



Verfassungsgerichtshof

Entscheid Nr. 66/2025
vom 24. April 2025
Geschäftsverzeichnisnr. 8247

In Sachen: Klage auf Nichtigkeitserklärung von Artikel 183 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023, erhoben von Sabien Adriansens.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten Luc Lavrysen und Pierre Nihoul, und den Richtern Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters und Magali Plovie, unter Assistenz des Kanzlers Frank Meersschaut, unter dem Vorsitz des Präsidenten Luc Lavrysen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

I. Gegenstand der Klage und Verfahren

Mit einer Klageschrift, die dem Gerichtshof mit am 25. Juni 2024 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 26. Juni 2024 in der Kanzlei eingegangen ist, erhob Sabien Adriansens Klage auf Nichtigkeitserklärung von Artikel 183 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 (veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 29. Dezember 2023).

Der Ministerrat, unterstützt und vertreten durch RÄin Liesbet Vandenplas, in Brüssel zugelassen, hat einen Schriftsatz eingereicht, die klagende Partei hat einen Erwiderungsschriftsatz eingereicht, und der Ministerrat hat auch einen Gegenerwiderungsschriftsatz eingereicht.

Durch Anordnung vom 26. Februar 2025 hat der Gerichtshof nach Anhörung der referierenden Richter Yasmine Kherbache und Michel Pâques beschlossen, dass die Rechtssache verhandlungsreif ist, dass keine Sitzung abgehalten wird, außer wenn eine Partei innerhalb von sieben Tagen nach Erhalt der Notifizierung dieser Anordnung einen Antrag auf Anhörung eingereicht hat, und dass vorbehaltlich eines solchen Antrags die Verhandlung nach Ablauf dieser Frist geschlossen und die Rechtssache zur Beratung gestellt wird.

Da keine Sitzung beantragt wurde, wurde die Rechtssache zur Beratung gestellt.

Die Vorschriften des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, die sich auf das Verfahren und den Sprachengebrauch beziehen, wurden zur Anwendung gebracht.

II. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf die angefochtene Bestimmung und deren Kontext

B.1. Die Nichtigkeitsklage bezieht sich auf eine Abänderung der Regelung über die sogenannten Flexi-Jobs, nämlich die Einführung des Verbots der Ausübung eines Flexi-Jobs während einer Dauer von zwei Quartalen durch Personen, die zwischen dem vierten und dem dritten Quartal vor Beginn des Flexi-Jobs von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle gewechselt sind (Artikel 183 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023).

B.2. Flexi-Jobs sind eine Form der Beschäftigung, für die eine spezifische arbeitsrechtliche Regelung ausgearbeitet wurde, verbunden mit einer spezifischen Behandlung im Bereich der sozialen Sicherheit und der Steuern. Die Regelung über Flexi-Jobs ist größtenteils im Gesetz vom 16. November 2015 « zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Soziales » (nachstehend: Gesetz vom 16. November 2015) enthalten. Das Programmgesetz vom 22. Dezember 2023 hat verschiedene Abänderungen an dieser Regelung vorgenommen, unter anderem aufgrund des « Bedarfs an einem besseren und umfassenderen Rechtsrahmen, um gegen Missbräuche bezüglich der Regelung der Flexi-Jobs und deren zweckwidrige Inanspruchnahme vorzugehen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, S. 133).

B.3.1. Artikel 4 § 1 Absatz 1 des Gesetzes vom 16. November 2015 bestimmt:

« Une occupation dans le cadre d'un flexi-job est possible lorsque le travailleur salarié concerné a déjà chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) une occupation qui est au minimum égale à 4/5e d'un emploi à temps plein d'une personne de référence du secteur dans lequel les prestations à 4/5e sont exécutées, durant le trimestre de référence T-3, et pour autant que le travailleur salarié, pendant la même période dans le trimestre T :

a) n'est pas employé auparavant ou en plus dans le cadre d'un autre contrat de travail ou une affectation statutaire avec l'employeur pour lequel il exerce le flexi-job;

b) ne se trouve pas dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job;

c) ne se trouve pas dans un délai de préavis;

d) n'est pas occupé sous un contrat de travail par l'utilisateur auprès duquel il est mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire pour exercer un flexi-job;

e) n'est pas employé par une entreprise affiliée, au sens de l'article [1:20] du Code des sociétés et des associations, à l'entreprise avec laquelle il a un contrat de travail pour un emploi d'au moins 4/5e d'un temps plein d'une personne de référence du secteur.

