregister betreffen,

- der Organisation der Polizei und der Politik mit Bezug auf die Polizei, einschließlich des Artikels 135 § 2 des neuen Gemeindegesetzes, und mit Bezug auf die Feuerwehrdienste,

- der Pensionsregelung für Personal und Mandatsinhaber.

[...]’.

B.14.2. Artikel 6 § 1 VIII Absatz 1 Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 weist den Regionen die grundsätzliche Zuständigkeit in Bezug auf die Grundlagengesetze bezüglich der Gemeinden und Provinzen zu. Dazu gehören unter anderem ‘ das Statut des provinziellen und kommunalen Personals (unter Beachtung der provinziellen und kommunalen Autonomie), einschließlich des Statuts des Gemeindegewaltsekretärs, des Führungspersonals, des administrativen Statuts und des Besoldungsstatuts, der Gehaltstabellen, usw. der Provinzial- und Kommunalbediensteten ’ (*Parl. Dok.*, Senat, 2000-2001, Nr. 2-709/1, S. 9).

[...]

B.14.4. Die Beendigung der Beschäftigung der statutarischen Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen bezieht sich auf das Statut dieser Personalmitglieder. Diese Angelegenheit gehört daher zur Zuständigkeit der Regionen [...].

B.15.1. Artikel 6 § 1 VI Absatz 5 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 bestimmt:

‘ Darüber hinaus ist allein die Föderalbehörde zuständig für:

[...]

12. das Arbeitsrecht und die soziale Sicherheit ’.

B.15.2. Nach dieser Bestimmung des Sondergesetzes ist nur die Föderalbehörde für das Arbeitsrecht zuständig. Darunter fallen insbesondere die Regeln betreffend die Arbeitsverträge, einschließlich der Festlegung der jeweiligen Verpflichtungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, wie im Gesetz vom 3. Juli 1978 vorgesehen. Die Föderalzuständigkeit für das Arbeitsrecht gilt auch in Bezug auf die vertraglichen Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen (siehe auch StR, Gutachten Nr. 54.934/3 vom 10. Februar 2014, Punkt 10.2).

B.16. Der Dekretgeber hat sich in Bezug auf die Beendigung der Eigenschaft eines statutarischen Personalmitglieds einer provinziellen oder lokalen Verwaltung darauf beschränkt, manche Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 für entsprechend anwendbar zu erklären, ohne eine eigene inhaltliche Regelung zu verabschieden.

In der Begründung des Dekrets vom 16. Juni 2023 wurde diesbezüglich präzisiert:

‘ Zo heeft de Arbeidsovereenkomstenwet het regelmatig over “ de arbeidsovereenkomst ”, “ de overeenkomst ”, “ collectieve arbeidsovereenkomst ” of “ paritair comité ”. Dit zijn concepten die onder meer op basis van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (verder : Cao-wet) geen toepassing hebben op de statutaire tewerkstelling binnen de publieke (lokale) sector. Deze bepalingen hebben daardoor geen doorgang voor de lokale besturen en hun personeelsleden. Daar waar de Arbeidsovereenkomstenwet bijgevolg spreekt over “ (arbeids)overeenkomst ” moet dit in het licht van de statutaire tewerkstelling geïnterpreteerd worden als de benoeming van het statutair personeelslid door het betreffende lokaal bestuur. Daar waar de Arbeidsovereenkomstenwet bijgevolg spreekt over “ collectieve arbeidsovereenkomst ” of “ paritair comité ”, vindt de wet in het licht van de niet-toepasselijkheid van de Cao-wet geen uitwerking op statutaire personeelsleden ’ (*Parl. Dok.*, Flämisches Parlament, 2022-2023, Nr. 1631/1, SS. 28 und 29).

B.17. Eine solche Gesetzgebungstechnik ‘ durch Verweis ’ kann die Konkretisierung der Rechtsposition des statutarischen Personals der provinziellen und lokalen Verwaltungen bis zu einem gewissen Grad von den politischen Entscheidungen des Föderalgesetzgebers abhängig machen. Insofern diese politischen Entscheidungen es aber nicht mehr erlauben würden, die vom Dekretgeber in Bezug auf die statutarische Beschäftigung verfolgten Ziele zu verwirklichen, wird dieser nicht daran gehindert, den Verweis auf die Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 aufzuheben und eine eigene inhaltliche Regelung festzulegen. Daraus ergibt sich, dass der Dekretgeber die Ausübung seiner Zuständigkeiten in Bezug auf die untergeordneten Behörden und die ÖSHZ nicht auf den Föderalgesetzgeber übertragen hat. Der Dekretgeber hat ferner, wie sich aus den in B.16 erwähnten Vorarbeiten ergibt, verdeutlicht, wie die Begriffe des Gesetzes vom 3. Juli 1978 im Rahmen der statutarischen Beschäftigung zu verstehen sind, jedoch hat er die mit diesem Gesetz festgelegten Regeln betreffend die Beendigung der Arbeitsverträge nicht abgeändert. Demnach hat der Dekretgeber auch nicht die Föderalzuständigkeit bezüglich des Arbeitsrechts beeinträchtigt.

B.18. Der erste Klagegrund in der Rechtssache Nr. 8109 und der erste Klagegrund in der Rechtssache Nr. 8134 sind unbegründet ».

