



Verfassungsgerichtshof

**Entscheid Nr. 8/2025
vom 30. Januar 2025
Geschäftsverzeichnisnr. 8176**

In Sachen: Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 7 Nr. 3, 183 Nr. 2 und 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023, erhoben von der VoG « Federatie van de Hotel-, Restaurant-, Caféhouders en Aanverwanten van Vlaanderen » und anderen.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten Luc Lavrysen und Pierre Nihoul, und den Richtern Thierry Giet, Joséphine Moerman, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Sabine de Bethune, Emmanuelle Bribosia, Willem Verrijdt und Magali Plovie, unter Assistenz des Kanzlers Nicolas Dupont, 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 28. Februar 2024 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 29. Februar 2024 in der Kanzlei eingegangen ist, erhoben Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 7 Nr. 3, 183 Nr. 2 und 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 (veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 29. Dezember 2023): die VoG « Federatie van de Hotel-, Restaurant-, Caféhouders en Aanverwanten van Vlaanderen », die VoG « Fédérations d'Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers et Entreprises assimilées de Wallonie », die VoG « Union des Hôteliers, Restaurateurs, Cafetiers et Traiteurs de Bruxelles et Entreprises assimilées de Bruxelles », die « Dipro » GmbH, die « Horta » AG, die « Het Pomphuis » GmbH und Jelle Senaeve, unterstützt und vertreten durch RA Koen Geelen, RA Wouter Moonen und RÄin Laura Martens, in Limburg zugelassen.

Der Ministerrat, unterstützt und vertreten durch RÄin Liesbet Vandenplas, in Brüssel zugelassen, hat einen Schriftsatz eingereicht.

Durch Anordnung vom 23. Oktober 2024 hat der Gerichtshof nach Anhörung der referierenden Richter Willem Verrijdt und Magali Plovie 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 angefochtenen Bestimmungen und deren Kontext

B.1. Die Nichtigkeitsklage bezieht sich auf einige Abänderungen an der Regelung über die sogenannten Flexi-Jobs, nämlich die Begrenzung der Steuerbefreiung auf eine Entlohnung von 12 000 Euro je Besteuerungszeitraum (Artikel 7 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023), das Verbot, einen Flexi-Job bei einem Unternehmen auszuüben, das mit dem Unternehmen verbunden ist, bei dem der Arbeitnehmer seine reguläre Beschäftigung ausübt (Artikel 183 Nr. 2 desselben Gesetzes), und die Begrenzung des Flexi-Lohns auf höchstens 150 % des Mindestgrundlohns (Artikel 184 desselben Gesetzes).

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 :

[...]

e) n'est pas employé par une entreprise affiliée, au sens de l'article 1.20 [lire : 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 ».

Buchstabe e) dieser Bestimmung wurde durch den angefochtenen Artikel 183 Nr. 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 eingefügt.

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

« 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 » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, S. 144).

B.4.1. Nach Artikel 5 § 1 des Gesetzes vom 16. November 2015 « wird [der Flexi-Lohn] im Rahmenvertrag festgelegt ». Der angefochtene Artikel 184 Nr. 1 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 hat diesen Paragraphen um den folgenden Satz ergänzt:

« Il ne peut excéder 150 pourcents du salaire minimum de base visé au paragraphe 2, sauf si un plafond différent est fixé par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ».

B.4.2. Laut der Begründung zum Programmgesetz vom 22. Dezember 2023 hat « die Einführung eines Höchstbetrags für den Flexi-Lohn [...] zum Ziel, Lohnexzesse zu vermeiden » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, S. 144).

B.5. Artikel 5 § 2 des Gesetzes vom 16. November 2015, ersetzt durch den angefochtenen Artikel 184 Nr. 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023, bestimmt:

« Le salaire de base visé à l'article 3, 2°, est au moins égal au salaire horaire déterminé sur base du salaire barémique applicable à la fonction exercée par le travailleur exerçant un flexi-job et fixé par une convention collective de travail.

Pour les travailleurs exerçant un flexi-job qui ne sont pas soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le salaire de base est au moins égal au salaire horaire déterminé sur base du salaire barémique applicable à la fonction exercée par le travailleur, conformément aux règles du statut légal qui lui sont applicables.