Les personnes qui ont occupé les 4/5es d'un emploi à temps plein en T-3 d'une personne de référence du secteur dans lequel sont effectués les 4/5es de l'emploi et ont travaillé à temps plein en T-4 ne peuvent pas exercer un flexi-job en T et T+1 ».

Die Buchstaben a) und e) dieser Bestimmung wurden durch Artikel 183 Nrn. 1 und 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 eingefügt. Absatz 2 dieser Bestimmung wurde durch den angefochtenen Artikel 183 Nr. 3 desselben Programmgesetzes eingefügt.

B.3.2. Die Begründung zum Programmgesetz vom 22. Dezember 2023 erwähnt in Bezug auf Artikel 183 dieses Gesetzes Folgendes:

« Cet article ajoute un certain nombre de conditions que le travailleur doit remplir pour pouvoir travailler avec un contrat de flexi-job.

Afin d'éviter les abus, les personnes ne pourront désormais plus être employées par le même employeur sous un contrat de travail différent pendant le trimestre au cours duquel elles exercent un flexi-job. Une exception est toutefois prévue pour un salarié qui travaille avec un contrat de flexi-job au début d'un trimestre et qui se voit ensuite proposer un contrat à durée indéterminée auprès du même employeur.

Désormais, il ne sera plus possible d'exercer un flexi-job dans une entreprise liée, au sens du Code des sociétés et des associations, à l'entreprise avec laquelle on a un contrat de travail pour un emploi d'au moins 4/5e d'un emploi à temps plein.

Pour les personnes passant d'un emploi à temps plein en T-4 à un emploi en 4/5e en T-3, une période d'attente s'appliquera désormais aux trimestres T et T+1. Elles ne pourront reprendre un flexi-job qu'à partir de T+2, pour autant qu'elles remplissent les conditions » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, S. 144).

Ferner heißt es in dieser Begründung, dass « eine Maßnahme getroffen [wird], um zu vermeiden, dass Erwerbstätige auf Flexi-Jobs ausweichen, indem sie von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle wechseln » (ebenda, SS. 5 und 6).

B.4. Aufgrund von Artikel 194 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 ist das Kapitel, zu dem der angefochtene Artikel 183 Nr. 3 dieses Gesetzes gehört, am 1. Januar 2024 in Kraft getreten.

In Bezug auf den Umfang der Nichtigkeitsklage

B.5.1. Der Gerichtshof muss den Umfang der Nichtigkeitsklage auf der Grundlage des Inhalts der Klageschrift bestimmen.

Für nichtig erklären kann der Gerichtshof nur ausdrücklich angefochtene gesetzeskräftige Bestimmungen, gegen die Klagegründe angeführt werden, und gegebenenfalls Bestimmungen, die zwar nicht angefochten werden, aber untrennbar mit den für nichtig zu erklärenden Bestimmungen verbunden sind.

B.5.2. Die klagende Partei beantragt die Nichtigkeitsklärung von Artikel 183 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023, jedoch ausschließlich insoweit, als diese Bestimmung am 1. Januar 2024 in Kraft getreten sei und auf Personen Anwendung finde, die 2023 von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle gewechselt seien.

Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung in diesem Sinne.

B.5.3. Das Inkrafttreten des angefochtenen Artikels 183 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 wird in Artikel 194 dieses Gesetzes geregelt, bei dem - unter Berücksichtigung der Tragweite der Klageschrift - im vorliegenden Fall davon auszugehen ist, dass er mit der angefochtenen Bestimmung untrennbar verbunden ist.