B.12. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass Artikel 194/1 des Lokalverwaltungsdekrets vereinbar ist mit Artikel 6 § 1 VIII Absatz 1 Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980.

In Bezug auf die zweite Vorabentscheidungsfrag

B.13. Die zweite Vorabentscheidungsfrage beschäftigt sich mit der Vereinbarkeit von Artikel 194/1 und 194/2 des Lokalverwaltungsdekrets mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit deren Artikel 23 Absatz 3 Nrn. 1 und 2 der Verfassung. Die Vorabentscheidungsfrage enthält mehrere Teile.

Die Anwendung der Entlassungsregelung und die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (erster, zweiter, sechster und siebter Teil)

B.14. Das vorliegende Rechtsprechungsorgan ersucht den Gerichtshof, die Vereinbarkeit der Artikel 194/1 und 194/2 des Lokalverwaltungsdekrets mit den Artikeln 10, 11 und 23 Absatz 3 Nr. 1 der Verfassung zu prüfen, insofern diese Bestimmungen die im Gesetz vom 3. Juli 1978 vorgesehene Entlassungsregelung auf die statutarischen Personalmitglieder lokaler Verwaltungen anwendeten und die Arbeitsgerichte dafür für zuständig erklärten, über Streitfälle betreffend die Entlassung eines statutarischen Personalmitglieds einer lokalen Verwaltung zu befinden, wodurch das betreffende Personalmitglied nur eine Entschädigung beanspruchen könne, wenn das Arbeitsgericht entscheide, dass die Entlassung unrechtmäßig sei, und die Verwaltung nicht verpflichtet sei, das Personalmitglied in seine frühere Funktion wiederinzugliedern.

B.15. In seinem vorerwähnten Entscheid Nr. 85/2025 hat der Gerichtshof sich zu identischen Rechtsfragen geäußert.

B.16. In Bezug auf die Situationen, in denen eine lokale Verwaltung ein statutarisches Personalmitglied entlassen darf, urteilte der Gerichtshof:

« B.28.1. Artikel 23 der Verfassung bestimmt:

‘ Jeder hat das Recht, ein menschenwürdiges Leben zu führen.

Zu diesem Zweck gewährleistet das Gesetz, das Dekret oder die in Artikel 134 erwähnte Regel unter Berücksichtigung der entsprechenden Verpflichtungen die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte und bestimmt die Bedingungen für ihre Ausübung.

Diese Rechte umfassen insbesondere:

1. das Recht auf Arbeit und auf freie Wahl der Berufstätigkeit im Rahmen einer allgemeinen Beschäftigungspolitik, die unter anderem darauf ausgerichtet ist, einen Beschäftigungsstand zu gewährleisten, der so stabil und hoch wie möglich ist, das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung sowie das Recht auf Information, Konsultation und kollektive Verhandlungen,

[...]’.

B.28.2. Artikel 23 der Verfassung bestimmt, dass jeder das Recht hat, ein menschenwürdiges Leben zu führen. Zu diesem Zweck gewährleisten die jeweiligen Gesetzgeber unter Berücksichtigung der entsprechenden Verpflichtungen die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte und bestimmen die Bedingungen für ihre Ausübung. Artikel 23 der Verfassung bestimmt nicht, was diese Rechte beinhalten, die lediglich als Grundsatz festgehalten werden, wobei es dem jeweiligen Gesetzgeber obliegt, diese Rechte gemäß Absatz 2 dieses Artikels unter Berücksichtigung der entsprechenden Verpflichtungen zu garantieren.

B.28.3. Artikel 23 der Verfassung enthält eine Stillhalteverpflichtung, die dem entgegensteht, dass der zuständige Gesetzgeber das durch die anwendbaren Rechtsvorschriften gebotene Schutzmaß erheblich verringert, ohne dass es hierfür eine sachliche Rechtfertigung gibt.

B.29.1. In Bezug auf die Situationen, in denen eine provinzielle oder lokale Verwaltung eine Entlassung aussprechen darf, bestimmen Artikel 111*bis* des Provinzialdekrets und Artikel 194/1 des Dekrets über die lokale Verwaltung, eingefügt durch die Artikel 3 und 8 des Dekrets vom 16. Juni 2023, dass die Beendigung der Eigenschaft des statutarischen Personalmitglieds ‘ auf Gründen, die mit dem Verhalten oder der Eignung des Personalmitglieds zusammenhängen, oder auf Notwendigkeiten bezüglich des Funktionierens der Verwaltung beruhen muss ’. Überdies darf die Entlassung eines statutarischen Personalmitglieds ‘ nicht offensichtlich unberechtigt sein ’ und darf keine Beendigung vorliegen, ‘ die von einer normal und vernünftig handelnden [provinziellen oder lokalen] Verwaltung nie ausgesprochen worden wäre ’.