Pour les travailleurs exerçant un flexi-job pour lesquels aucun salaire barémique n'a été établi, le salaire de base est au moins égal au salaire horaire déterminé sur la base du revenu minimum mensuel moyen garanti tel que prévu par la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le salaire de base visé à l'article 3, 2°, s'élève au minimum à 10,97 euros par heure pour les activités exercées au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302). Ce montant minimum est adapté à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants ».

B.6. Nach Artikel 194 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 ist das Kapitel, zu dem die angefochtenen Artikel 183 Nr. 2 und 184 dieses Gesetzes gehören, am 1. Januar 2024 in Kraft getreten.

B.7. Artikel 31 des Gesetzes vom 21. März 2024 « zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Soziales » (nachstehend: Gesetz vom 21. März 2024), der vor dem Gerichtshof nicht angefochten wurde, hat in Artikel 5 § 2 Absatz 4 des Gesetzes vom 16. November 2015 die Zahl « 10,97 » durch die Zahl « 11,19 » ersetzt. Diese Abänderung wurde zum 1. Januar 2024 wirksam (Artikel 32 des Gesetzes vom 21. März 2024).

Aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 21. März 2024 ergibt sich, dass der Gesetzgeber einen Fehler bei der Festlegung des Mindestgrundlohns in Artikel 5 § 2 Absatz 4 des Gesetzes vom 16. November 2015, eingefügt durch den angefochtenen Artikel 184 Nr. 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023, begangen hat, insofern dabei die aktuellste

Indexierung auf 11,19 Euro pro Stunde nicht berücksichtigt worden ist (*Parl. Dok.*, Kammer, 2023-2024, DOC 55-3663/002, S. 6). Der Gerichtshof berücksichtigt bei der Prüfung der angefochtenen Bestimmungen die Berichtigung dieses Fehlers durch Artikel 31 des Gesetzes vom 21. März 2024.

B.8. Der Flexi-Lohn und das Flexi-Urlaubsgeld sind nicht Gegenstand des Lohnbegriffs, auf dessen Grundlage die Sozialversicherungsbeiträge berechnet werden (Artikel 14 § 3*bis* des Gesetzes vom 27. Juni 1969 « zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer » und Artikel 23 Absatz 3 des Gesetzes vom 29. Juni 1981 « zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger »). Der Arbeitgeber hat gleichwohl einen Sonderbeitrag von 28 % auf den Flexi-Lohn und das Flexi-Urlaubsgeld zu entrichten (Artikel 38 § 3*sexdecies* des vorerwähnten Gesetzes vom 29. Juni 1981 in der durch den nicht angefochtenen Artikel 181 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 abgeänderten Fassung).

B.9.1. Aufgrund von Artikel 38 § 1 Absatz 1 Nr. 29 des Einkommensteuergesetzbuches 1992 (nachstehend: EStGB 1992), abgeändert durch den nicht angefochtenen Artikel 7 Nrn. 1 und 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023, sind von der Steuer befreit « Entlohnungen, die in Ausführung eines Flexi-Job-Arbeitsvertrags wie in Artikel 3 Nr. 4 des Gesetzes vom 16. November 2015 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen im Bereich Soziales erwähnt für Leistungen durch in Artikel 2 § 1 Absätze 1 bis 5 des vorerwähnten Gesetzes genannte Lohnempfänger gezahlt oder zuerkannt werden, vorausgesetzt, sie unterliegen tatsächlich einem Sonderbeitrag von 28 Prozent wie in Artikel 38 § 3*sexdecies* des Gesetzes vom 29. Juni 1981 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze der sozialen Sicherheit für Lohnempfänger vorgesehen ».

Der angefochtene Artikel 7 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 hat diese Bestimmung um einen Satz ergänzt:

« Toutefois, lorsque le travailleur n'est pas un pensionné tel que visé à l'article 3, 7°, de la loi du 16 novembre 2015 précitée, la présente exonération ne s'applique qu'à concurrence de 12.000 euros par période imposable; ».