In Bezug auf die Zulässigkeit der Klagegründe

B.6.1. Der Ministerrat führt an, dass die Klagegründe unzulässig seien, einerseits wegen Fehlens einer klaren Darlegung und andererseits wegen Unzuständigkeit des Gerichtshofs, eine unmittelbare Prüfung anhand allgemeiner Rechtsgrundsätze vorzunehmen.

B.6.2. Um den Erfordernissen nach Artikel 6 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof zu entsprechen, müssen die in der Klageschrift vorgebrachten Klagegründe angeben, welche Vorschriften, deren Einhaltung der Gerichtshof gewährleistet, verletzt wären und welche Bestimmungen gegen diese Vorschriften verstoßen würden, und darlegen, in welcher Hinsicht diese Vorschriften durch die fraglichen Bestimmungen verletzt würden.

B.6.3. Die klagende Partei legt in ihrer Klageschrift auf deutliche Weise dar, dass die angefochtene Bestimmung gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit und gegen den durch die Verfassung garantierten Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoße, insofern diese Bestimmung am 1. Januar 2024 in Kraft getreten sei und auf Personen Anwendung finde, die 2023 von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle gewechselt seien.

Somit wird der Grundsatz der Rechtssicherheit, in Bezug auf den der Gerichtshof keine unmittelbare Prüfung vornehmen darf, in Verbindung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung angeführt, in Bezug auf die der Gerichtshof eine unmittelbare Prüfung vornehmen darf, sodass dieser Grundsatz und diese Bestimmungen im Zusammenhang gelesen werden müssen.

Aus den Schriftsätzen des Ministerrats ergibt sich im Übrigen, dass er auf geeignete Weise auf die verschiedenen Beschwerdegründe der klagenden Partei erwidern konnte.

B.6.4. Die Einreden werden abgewiesen.

B.7.1. Ferner führt der Ministerrat an, dass der Beschwerdegrund zur Verletzung von Artikel 23 der Verfassung, der von der klagenden Partei zum ersten Mal im Erwiderungsschriftsatz angeführt werde, unzulässig sei.

B.7.2. Es obliegt der klagenden Partei nicht, in ihrem Erwidernungsschriftsatz die Klagegründe zu ändern, die sie selbst in der Klageschrift verfasst hat. Eine Beschwerde, die in einem Erwidernungsschriftsatz angeführt ist, sich aber von derjenigen unterscheidet, die in der Klageschrift angeführt wird, stellt einen neuen Klagegrund dar und ist nicht zulässig.

Insoweit die klagende Partei in ihrem Erwidernungsschriftsatz zum ersten Mal einen Verstoß gegen Artikel 23 der Verfassung geltend macht, führt sie einen neuen Klagegrund an, der somit unzulässig ist.

Zur Hauptsache

B.8.1. Die klagende Partei führt an, dass die angefochtene Bestimmung gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit und gegen den durch die Verfassung garantierten Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoße, insofern diese Bestimmung am 1. Januar 2024 in Kraft getreten sei und auf Personen Anwendung finde, die 2023 von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle gewechselt seien.

Im ersten Beschwerdegrund beanstandet sie die Rückwirkung der angefochtenen Bestimmung. Im zweiten Beschwerdegrund beanstandet sie das Fehlen eines Übergangszeitraums für Personen, die 2023 von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle gewechselt seien. Im dritten Beschwerdegrund wendet sie sich gegen die Unterscheidung, die die angefochtene Bestimmung zwischen Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit reduziert hätten, und Arbeitnehmern, die dies nicht gemacht hätten, einführe.

B.8.2. Die klagende Partei wendet sich nicht gegen das Ziel, das mit dem angefochtenen Artikel 183 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 verfolgt wird. Ihre Beschwerdegründe beschränken sich auf den zeitlichen Geltungsbereich der angefochtenen Bestimmung.

B.8.3. Da die drei Klagegründe untrennbar miteinander zusammenhängen, werden sie gemeinsam untersucht.