B.29.2. Die Entlassung aus Gründen, die mit der Eignung des Personalmitglieds zusammenhängen, ist identisch mit der bereits bestehenden ‘ Entlassung wegen beruflicher Ungeeignetheit infolge unzureichender Leistungen des Personalmitglieds ’ im Sinne von Artikel 111 Absatz 4 des Provinzialdekrets und Artikel 194 Absatz 4 des Dekrets über die lokale Verwaltung, wie auch in der Begründung des Dekrets vom 16. Juni 2023 bestätigt wird (*Parl. Dok.*, Flämisches Parlament, 2022-2023, Nr. 1631/1, SS. 22, 29 und 30). Das Dekret vom

16. Juni 2023 beeinträchtigt die in diesen Bestimmungen vorgesehene Voraussetzung nicht, wonach eine solche Entlassung ‘ nicht möglich [ist] ohne vorherige Evaluation ’ (siehe auch ebenda, SS. 23 und 30, und StR, 12. Dezember 2023, Nr. 258.199, ECLI:BE:RVSCE:2023.258.199, Punkt 11).

B.29.3. In Bezug auf die Entlassung aus Gründen, die mit dem Verhalten des Personalmitglieds zusammenhängen, konnten noch vor Inkrafttreten des Dekrets vom 16. Juni 2023 die Entlassung von Amts wegen und die Entfernung aus dem Dienst als Disziplinarstrafen auferlegt werden (Artikel 116 § 1 Nr. 4 und Nr. 5 des Provinzialdekrets und Artikel 200 § 1 Nr. 4 und Nr. 5 des Dekrets über die lokale Verwaltung, aufgehoben durch die Artikel 5 und 10 des Dekrets vom 16. Juni 2023). Dies erlaubte es den provinziellen und lokalen Verwaltungen auch, die statutarische Beschäftigung aufgrund eines bestimmten Verhaltens des Personalmitglieds zu beenden, nämlich insofern es um die Verletzung von Berufspflichten oder um Verstöße gegen die Rechtspositionsregelung ging, oder dadurch die Würde des Amtes gefährdet wurde (Artikel 115 des Provinzialdekrets und Artikel 199 des Dekrets über die lokale Verwaltung). In der Begründung zum Dekret vom 16. Juni 2023 wird bestätigt, dass ‘ das “ Verhalten ” [...] auch das Verhalten [meint], das zurzeit die Disziplinarsanktion der Entlassung von Amts wegen zur Folge haben kann ’ (*Parl. Dok.*, Flämisches Parlament, 2022-2023, Nr. 1631/1, SS. 22 und 30).

Der Umstand, dass im Falle einer solchen Entlassung nicht mehr das im Dekret über die lokale Verwaltung oder dem Provinzialdekret festgelegte Disziplinarverfahren eingehalten werden muss, ändert nichts daran, dass die Verwaltung unter der Aufsicht des zuständigen Richters an die allgemeinen Grundsätze der ordnungsgemäßen Verwaltung gebunden ist, unter anderem die Anhörungspflicht, den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und das Erfordernis einer angemessenen Frist.

B.29.4. Demgegenüber bestand vor Inkrafttreten des Dekrets vom 16. Juni 2023 keine ausdrückliche Möglichkeit, ein statutarisches Personalmitglied aus Gründen zu entlassen, die ‘ auf Notwendigkeiten bezüglich des Funktionierens der Verwaltung beruhen ’. In der Begründung zu diesem Dekret wird diesbezüglich präzisiert, dass ‘ es das allgemeine Ziel des Dekretgebers [ist], provinzielle und lokale Verwaltungen weitestmöglich dazu zu bewegen, bei der Beendigung der Beschäftigung aus Gründen des Dienstes, beispielsweise der Aufhebung eines Dienstes oder einer Reorganisation, nach Alternativen zu suchen. Die betreffenden Modalitäten werden ergänzend in einem Ausführungserlass festgelegt ’ (ebenda, S. 11).

In dieser Hinsicht legt Artikel 23 § 3/2 des Erlasses der Flämischen Regierung vom 20. Januar 2023 ‘ zur Festlegung der Mindestvoraussetzungen der Rechtspositionsregelung des Personals der lokalen und provinziellen Verwaltungen ’ (nachstehend: Erlass der Flämischen Regierung vom 20. Januar 2023), eingefügt durch Artikel 6 des Erlasses der Flämischen Regierung vom 12. Januar 2024, fest:

‘ Als de betrekking van een statutair personeelslid afgeschaft wordt wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 111*bis*, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017, wordt het statutaire personeelslid op initiatief van het bestuur herplaatst in een passende functie van dezelfde graad in het eigen bestuur of ter beschikking gesteld in een passende functie van dezelfde graad in een ander bestuur met toepassing van artikel 100*bis* van het Provinciedecreet van 9 december 2005 of artikel 185 van het decreet van 22 december 2017, op voorwaarde dat het daarmee instemt.

Het personeelslid dat conform het eerste lid wordt herplaatst of ter beschikking gesteld, krijgt de salarisschaal en de eventuele schaalanciënniteit die het verworven had in zijn vorige functie.

Als de herplaatsing of terbeschikkingstelling, vermeld in het eerste lid, niet mogelijk is, kan het statutaire personeelslid ontslagen worden wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 111*bis* van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en artikel 194/1 van het decreet van 22 december 2017 '.