B.9.2. In der Begründung zum Programmgesetz vom 22. Dezember 2023 heißt es diesbezüglich:

« Le gouvernement propose d'adapter et d'étendre le régime des flexi-jobs. L'une de ces adaptations concerne l'introduction d'un plafond pour l'exonération fiscale des rémunérations pour un flexi-job pour les non-pensionnés. L'exonération ne vaudra que pour les premiers 12.000 euros sur base annuelle. Pour les pensionnés qui exercent un flexi-job, l'exonération reste illimitée.

Cela se justifie par le fait que les pensionnés ne sont pas soumis à la condition d'emploi à 80 p.c. dans un emploi principal, de sorte que pour eux, le flexi-job ne reste pas nécessairement limité à une activité complémentaire. En outre, un flexi-job ne peut pas empêcher les non-pensionnés d'augmenter leur emploi régulier au-delà des 80 p.c. d'emploi. Dans ce contexte, une mesure est également prise pour empêcher les personnes actives de passer à des flexi-jobs en passant d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e. Enfin, une réduction d'impôt est également octroyée aux pensionnés sur leurs revenus de pensions. Cette réduction d'impôt pourrait être négativement affectée si une partie de la rémunération des flexi-jobs devenait imposable par le dépassement de la limite de 12.000 euros » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, SS. 5-6).

B.10. Aufgrund von Artikel 11 Absatz 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 ist der angefochtene Artikel 7 Nr. 3 dieses Gesetzes ab dem Steuerjahr 2025 anwendbar.

In Bezug auf die Zulässigkeit

In Bezug auf das Interesse

B.11.1. Der Ministerrat bringt vor, dass die klagenden Parteien ausschließlich im Horeca-Sektor tätig seien. Dadurch hätten sie kein Interesse an der Beantragung der Nichtigkeitsklage der angefochtenen Bestimmungen, insofern sie auf andere Sektoren als den Horeca-Sektor Anwendung fänden. Folglich ist die Klage nach Ansicht des Ministerrats teilweise unzulässig.

B.11.2. Die Verfassung und das Sondergesetz vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof (nachstehend: Sondergesetz vom 6. Januar 1989) erfordern, dass jede natürliche oder juristische Person, die eine Nichtigkeitsklage erhebt, ein Interesse nachweist. Das erforderliche Interesse liegt nur bei jenen Personen vor, deren Situation durch die angefochtene Rechtsnorm unmittelbar und ungünstig beeinflusst werden könnte.

B.11.3. Die klagenden Parteien besitzen die Eigenschaft einer Berufsvereinigung des Horeca-Sektors in einer der drei Regionen (erste bis dritte klagende Partei), eines Unternehmens, das Flexi-Job-Arbeitnehmer in diesem Sektor beschäftigt (vierte bis sechste klagende Partei), und eines Flexi-Job-Arbeitnehmers, der in diesem Sektor beschäftigt ist (siebte klagende Partei). Die vierte bis zur sechsten klagenden Partei führen außerdem an, dass sie verbundene Unternehmen im Sinne von Artikel 1:20 des Gesetzbuches der Gesellschaften und Vereinigungen seien.

Die angefochtenen Artikel 7 Nr. 3, 183 Nr. 2 und 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 enthalten eine Beschränkung der Bedingungen, unter denen ein Flexi-Job ausgeübt werden kann, beziehungsweise der Steuerbefreiung, die auf die Entlohnungen Anwendung findet, die in Ausführung eines Flexi-Job-Arbeitsvertrags gezahlt oder zuerkannt werden, und können die Situation der Arbeitgeber und der Flexi-Job-Arbeitnehmer, insbesondere im Horeca-Sektor, folglich unmittelbar und ungünstig beeinflussen. Bei der vierten bis zur siebten klagenden Partei liegt demnach ein Interesse an der Nichtigklärung dieser Bestimmungen vor. Der Umstand, dass alle klagenden Parteien im Horeca-Sektor tätig sind, während die angefochtenen Rechtsvorschriften ebenso auf andere Sektoren Anwendung finden, hat weder Einfluss auf die Zulässigkeit der Klage noch auf ihre Tragweite. Im gegebenen Fall werden die Bestimmungen, die für nichtig erklärt werden, in Bezug auf alle Kategorien von Arbeitnehmern, auf die sie Anwendung fanden, für nichtig erklärt.