B.9.1. Die Parteien sind hinsichtlich der Einstufung des zeitlichen Geltungsbereichs der angefochtenen Bestimmung unterschiedlicher Meinung. Nach Ansicht der klagenden Partei ist die angefochtene Bestimmung rückwirkend anwendbar auf Fakten, die vor dem Inkrafttreten der angefochtenen Bestimmung endgültig abgeschlossen waren. Nach Auffassung des Ministerrats entfaltet sie hingegen sofortige Wirkung.

B.9.2. Die unmittelbare Wirkung einer Norm beinhaltet, dass diese Norm nicht nur auf Situationen anwendbar ist, die nach ihrem Inkrafttreten entstehen, sondern ebenfalls auf die Folgen der unter der vorherigen Regelung entstandenen Situationen, die eintreten oder andauern unter der Geltung der neuen Regelung, insofern diese Anwendung nicht Rechte, die bereits unwiderruflich festgelegt sind, verletzt.

Eine Regel ist als rückwirkend einzustufen, wenn sie auf Fakten, Handlungen und Situationen Anwendung findet, die zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens endgültig abgeschlossen waren.

B.10. Die angefochtene Bestimmung wurde im *Belgischen Staatsblatt* vom 29. Dezember 2023 veröffentlicht und ist am 1. Januar 2024 in Kraft getreten, das heißt drei Tage nach dieser Veröffentlichung. Es sind keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Die angefochtene Bestimmung ändert die Voraussetzungen ab, die ein Arbeitnehmer im Quartal der Beschäftigung erfüllen muss, nämlich dem Quartal T. Nach dieser Bestimmung darf ein Arbeitnehmer keinen Flexi-Job im Quartal T und dem darauf folgenden Quartal T+1 ausüben, wenn er zwischen den Quartalen T-4 und T-3, also zwischen dem vierten und dem dritten Quartal vor dem Quartal der Beschäftigung, von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle gewechselt ist.

Die in der angefochtenen Bestimmung vorgesehene Voraussetzung für die Ausübung eines Flexi-Jobs gilt für Flexi-Jobs, die seit dem 1. Januar 2024 ausgeübt werden, das heißt seit dem Inkrafttreten der angefochtenen Bestimmung. Die angefochtene Bestimmung entfaltet folglich keine Rückwirkung. Der Umstand, dass dabei Folgen an Sachverhalte geknüpft werden, die vor Inkrafttreten der angefochtenen Bestimmung stattgefunden haben, nämlich insofern Quartal T, also das Quartal der Beschäftigung, das Jahr 2024 betrifft und die Quartale T-3 und T-4 dementsprechend das Jahr 2023 betreffen, lässt das Vorstehende unberührt.

B.11. Der Gerichtshof muss noch prüfen, ob die angefochtene Bestimmung gegen die angeführten Referenznormen verstößt, insofern der Gesetzgeber keine Übergangsmaßnahmen vorgesehen hat.

B.12. Niemand kann verlangen, dass die Politik unverändert bleibt oder, wie vorliegend, dass die Voraussetzungen für die Ausübung von Flexi-Jobs nicht verändert werden. Jedwede Abänderung des Gesetzes beziehungsweise der Erlass einer vollständig neuen Regelung wäre nämlich unmöglich, würde man davon ausgehen, dass eine neue Bestimmung gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit allein schon deswegen verstößt, weil sie die Anwendungsvoraussetzungen der früheren Regelung abändert und bestimmte Berufswahlmöglichkeiten durcheinander bringt.

Es obliegt grundsätzlich dem Gesetzgeber, wenn er beschließt, des berechtigten Vertrauens übermäßig beeinträchtigt wird 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. Der Grundsatz des berechtigten Vertrauens ist eng mit dem Grundsatz der Rechtssicherheit verbunden, der es dem Gesetzgeber verbietet, ohne objektive und vernünftige Rechtfertigung das Interesse der Rechtsunterworfenen daran, die Rechtsfolgen ihrer Handlungen vorhersehen zu können, zu beeinträchtigen.