In der Begründung heißt es ferner, dass ‘ unter anderem der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und das Sorgfaltsprinzip als Grundsätze der ordnungsgemäßen Verwaltung immer beachtet werden [müssen], bevor die Verwaltung eine Entlassung aussprechen kann, wodurch sie begründen muss, weshalb im Falle von Notwendigkeiten bezüglich des Funktionierens des Dienstes beispielsweise eine interne Neuzuweisung oder eine Änderung des Aufgabenbereichs beim statutarischen Personalmitglied nicht möglich war ’ (ebenda, SS. 11 und 12).

B.29.5. Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass sich die Erweiterung der Entlassungsmöglichkeiten im Wesentlichen auf die Entlassung aus Gründen, die auf Notwendigkeiten bezüglich des Funktionierens der Verwaltung beruhen, beschränkt.

B.29.6. Ohne dass es notwendig ist, zu prüfen, ob diese zusätzliche Entlassungsmöglichkeit zu einem erheblichen Rückgang des bestehenden Schutzniveaus in Bezug auf das Recht auf Arbeit und das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen führt, ist sie jedenfalls im Hinblick auf das vom Dekretgeber verfolgte Ziel, die Beendigung der statutarischen Beschäftigung zu modernisieren und zu flexibilisieren, angemessen gerechtfertigt.

Ein statutarisches Personalmitglied muss nämlich akzeptieren, dass sein Amt oder Elemente seines Statuts sowie die Organisation des Dienstes in Anwendung des ‘ Gesetzes der Veränderlichkeit ’ einseitig abgeändert werden können (siehe auch StR, Gutachten Nr. 70.956/2 vom 7. März 2022, Punkt 2; Gutachten Nr. 72.556/3 vom 16. Januar 2023, Punkt 5.4). Dem gegenüber steht unter anderem der feste Charakter der Stelle, der ein wesentliches Merkmal des statutarischen Amtes ist und eine Garantie darstellt, damit das statutarische Personalmitglied seine Aufgaben mit der erforderlichen Objektivität ausüben kann. Dem statutarischen Personalmitglied wird die Stelle insbesondere durch den Umstand garantiert, dass eine Beendigung des Amtes nur auf der Grundlage der ausdrücklich in seiner Rechtspositionsregelung aufgeführten Gründe erfolgen kann. Der feste Charakter der Stelle steht dem grundsätzlich jedoch nicht entgegen, dass die Behörde zusätzliche Entlassungsmöglichkeiten vorsieht oder bestehende Entlassungsmöglichkeiten abändert. Wie die Verwaltungsstreitsachenabteilung des Staatsrats entschieden hat, ist die Stabilität der Stelle ‘ kein allgemeiner Grundsatz [...], der Vorrang vor dem Grundsatz der Veränderlichkeit des öffentlichen Dienstes hat, sondern nur ein Teil der Garantien, die in verschiedene Personalstatuten als Gegengewicht hinsichtlich einer einseitigen Festlegung der Rechtslage der Bediensteten durch die Verwaltung eingebaut werden ’. Im Übrigen ist es auch ‘ kein allgemeiner Grundsatz der Personalverwaltung im öffentlichen Dienst [...], dass die Eigenschaft eines Bediensteten bei der Aufhebung der Stelle erhalten bleibt ’ (StR, 17. März 2005, Nr. 142.309, ECLI:BE:RVSC:2005:ARR.142.309, Punkt 3.6.2).

Es ist, unter anderem im Lichte des Gesetzes der Veränderlichkeit, nicht unangemessen, dass eine Verwaltung nicht auf absolute Weise verpflichtet werden kann, ein statutarisches Personalmitglied im Dienst zu behalten, wenn sie diesem Personalmitglied beispielsweise infolge einer Reorganisation oder einer Abschaffung des Dienstes keine passende Beschäftigung mehr anbieten kann, sofern Garantien vorgesehen werden, die das statutarische Personalmitglied vor einer unberechtigten Entlassung schützen. Unter Berücksichtigung der im Dekret vom 16. Juni 2023 und im Erlass der Flämischen Regierung vom 20. Januar 2023 festgelegten Regelung, die die Verpflichtung für die Verwaltung vorsieht, einerseits das Personalmitglied in einer anderen Funktion oder mit einem abgeänderten Aufgabenbereich im Dienst zu behalten und gegebenenfalls nachzuweisen, weshalb dies nicht möglich ist, und andererseits eine Entlassung nur dann auszusprechen, wenn sie nicht offensichtlich unberechtigt ist und sie von einer normal und vernünftig handelnden provinziellen oder lokalen Verwaltung ausgesprochen werden könnte, beeinträchtigt die vorerwähnte Entlassungsmöglichkeit den festen Charakter der Stelle der betreffenden statutarischen Personalmitglieder nicht auf unverhältnismäßige Weise (siehe in diesem Sinne auch StR, Gutachten Nr. 72.556/3 vom 16. Januar 2023, Punkt 9.3).

B.29.7. Artikel 111*bis* Absatz 2 des Provinzialdekrets und Artikel 194/1 Absatz 2 des Dekrets über die lokale Verwaltung, eingefügt durch die Artikel 3 und 8 des Dekrets vom 16. Juni 2023, verstoßen nicht gegen Artikel 23 Absatz 3 Nr. 1 der Verfassung ».