Da das Interesse der vierten bis siebten klagenden Partei feststeht, ist es nicht erforderlich, das Interesse der ersten bis dritten klagenden Partei an der Klageerhebung zu prüfen.

B.11.4. Die Einrede der teilweisen Unzulässigkeit wird abgewiesen.

In Bezug auf den Umfang der Nichtigkeitsklage

B.12.1. 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.12.2. Die klagenden Parteien beantragen die Nichtigkeitserklärung der Artikel 7 Nr. 3, 183 Nr. 2 und 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023. Mit dem zweiten Klagegrund beanstanden sie insbesondere, dass die Artikel 183 Nr. 2 und 184 dieses Gesetzes am 1. Januar 2024 in Kraft getreten seien, ohne dass der Gesetzgeber angemessene Übergangsmaßnahmen vorgesehen habe.

B.12.3. Aus der Darlegung der angeführten Klagegründe ergibt sich somit auf hinreichend klare Weise, dass sich die Kritik der klagenden Parteien unter anderem auf den Umstand bezieht, dass die Artikel 183 Nr. 2 und 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 ihre Wirkung ab dem 1. Januar 2024 entfalten, und dass ihre Klage folglich ebenso gegen Artikel 194 dieses Gesetzes gerichtet ist. Wie in B.6 erwähnt, bestimmt dieser Artikel nämlich, dass das Kapitel, zu dem die angefochtenen Artikel 183 Nr. 2 und 184 gehören, am 1. Januar 2024 in Kraft tritt. Aus dem bloßen Umstand, dass in der Klageschrift nicht ausdrücklich erwähnt ist, dass die Nichtigkeitsklage auch gegen Artikel 194 dieses Gesetzes gerichtet ist, kann vorliegend unter Berücksichtigung der Tragweite des von den klagenden Parteien angeführten zweiten Klagegrunds nicht abgeleitet werden, dass die Nichtigkeitsklage in Bezug auf die Beanstandung des zeitlichen Geltungsbereichs der angefochtenen Artikel 183 Nr. 2 und 184 unzulässig ist. Da Artikel 194 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 den zeitlichen Geltungsbereich dieser Bestimmungen regelt, ist vorliegend unter Berücksichtigung der Tragweite der Klageschrift davon auszugehen, dass dieser Artikel mit den angefochtenen Bestimmungen untrennbar verbunden ist. Aus dem vom Ministerrat beim Gerichtshof eingereichten Schriftsatz geht im Übrigen hervor, dass er in Bezug auf den zeitlichen Geltungsbereich der angefochtenen Bestimmungen eine zweckdienliche Verteidigung hat führen können.

Zur Hauptsache

In Bezug auf den ersten Klagegrund

B.13. Der erste Klagegrund, der aus drei Teilen besteht, richtet sich gegen die Artikel 7 Nr. 3 (erster Teil), 183 Nr. 2 (zweiter Teil) und 184 (dritter Teil) des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023. Dieser Klagegrund ist aus einem Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit dem Sorgfaltsprinzip und dem Grundsatz der Angemessenheit, abgeleitet.

In Bezug auf das Sorgfaltsprinzip und den Grundsatz der Angemessenheit sind die klagenden Parteien im Wesentlichen der Ansicht, dass die angefochtenen Bestimmungen auf fehlerhafte Weise zustande gekommen seien.

B.14.1. Aufgrund von Artikel 142 Absatz 2 der Verfassung und Artikel 1 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 ist der Gerichtshof dazu befugt, über Klagen auf Nichtigerklärung eines Gesetzes, eines Dekrets oder einer in Artikel 134 der Verfassung erwähnten Regel wegen Verletzung der Regeln, die durch die Verfassung oder aufgrund der Verfassung für die Bestimmung der jeweiligen Zuständigkeiten der Föderalbehörde, der Gemeinschaften und der Regionen festgelegt sind, und wegen Verletzung der Artikel von Titel II (« Die Belgier und ihre Rechte ») und der Artikel 143 § 1, 170, 172 und 191 der Verfassung zu befinden.