B.13.1. Die Erfüllung der angefochtenen Voraussetzung führt zu einer Neueinstufung der Beschäftigung. Somit bestimmt Artikel 26 des Gesetzes vom 16. November 2015:

« Lorsqu'un employeur déclare un travailleur conformément à l'article 7/1 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux alors que ce travailleur ne remplit pas les conditions pour l'exercice d'un flexi-job et déclare celui-ci néanmoins en tant que travailleur exerçant un

flexi-job dans la déclaration trimestrielle prévue à l'article 21 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, l'occupation est considérée comme une occupation classique et les cotisations classiques de sécurité sociale dues pour cette occupation calculées sur le flexisalaire sont augmentées avec un pourcentage du flexisalaire à fixer par le Roi, qui n'est pas inférieur à 50 % et pas supérieur à 200 % du flexisalaire ».

B.13.2. Wenn die Beschäftigung als reguläre Beschäftigung angesehen wird, hat dies gemäß dieser Bestimmung zur Folge, dass dafür die gewöhnlichen Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind. Diese Beiträge werden auf Grundlage des Flexi-Lohns zuzüglich eines vom König zu bestimmenden Prozentsatzes dieses Lohns berechnet, wobei dieser Prozentsatz nicht weniger als 50 % und nicht mehr als 200 % beträgt. Artikel 3 des königlichen Erlasses vom 13. Dezember 2016 « zur Ausführung des Gesetzes vom 16. November 2015 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Soziales in Bezug auf die Flexi-Jobs und zur Anpassung einiger königlicher Erlasse in Bezug auf Ermäßigungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen » hat diesen Prozentsatz auf 125 % festgelegt.

Außerdem kann der Arbeitnehmer, wenn die in der angefochtenen Bestimmung vorgesehene Bedingung nicht eingehalten wird, die in Artikel 38 § 1 Absatz 1 Nr. 29 des EStGB 1992 geregelte Steuerbefreiung nicht in Anspruch nehmen.

Im Übrigen kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Umwandlung in eine reguläre Beschäftigung auch arbeitsrechtliche Folgen hat, insbesondere in Bezug auf die Festlegung des Lohns. In den Vorarbeiten zum Gesetz vom 16. November 2015 heißt es in dieser Hinsicht:

« Si les conditions légales pour travailler sous le système du flexi-job ne sont pas remplies, l'occupation doit être considérée comme une occupation classique et les règles générales, autant au niveau du droit du travail, qu'au niveau du fiscal et du parafiscal, devront être appliquées. Le travailleur salarié devra par conséquent être payé selon les barèmes salariaux qui lui sont applicables. Les obligations fiscales et parafiscales doivent également être remplies sur base de ces barèmes salariaux, même si on en vient à constater après que les prestations [ont] été effectuées que les conditions ne sont pas remplies » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2014-2015, DOC 54-1297/001, S. 8).

B.14. Vor Beginn der ersten Beschäftigung müssen der Arbeitgeber und der Flexi-Job-Arbeitnehmer einen Rahmenvertrag abschließen, in dem unter anderem die Identität der Parteien und der Flexi-Lohn festgelegt werden (Artikel 6 des Gesetzes vom 16. November 2015). Der Rahmenvertrag hat an sich noch keine konkrete Beschäftigung zum Inhalt, wobei

dieser Vertrag den Arbeitgeber und den Flexi-Job-Arbeitnehmer auch nicht dazu verpflichtet, tatsächlich eine Beschäftigung zu vereinbaren. Dafür müssen sie unter Beachtung der im Rahmenvertrag festgelegten Bedingungen einen gesonderten Flexi-Job-Arbeitsvertrag abschließen, der zeitlich befristet oder für eine deutlich definierte Tätigkeit gilt (Artikel 8 desselben Gesetzes). Es ist Sache des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer einen Flexi-Job-Arbeitsvertrag vorzuschlagen, wobei der Arbeitnehmer diesen annehmen kann oder nicht.