B.17. Aus den gleichen Gründen ist Artikel 194/1 Absatz 2 des Lokalverwaltungsdekrets mit Artikel 23 Absatz 3 Nr. 1 der Verfassung vereinbar, insofern er die Situationen festlegt, in denen eine lokale Verwaltung ein statutarisches Personalmitglied entlassen darf. Die Prüfung anhand der Artikel 10 und 11 der Verfassung führt zu keinem anderen Ergebnis.

B.18. In Bezug auf die Vereinbarkeit der Anwendung der im Gesetz vom 3. Juli 1978 vorgesehenen Entlassungsregelung auf die statutarischen Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen, der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte und des Fehlens einer Verpflichtung zur Wiedereingliederung im Falle einer unrechtmäßigen Entlassung mit Artikel 23 Absatz 3 Nr. 1 der Verfassung hat der Gerichtshof in seinem Entscheid Nr. 85/2025 entschieden:

« B.30.1. Die klagenden Parteien beanstanden ebenfalls, dass, wenn das Arbeitsgericht entscheide, dass die Verwaltung die statutarische Beschäftigung auf unrechtmäßige Weise beendet habe, etwa im Falle einer offensichtlich unberechtigten Entlassung, das betreffende Personalmitglied nur einen Anspruch auf eine Entschädigung habe und die Verwaltung nicht verpflichtet sei, das Personalmitglied wieder in seine frühere Funktion einzugliedern.

B.30.2. Vor Inkrafttreten des Dekrets vom 16. Juni 2023 hatte die Nichtigkeitserklärung einer Entscheidung zur Beendigung der Beschäftigung eines statutarischen Personalmitglieds einer provinziellen oder lokalen Verwaltung durch die Verwaltungsstreitsachenabteilung des Staatsrats zur Folge, dass diese Entscheidung rückwirkend und *erga omnes* aus der Rechtsordnung verschwand, wodurch davon auszugehen war, dass sich das betreffende Personalmitglied in der Lage vor seiner Entlassung befand. Ein solcher Nichtigkeitsentscheid

und die dazugehörige Verpflichtung zur Wiedereingliederung des Personalmitglieds implizierten, dass das Personalmitglied in die Lage versetzt werden musste, erneut seine frühere Funktion mit den damit verbundenen Befugnissen und Verantwortlichkeiten auszuüben (siehe in diesem Sinne StR, 26. Oktober 2011, Nr. 216.022, ECLI:BE:RVSCE:2011:ARR.216.022, Punkte 8.2 bis 8.5).

B.30.3. Mit dem Dekret vom 16. Juni 2023 wollte der Dekretgeber den provinziellen und lokalen Verwaltungen eine ‘grundsätzliche Entlassungsmacht’ einräumen, bei der ‘die einschlägigen Regeln und Prinzipien [...] einer Nichtigkeit der Entlassung und der möglichen Wiedereingliederung des Personalmitglieds [entgegenstehen]’ (*Parl. Dok.*, Flämisches Parlament, 2022-2023, Nr. 1631/1, SS. 23 und 31). Diese Entlassungsmacht beinhaltet, dass ‘die Entlassung nicht rückgängig gemacht werden kann, selbst dann nicht, wenn sie unter Verstoß gegen eine oder mehrere Rechtsregeln ausgesprochen wurde, auch wenn diese Rechtsregeln hypothetisch zwingendes Recht darstellen oder die öffentliche Ordnung betreffen. Wenn der administrative Rechtsakt gegebenenfalls zurückgenommen, für nichtig erklärt oder unangewendet gelassen wird, führt dies demnach nicht zur Wiedereingliederung des Personalmitglieds, sondern kann womöglich bei Nachweis einer Pflichtverletzung, eines Schadens und eines kausalen Zusammenhangs zwischen der geltend gemachten Pflichtverletzung und dem Schaden einen Schadensersatz nach den Regeln des Zivilrechts zur Folge haben’ (ebenda, SS. 22, 23 und 30).

B.30.4. Das Fehlen einer Verpflichtung zur Wiedereingliederung im Falle einer unrechtmäßigen Entlassung ist die Folge der Entscheidung des Dekretgebers, Titel I Kapitel 4 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 auf die Beendigung der statutarischen Beschäftigung für entsprechend anwendbar zu erklären, wodurch die Entlassungsregelung der statutarischen Personalmitglieder großenteils der des allgemeinen Arbeitsvertragsrechts angeglichen wird (Artikel 111*bis* Absatz 1 des Provinzialdekrets und Artikel 194/1 Absatz 1 des Dekrets über die lokale Verwaltung, eingefügt durch die Artikel 3 und 8 des Dekrets vom 16. Juni 2023). Die Entlassung ist nämlich eine Handlung, mit der eine Partei der anderen Partei mitteilt, dass sie den Arbeitsvertrag beenden möchte (Kass., 21. Oktober 2024, ECLI:BE:CASS:2024:ARR.20241021.3N.5, siehe auch Artikel 32 Nr. 3 des Gesetzes vom 3. Juli 1978). Wenn der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde, hat jede Partei das Recht, diesen durch Kündigung gegenüber der anderen Partei zu beenden (Artikel 37 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978). Wenn eine Partei den Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit ohne dringenden Grund oder ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendet, ist sie verpflichtet, der anderen Partei eine Entlassungsentschädigung zu zahlen (Artikel 39 § 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978). Somit kann nach dem allgemeinen Arbeitsvertragsrecht jede Partei das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich sofort beenden, ohne dass die andere Partei die Möglichkeit hat, dessen Fortsetzung zu fordern, auch dann nicht, wenn die Kündigung unter Verstoß gegen die einschlägigen Gesetzesvorschriften ausgesprochen wurde (siehe auch Kass., 14. Dezember 1992, *Arr. Cass.*, 1992, S. 1432; 20. Juni 1988, *Arr. Cass.*, 1988, S. 1368).