Aufgrund von Artikel 30*bis* des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 werden « die Konzertierung, die Einbeziehung, die Auskunftserteilung, Stellungnahmen, gleich lautende Stellungnahmen, Vereinbarungen, gemeinsame Vereinbarungen und Vorschläge, die im Sondergesetz vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen, mit Ausnahme der in Artikel 92*bis* des besagten Gesetzes vorgesehenen Zusammenarbeitsabkommen, sowie im Sondergesetz vom 16. Januar 1989 bezüglich der Finanzierung der Gemeinschaften und Regionen oder auch in jeglichem anderen in Ausführung der Artikel 39, 127 § 1, 128 § 1, 129 § 1, 130 § 1, 135, 136, 137, 140, 166, 175, 176 und 177 der Verfassung ergangenen Gesetz vorgesehen sind » mit Regeln der Zuständigkeitsverteilung im Sinne von Artikel 1 Nr. 1 desselben Sondergesetzes gleichgestellt.

Außer im Rahmen der vorerwähnten Mechanismen der kooperativen föderalen Staatsstruktur im Sinne von Artikel 30*bis* des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 ist der Gerichtshof grundsätzlich nicht befugt, die Weise oder die näheren Regeln des Zustandekommens einer gesetzeskräftigen Bestimmung zu prüfen.

B.14.2. Insofern die klagenden Parteien einen Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit dem Sorgfaltsprinzip und dem Grundsatz der Angemessenheit geltend machen, beziehen sich ihre Beschwerdegründe nicht auf den Inhalt der angefochtenen Bestimmungen, sondern auf die Weise ihres Zustandekommens. In diesem Maße ist der erste Klagegrund unzulässig.

B.15.1. Die Artikel 10 und 11 der Verfassung gewährleisten den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung.

B.15.2. 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.15.3. Der Ministerrat bringt vor, dass die von den klagenden Parteien in jedem der drei Teile des ersten Klagegrunds miteinander verglichenen Kategorien von Arbeitnehmern nicht vergleichbar seien.

Unterschied und Nichtvergleichbarkeit dürfen nicht miteinander verwechselt werden. Die Unterschiede, auf die der Ministerrat verweist, können zwar ein Element bei der Beurteilung der Behandlungsunterschiede sein, jedoch reichen sie nicht aus, um eine Nichtvergleichbarkeit anzunehmen. Andernfalls wäre die Prüfung anhand des Grundsatzes der Gleichheit und Nichtdiskriminierung jeglichen Inhalts beraubt.

B.16. Es obliegt dem Gesetzgeber zu urteilen, inwiefern es zweckmäßig ist, im Rahmen seiner sozioökonomischen Politik Maßnahmen im Hinblick auf die Schaffung von Arbeitsplätzen beziehungsweise die Bedingungen der diesbezüglich bestehenden Maßnahmen abzuändern. Insbesondere ist es Sache des Gesetzgebers, die damit verbundenen Steuerbefreiungen zu regeln. Steuerliche Maßnahmen sind nämlich ein wesentlicher Teil der sozioökonomischen Politik. Der Gesetzgeber verfügt diesbezüglich über eine weite Ermessensbefugnis und muss nicht nachweisen, dass die bereits bestehenden Maßnahmen nicht ausreichen, um das angestrebte Ziel zu erreichen.

Wenn der Gesetzgeber die auf eine Form von Arbeitsvertrag anwendbaren Bedingungen ändert, gehört es zu seiner weiten Ermessensbefugnis zu bestimmen, welche Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitgebern dieser Regelung unterliegen und mit welchen Modalitäten die Regelung einhergeht. Der Gerichtshof darf eine solche politische Entscheidung sowie die sich daraus ergebenden Behandlungsunterschiede nur missbilligen, wenn sie nicht vernünftig gerechtfertigt sind oder wenn sie auf unverhältnismäßige Weise die Rechte der betreffenden Arbeitnehmer und Arbeitgeber beeinträchtigen.