B.15.1. Aus den in B.2 erwähnten Vorarbeiten geht hervor, dass die durch das Programmgesetz vom 22. Dezember 2023 vorgenommenen Abänderungen der Regelung über Flexi-Jobs auf dem Ziel beruhen, gegen Missbrauch und zweckwidrige Inanspruchnahme dieser Regelung vorzugehen. Wie der Ministerrat in seinem Schriftsatz präzisiert und wie auch aus den in B.3.2 erwähnten Vorarbeiten hervorgeht, möchte der Gesetzgeber mit der beanstandeten Maßnahme sicherstellen, dass Flexi-Job-Arbeitnehmer soweit wie möglich eine reguläre Vollzeitbeschäftigung behalten, und vermeiden, dass sie bloß aus steuerlichen oder sozialrechtlichen Gründen ihre reguläre Beschäftigung auf eine 4/5-Stelle reduzieren.

B.15.2. Diese Ziele stellen eine angemessene Rechtfertigung für die Anwendung der angefochtenen Maßnahme auf die Flexi-Job-Arbeitsverträge dar, die nach Veröffentlichung der angefochtenen Bestimmung im *Belgischen Staatsblatt* geschlossen wurden, selbst wenn diese Maßnahme mit negativen Folgen für Flexi-Job-Arbeitnehmer verbunden sein kann, die vor dieser Veröffentlichung von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle gewechselt sind. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich für eine solche Form der Beschäftigung entscheiden, die mit einer günstigen steuerlichen und sozialrechtlichen Behandlung verbunden ist, durften nämlich nicht ohne Weiteres davon ausgehen, dass es möglich sein würde, ohne weitere Abänderungen der Politik des Gesetzgebers diese Form der Beschäftigung dauerhaft in Anspruch zu nehmen.

B.15.3. Dies gilt jedoch nicht, insofern die angefochtene Maßnahme auf Flexi-Job-Arbeitsverträge Anwendung findet, die vor Veröffentlichung der angefochtenen Bestimmung im *Belgischen Staatsblatt* geschlossen wurden.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die günstige steuerliche und sozialrechtliche Behandlung, die eine Beschäftigung im Rahmen eines Flexi-Jobs zur Folge hat, einer der

entscheidenden Beweggründe des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers bei der Entscheidung für eine solche Form der Beschäftigung ist. Die Umwandlung einer Beschäftigung, die beim Abschluss des Flexi-Job-Arbeitsvertrags alle Voraussetzungen für die Ausübung eines Flexi-Jobs erfüllte, kann dazu führen, dass Steuern und Sozialbeiträge zu entrichten sind, mit der Folge, dass die Parteien, wenn sie dies vorher gewusst hätten, diesen Vertrag nicht oder mit wesentlich anderen Bedingungen geschlossen hätten. Die vom Gesetzgeber verfolgten Ziele rechtfertigen nicht, dass diese Maßnahme sich ohne Übergangszeitraum und innerhalb von drei Tagen nach ihrer Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* auf vor dieser Veröffentlichung geschlossene Flexi-Job-Arbeitsverträge auswirkt.

B.16. Insofern er dazu führt, dass Artikel 183 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 auf Flexi-Job-Arbeitsverträge Anwendung findet, die vor Veröffentlichung dieses Gesetzes im *Belgischen Staatsblatt* geschlossen wurden, verstößt Artikel 194 dieses Gesetzes gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit dem Grundsatz des berechtigten Vertrauens und dem Rechtssicherheitsgrundsatz.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

- erklärt Artikel 194 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 insofern, als er dazu führt, dass Artikel 183 Nr. 3 dieses Gesetzes auf Flexi-Job-Arbeitsverträge Anwendung findet, die vor Veröffentlichung dieses Gesetzes im *Belgischen Staatsblatt* geschlossen wurden, für nichtig;

- weist die Klage im Übrigen zurück.

Erlassen in niederländischer, französischer und deutscher Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 24. April 2025.

Der Kanzler,

Der Präsident,

Frank Meersschaut

Luc Lavrysen