B.30.5. Insofern ein statutarisches Personalmitglied einer provinziellen oder lokalen Verwaltung im Falle einer unrechtmäßigen Beendigung seiner Beschäftigung die Wiedereingliederung in seine frühere Funktion nicht mehr beanspruchen kann, vermindert das Dekret vom 16. Juni 2023 das bestehende Schutzniveau in Bezug auf das Recht dieses Personalmitglieds auf Arbeit und sein Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen erheblich. Der Umstand, dass das Personalmitglied einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich hat, insbesondere auf eine Entlassungsentschädigung und/oder einen Schadensersatz wegen einer offensichtlich unberechtigten Entlassung (Artikel 24/5 des Erlasses der Flämischen Regierung

vom 20. Januar 2023, eingefügt durch Artikel 7 des Erlasses der Flämischen Regierung vom 12. Januar 2024), führt zu keinem anderen Ergebnis. Das ändert nichts am endgültigen Verlust des Amtes des betreffenden Personalmitglieds und daran, dass es grundsätzlich eine neue Berufstätigkeit suchen muss.

B.30.6. Wie in B.29.6 erwähnt, ist der feste Charakter der Stelle ein wesentliches Merkmal des statutarischen Amtes, das unter anderem beinhaltet, dass die Stelle eines statutarischen Personalmitglieds dadurch garantiert ist, dass sein Amt nur auf der Grundlage von Gründen beendet werden kann, die in seiner Rechtspositionsregelung ausdrücklich aufgezählt sind.

Die entsprechende Anwendung des allgemeinen Arbeitsvertragsrechts hat zur Folge, dass die provinziellen und lokalen Verwaltungen die Beschäftigung eines statutarischen Personalmitglieds grundsätzlich sofort und endgültig beenden können, ohne Verpflichtung zur Wiedereingliederung, selbst wenn die Entlassung unrechtmäßig ist. Das Ziel des Dekretgebers, die Beendigung der statutarischen Beschäftigung zu modernisieren und zu flexibilisieren, kann es nicht rechtfertigen, dass der feste Charakter der Stelle dieser Personalmitglieder großenteils dadurch zunichtegemacht wird, dass ihnen die Möglichkeit der Wiedereingliederung im Falle einer unrechtmäßigen Entlassung genommen wird. Folglich ist der erhebliche Rückgang des bestehenden Schutzniveaus in Bezug auf das Recht auf Arbeit und das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen nicht angemessen gerechtfertigt.

B.30.7. Artikel 111*bis* Absatz 1 des Provinzialdekrets und Artikel 194/1 Absatz 1 des Dekrets über die lokale Verwaltung, eingefügt durch die Artikel 3 und 8 des Dekrets vom 16. Juni 2023, verstoßen gegen Artikel 23 Absatz 3 Nr. 1 der Verfassung. [...] ».

B.19. Insofern sie sich auf die Vereinbarkeit der Anwendung der im Gesetz vom 3. Juli 1978 vorgesehenen Entlassungsregelung auf die statutarischen Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen, der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte und des Fehlens einer Verpflichtung zur Wiedereingliederung im Falle einer unrechtmäßigen Entlassung mit Artikel 23 Absatz 3 Nr. 1 der Verfassung beziehen, haben der erste, zweite, sechste und siebte Teil der zweiten Vorabentscheidungsfrage eine identische Tragweite wie der Beschwerdegrund, der durch den Entscheid Nr. 85/2025 für begründet erklärt worden ist. Wegen der Aufrechterhaltung der Folgen, die mit diesem Entscheid angeordnet wurde, bedarf die zweite Vorabentscheidungsfrage in diesem Umfang keiner Antwort. Die Prüfung anhand der Artikel 10 und 11 der Verfassung führt zu keinem anderen Ergebnis.

Die Nichtbildung von Pensionsansprüchen (vierter Teil)

B.20. Das vorliegende Rechtsprechungsorgan stellt dem Gerichtshof auch eine Frage zu dem Umstand, dass Artikel 194/1 des Lokalverwaltungsdekrets die von der im Falle der Entlassung ohne Kündigungsfrist gezahlten Entlassungsentschädigung gedeckte Periode für

statutarische Personalmitglieder lokaler Verwaltungen nicht als geleistete Dienstzeit für die Gewährung einer Pension im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 10. Januar 1974 « zur Regelung der Berücksichtigung bestimmter Dienste und aktivem Dienst gleichgesetzter Perioden für die Gewährung und Berechnung der Pensionen zu Lasten der Staatskasse » einstuft.