Erster Teil

B.17.1. Der erste Teil des ersten Klagegrunds ist gegen Artikel 7 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 gerichtet. Wie in B.9.1 erwähnt, hat diese Bestimmung Artikel 38 § 1 Absatz 1 Nr. 29 des EStGB 1992 um einen Satz ergänzt, mit der Folge, dass nicht pensionierte Personen nur eine Steuerbefreiung für Entlohnungen, die in Ausführung eines Flexi-Job-Arbeitsvertrags gezahlt oder zuerkannt werden, in Höhe von 12 000 Euro je Besteuerungszeitraum beanspruchen können.

B.17.2. Die klagenden Parteien führen an, dass Artikel 7 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung unvereinbar sei, insofern diese Bestimmung einen Behandlungsunterschied zwischen pensionierten und nicht pensionierten Flexi-Job-Arbeitnehmern einführe. Für die erstgenannten Personen finde die Steuerbefreiung von Artikel 38 § 1 Absatz 1 Nr. 29 des EStGB 1992 unabhängig vom Betrag der empfangenen Entlohnungen weiterhin Anwendung, während die letztgenannten

Personen einer Beschränkung dieser Befreiung auf 12 000 Euro je Besteuerungszeitraum unterworfen würden.

B.18. Aus den in B.2 erwähnten Vorarbeiten ergibt sich, dass die durch das Programmgesetz vom 22. Dezember 2023 vorgenommenen Abänderungen an 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 sich auch aus den in B.9.2 erwähnten Vorarbeiten ergibt, möchte der Gesetzgeber 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.19. In Bezug auf diese Ziele ist es angemessen gerechtfertigt, ausschließlich für nicht pensionierte Personen eine Begrenzung der Steuerbefreiung bei Entlohnungen vorzusehen, die in Ausführung eines Flexi-Job-Arbeitsvertrags empfangen werden.

Pensionierte Personen sind nämlich nicht dazu verpflichtet, eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auszuüben, damit sie einen Flexi-Job verrichten dürfen (Artikel 4 § 3 des Gesetzes vom 16. November 2015). Somit durfte der Gesetzgeber davon ausgehen, dass bei pensionierten Personen « der Flexi-Job nicht zwangsläufig auf eine Zusatztätigkeit beschränkt bleibt » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, S. 5).

Artikel 7 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 ist darüber hinaus nicht mit unverhältnismäßigen Folgen für die nicht pensionierten Flexi-Job-Arbeitnehmer verbunden. Diese Bestimmung hat nur zur Folge, dass je Besteuerungszeitraum der Teil der Entlohnungen, der über 12 000 Euro liegt, « als normale Entlohnung zu einem progressiven Satz besteuert [wird] (Artikel 171/1 EStGB 92 [...]) » (ebenda, S. 6). Die Beschränkung der Steuerbefreiung auf 12 000 Euro erlaubt es einem Flexi-Job-Arbeitnehmer immer noch, jährlich einen Betrag steuerfrei hinzuzuverdienen. Sie hindert ihn überdies nicht daran, als Flexi-Job-Arbeitnehmer jährlich Entlohnungen von mehr als 12 000 Euro zu verdienen. Sie hindert ihn nur daran, für den Teil der Entlohnungen, der über diesen Betrag liegt, eine Steuerbefreiung beanspruchen zu können. Schließlich ist eine Beschäftigung im Rahmen eines Flexi-Jobs für eine nicht pensionierte Person wesentlich ergänzender Art, sodass dieser

Arbeitnehmer grundsätzlich über ein Haupteinkommen aus einer anderen Beschäftigung verfügt.

B.20. Der erste Teil des ersten Klagegrunds ist unbegründet.

Zweiter Teil

B.21.1. Der zweite Teil des ersten Klagegrunds ist gegen Artikel 183 Nr. 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 gerichtet. Wie in B.3.1 erwähnt, hat diese Bestimmung Artikel 4 § 1 Absatz 1 des Gesetzes vom 16. November 2015 um einen Buchstaben e) ergänzt, wonach eine Beschäftigung im Rahmen eines Flexi-Jobs nur möglich ist, wenn der Arbeitnehmer « nicht bei einem Unternehmen beschäftigt ist, das im Sinne der Definition in Artikel 1:20 [zu lesen als: 1:20] des Gesetzbuches der Gesellschaften und Vereinigungen mit dem Unternehmen verbunden ist, bei dem ein Arbeitsvertrag für eine Beschäftigung von mindestens 4/5 eines Vollzeitjobs einer Referenzperson im Sektor besteht ».

B.21.2. Die klagenden Parteien führen an, dass Artikel 183 Nr. 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung unvereinbar sei, insofern diese Bestimmung einen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitnehmern, die bei einem anderen Unternehmen als dem beschäftigt seien, bei dem sie eine reguläre Beschäftigung von mindestens 4/5 ausübten, in Abhängigkeit davon einführe, ob die beiden Unternehmen im Sinne von Artikel 1:20 des Gesetzbuches der Gesellschaften und Vereinigungen miteinander verbunden seien oder nicht. Nur wenn diese Unternehmen nicht miteinander verbunden seien, sei eine Beschäftigung im Rahmen eines Flexi-Jobs möglich.

B.22. Artikel 1:20 des Gesetzbuches der Gesellschaften und Vereinigungen bestimmt:

« Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzbuches sind zu verstehen unter:

1. ‘ Gesellschaften, die mit einer Gesellschaft verbunden sind ’:

- a) Gesellschaften, über die diese Gesellschaft eine Kontrollbefugnis ausübt,
- b) Gesellschaften, die über sie eine Kontrollbefugnis ausüben,

c) Gesellschaften, mit denen sie einen Konzern bildet,

d) andere Gesellschaften, die mit Wissen ihres Verwaltungsorgans von den in den Buchstaben a), b) und c) erwähnten Gesellschaften kontrolliert werden,

2. ‘ Personen, die mit einer Person verbunden sind ’: natürliche und juristische Personen, die mit dieser Person im Sinne von Nr. 1 verbunden sind ».

B.23 Aus den in B.3.2 erwähnten Vorarbeiten ergibt sich, dass Artikel 183 Nr. 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 ebenso auf dem Ziel beruht, gegen Missbrauch der Regelung über Flexi-Jobs vorzugehen.

B.24. In Bezug auf dieses Ziel ist es angemessen gerechtfertigt, dass eine Person keinen Flexi-Job bei einem Unternehmen ausüben kann, das eine Kontrollbefugnis über das Unternehmen hat oder der Kontrolle durch das Unternehmen unterliegt oder mit dem Unternehmen einen Konzern bildet, bei dem diese Person ihre reguläre Beschäftigung ausübt.

Eine solche Bedingung passt nämlich zur Bedingung, dass der Arbeitnehmer « weder vorher noch zusätzlich im Rahmen eines anderen Arbeitsvertrags oder einer statutarischen Anstellung bei dem Arbeitgeber beschäftigt war beziehungsweise ist, bei dem er den Flexi-Job ausübt » (Artikel 4 § 1 Absatz 1 Buchstabe a) des Gesetzes vom 16. November 2015, ersetzt durch den nicht angefochtenen Artikel 183 Nr. 1 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023). Die angefochtene Bestimmung erlaubt es, zu vermeiden, dass Arbeitgeber Konstruktionen zu dem Zweck schaffen, diese Bedingung zu umgehen und so ihre festen Arbeitnehmer teilweise im Rahmen eines Flexi-Jobs zu beschäftigen.

Artikel 183 Nr. 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 hat außerdem keine unverhältnismäßigen Folgen. Die Tragweite der durch diese Bestimmung eingeführten Bedingung ist beschränkt, da sie nur verhindert, dass ein Flexi-Job-Arbeitsvertrag in der spezifischen Situation geschlossen wird, in der der betreffende Arbeitnehmer bereits eine reguläre Beschäftigung bei einem verbundenen Unternehmen ausübt. Im Übrigen macht die angefochtene Bestimmung es weder den Arbeitgebern noch den Arbeitnehmern unmöglich noch erschwert sie es ihnen übermäßig, die Regelung über Flexi-Jobs in Anspruch zu nehmen.

B.25. Der zweite Teil des ersten Klagegrunds ist unbegründet.