B.21. Wie die Flämische Regierung und die Autonome Gemeenderegie Städtischer Unterricht Antwerpen anführen, kann dies nicht dem Handeln des Dekretgebers angelastet werden und insbesondere ist dies nicht auf die in Frage stehenden dekretalen Bestimmungen zurückzuführen. Die Föderalbehörde ist für die soziale Sicherheit und insbesondere die Pensionen der Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen zuständig (Artikel 6 § 1 VI Absatz 5 Nr. 12 und VIII Absatz 1 Nr. 1 fünfter Gedankenstrich des Sondergesetzes vom 8. August 1980).

B.22. In Bezug auf den in B.20 erwähnten Beschwerdegrund ist Artikel 194/1 des Lokalverwaltungsdekrets vereinbar mit den Artikeln 10, 11 und 23 Absatz 3 Nr. 2 der Verfassung.

Das Fehlen einer Entschädigungsregelung im Falle einer offensichtlich unrechtmäßigen Entlassung (fünfter Teil)

B.23. Das vorliegende Rechtsprechungsorgan stellt dem Gerichtshof ferner eine Frage zu dem Umstand, dass die Artikel 194/1 und 194/2 des Lokalverwaltungsdekrets keine Regelung enthielten, auf deren Grundlage statutarische Personalmitglieder lokaler Verwaltungen eine Entschädigung im Falle einer offensichtlich unrechtmäßigen Entlassung beanspruchen könnten. In der Vorabentscheidungsfrage wird ein Vergleich mit vertraglich angestellten Personalmitgliedern im Privatsektor vorgenommen, die auf der Grundlage des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 109 vom 12. Februar 2014 « über die Begründung der Kündigung » (nachstehend: Arbeitsabkommen Nr. 109) eine solche Entschädigung beanspruchen könnten.

B.24. Artikel 194/1 des Lokalverwaltungsdekrets bestimmt, dass die Beendigung der Eigenschaft eines statutarischen Personalmitglieds der lokalen Verwaltung nicht offensichtlich unrechtmäßig sein darf (Absatz 2), sieht jedoch nicht vor, welche Folgen an eine offensichtlich

unrechtmäßige Entlassung zu knüpfen sind, und erst recht schreibt er nicht vor, dass das betreffende Personalmitglieder in einem solchen Fall eine finanzielle Entschädigung beanspruchen kann.

B.25. Dadurch wird ein Behandlungsunterschied ins Leben gerufen, nicht nur gegenüber den vertraglich angestellten Personalmitgliedern im Privatsektor, die auf der Grundlage des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 109 eine finanzielle Entschädigung beanspruchen können, sondern auch gegenüber vertraglich angestellten Personalmitgliedern im öffentlichen Sektor. Letztere haben nämlich aufgrund von Artikel 4 Absatz 2 des Gesetzes vom 13. März 2024 « über die Begründung von Entlassungen und offensichtlich unangemessenen Entlassungen von Vertragsbediensteten im öffentlichen Sektor » einen Anspruch auf eine Entschädigung im Falle einer offensichtlich unrechtmäßigen Entlassung. Die Entschädigung entspricht mindestens drei und höchstens siebzehn Wochenlöhnen (Artikel 4 Absatz 3). Im Falle einer offensichtlich unrechtmäßigen Entlassung ist die lokale Verwaltung daher verpflichtet, ihrem vertraglich angestellten Personalmitglied eine Entschädigung zu zahlen.

B.26. Unabhängig davon, dass die in B.25 erwähnten Behandlungsunterschiede als solche nicht als mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung unvereinbar angesehen werden können, da der Föderalgesetzgeber dafür zuständig ist, die Regeln in Bezug auf die Beendigung der Arbeitsverträge der vertraglich angestellten Personalmitglieder festzulegen, einschließlich der Verträge der vertraglich angestellten Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen, während der Dekretgeber dafür zuständig ist, die Regeln bezüglich der Beendigung des Amtes der statutarischen Personalmitglieder der lokalen Verwaltungen festzulegen, ist festzustellen, dass diese Behandlungsunterschiede nicht bestehen.

Wie in B.30.5 des Entscheids Nr. 85/2025, angeführt in B.18 des vorliegenden Entscheids, erwähnt ist, bestimmt Artikel 24/5 des Erlasses vom 12. Januar 2024, der zur Ausführung von Artikel 194/1 Absatz 3 des Lokalverwaltungsdekrets verabschiedet wurde, nämlich, dass die lokale Verwaltung dem statutarischen Personalmitglied eine Entschädigung zahlen muss, wenn die Arbeitsgerichte entscheiden, dass eine offensichtlich unrechtmäßige Entlassung vorliegt (Absatz 1). Diese Entschädigung beträgt mindestens drei und höchstens siebzehn Wochenbezüge (Artikel 24/5 Absatz 2).

Zwar findet der vorerwähnte Artikel 24/5 keine Anwendung auf Verfahren wegen des Verlusts der Eigenschaft eines statutarischen Personalmitglieds, die, wie in der Ausgangsstreitigkeit, vor dem Datum des Inkrafttretens des Erlasses vom 12. Januar 2024, das heißt vor dem 11. Februar 2024, eingeleitet wurden (Artikel 12 des Erlasses vom 12. Januar 2024). Das statutarische Personalmitglied, das sich in einer solchen Situation befindet, kann im Falle einer offensichtlich unrechtmäßigen Entlassung aber dennoch eine Entschädigung nach dem allgemeinen Schuldrecht erhalten (siehe insbesondere die Entscheide Nr. 84/2001, ECLI:BE:GHCC:2001:ARR.084, B.7, und Nr. 123/2012, ECLI:BE:GHCC:2012:ARR.123, B.8). Das Arbeitsgericht kann sich bei der Schätzung der Entschädigung gegebenenfalls an Artikel 24/5 des Erlasses vom 12. Januar 2024 orientieren.

B.27. In Bezug auf den in B.23 erwähnten Beschwerdegrund ist Artikel 194/1 des Lokalverwaltungsdekrets vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

Das Fehlen einer Übergangsregelung (dritter, siebter und achter Teil)

B.28. Schließlich stellt das vorlegende Rechtsprechungsorgan dem Gerichtshof im Wesentlichen eine Frage zu dem Umstand, dass die Artikel 194/1 und 194/2 des Lokalverwaltungsdekrets auf statutarische Personalmitglieder Anwendung fänden, die bereits vor der Veröffentlichung des vorerwähnten Dekrets ernannt worden seien, ohne dass angemessene Übergangsmaßnahmen vorgesehen seien.

Es obliegt grundsätzlich dem Dekretgeber, wenn er beschließt, eine neue Regelung einzuführen, zu beurteilen, ob es notwendig oder sachdienlich ist, diese politische Änderung mit Übergangsmaßnahmen zu versehen. Der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung wird nur verletzt, wenn die Übergangsregelung oder ihr Fehlen zu einem nicht vernünftig zu rechtfertigenden Behandlungsunterschied führt oder wenn der Grundsatz des berechtigten Vertrauens übermäßig beeinträchtigt wird. Dies ist der Fall, wenn die berechtigten Erwartungen einer bestimmten Kategorie von Rechtsuchenden beeinträchtigt werden, ohne dass ein zwingender Grund des Allgemeininteresses das Fehlen einer zu ihren Gunsten festgelegten Übergangsregelung rechtfertigen kann.

B.30. Das Dekret vom 16. Juni 2023 hat nicht zur Folge, dass die Beschäftigung bestimmter statutarischer Personalmitglieder der provinziellen und lokalen Verwaltungen von Rechts wegen beendet wird, sondern sieht lediglich eine abgeänderte Entlassungsregelung für diese Personalmitglieder vor. Im Gegensatz zu dem, was die klagende Partei vor dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan anführt, ist es angemessen gerechtfertigt, dass der Dekretgeber den Anwendungsbereich einer solchen Regelung nicht auf die Personalmitglieder beschränkt hat, die erst nach Inkrafttreten der Regelung in ein statutarisches Dienstverhältnis übernommen werden. Auf diese Weise wird vermieden, dass über einen langen Zeitraum hinweg unterschiedliche Entlassungsregelungen auf die statutarischen Personalmitglieder der betreffenden Verwaltungen Anwendung finden, was mit dem vom Dekretgeber verfolgten Ziel unvereinbar wäre, die Beendigung der statutarischen Beschäftigung zu modernisieren und flexibler zu gestalten. Auch im Lichte des « Gesetzes der Veränderlichkeit », wie in B.29.6 des Entscheids Nr. 85/2025, angeführt in B.16 des vorliegenden Entscheids, erwähnt, kann ein statutarisches Personalmitglied nicht auf berechtigte Weise darauf vertrauen, dass seine Rechtsstellung, insbesondere die Bedingungen, unter denen seine Beschäftigung beendet werden kann, in Zukunft unverändert bleiben (siehe in diesem Sinne auch StR, Gutachten Nr. 72.556/3 vom 16. Januar 2023, Punkte 11.3 und 11.4).

Angesichts des vorerwähnten Grundsatzes der Veränderlichkeit und ungeachtet des Umstands, dass es um die Anwendung von Normen verschiedener Gesetzgeber im Rahmen der Ausübung ihrer jeweiligen Befugnisse geht, führt der Verweis in der Vorabentscheidungsfrage auf die Übergangsregelung, die in den Artikeln 67 bis 69 des Gesetzes vom 26. Dezember 2013 « über die Einführung eines Einheitsstatuts für Arbeiter und Angestellte, was Kündigungsfristen und Karenztag betrifft, und von Begleitmaßnahmen » vorgesehen ist, zu keinem anderen Ergebnis.

B.31. In Bezug auf den in B.28 erwähnten Beschwerdegrund sind die Artikel 194/1 und 194/2 des Lokalverwaltungsdekrets vereinbar mit den Artikeln 10, 11 und 23 Absatz 3 Nr. 1 der Verfassung.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

1. Artikel 194/1 des flämischen Dekrets vom 22. Dezember 2017 « über die lokale Verwaltung » verstößt nicht gegen Artikel 6 § 1 VIII Absatz 1 Nr. 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen.

2. In dem in B.19 erwähnten Maße bedarf die zweite Vorabentscheidungsfrage keiner Antwort.

3. Im Übrigen verstoßen die Artikel 194/1 und 194/2 des vorerwähnten Dekrets nicht gegen die Artikel 10, 11 und 23 Absatz 1 Nrn. 1 und 2 der Verfassung.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 29. Januar 2026.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) Nicolas Dupont

(gez.) Luc Lavrysen