Dritter Teil

B.26. Der dritte Teil des ersten Klagegrunds ist gegen Artikel 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 gerichtet. Wie in B.4.1 und B.5 erwähnt, hat diese Bestimmung Artikel 5 des Gesetzes vom 16. November 2015 abgeändert. Infolge dieser Abänderung darf der Flexi-Lohn grundsätzlich nicht über 150 % des Mindestgrundlohns liegen (Artikel 5 § 1 des Gesetzes vom 16. November 2015). Der Mindestgrundlohn entspricht dem Stundenlohn, der auf Grundlage des tabellenmäßigen Lohnes bestimmt wird, der für die durch den Flexi-Job-Arbeitnehmer ausgeübte Funktion gilt und der durch ein kollektives Arbeitsabkommen festgelegt ist (Artikel 5 § 2 Absatz 1 desselben Gesetzes). Abweichend davon gilt für Tätigkeiten, die im Rahmen einer paritätischen Kommission für das Hotelgewerbe ausgeübt werden, ein fester Mindestgrundlohn von 11,19 Euro pro Stunde (Artikel 5 § 2 Absatz 4 desselben Gesetzes, abgeändert durch Artikel 31 des Gesetzes vom 21. März 2024).

B.27. Die klagenden Parteien führen an, dass Artikel 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung unvereinbar sei, insofern diese Bestimmung einen Behandlungsunterschied zwischen Flexi-Job-Arbeitnehmern und Arbeitnehmern mit einer regulären Beschäftigung in Bezug auf die Lohnbedingungen einführe. Aus der Darlegung in der Klageschrift ergibt sich, dass die klagenden Parteien spezifisch die abweichende Regelung, die für die paritätische Kommission für das Hotelgewerbe gilt, beanstanden, so wie sie in Artikel 5 §§ 1 und 2 Absatz 4 des Gesetzes vom 16. November 2015 festgelegt ist. Der Gerichtshof beschränkt seine Prüfung folglich auf den Behandlungsunterschied zwischen Flexi-Job-Arbeitnehmern im Horeca-Sektor und Arbeitnehmern mit einer regulären Beschäftigung im selben Sektor. Der Flexi-Lohn der erstgenannten Arbeitnehmer darf nicht über 150 % des Mindestgrundlohns liegen, der auf 11,19 Euro pro Stunde festgelegt worden ist, während die letztgenannten Arbeitnehmer in jedem Fall Anspruch auf den tabellenmäßigen Lohn haben, ohne dass für sie eine Lohnobergrenze gilt.

B.28. Wie aus den in B.4.2 erwähnten Vorarbeiten ersichtlich, beruht die Einführung eines maximalen Flexi-Lohns auf dem Ziel, unverhältnismäßige Löhne zu vermeiden. Das passt zum umfassenderen Ziel des Gesetzgebers, gegen Missbrauch und die zweckwidrige

Inanspruchnahme der Regelung über Flexi-Jobs vorzugehen. Spezifisch in Bezug auf die abweichende Regelung für die paritätische Kommission für das Hotelgewerbe « wurde entschieden, die Regelung über den Flexi-Lohn, wie sie ursprünglich für [diese paritätische Kommission] vorgesehen war, beizubehalten », « da in diesem Sektor die Lohnkosten entscheidend sind und die Herausforderungen in Bezug auf Arbeitsbedarfsspitzen und Arbeitskräftemangel eine starke Rolle spielen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2023-2024, DOC 55-3697/001, S. 134).

Im Gegensatz zu dem, was die klagenden Parteien vorbringen, macht der Umstand, dass Lohnbedingungen in der Praxis in der Regel durch ein kollektives Arbeitsabkommen festgelegt werden, die vom Gesetzgeber verfolgten Ziele nicht illegitim. Übrigens haben, wie der Gerichtshof in seinem Entscheid Nr. 145/2004 vom 15. September 2004 (ECLI:BE:GHCC:2004:ARR.145) geurteilt hat, « die bindenden Bestimmungen der Gesetze Vorrang vor den kollektiven Arbeitsabkommen [...], wie dies in Artikel 51 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 [‘ über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen ’] überdeutlich erkannt wurde. Dieses Gesetz bewirkte keineswegs, daß der Gesetzgeber auf die Befugnis verzichtet hat - er kann dies übrigens nicht -, die Fragen, die in kollektiven Arbeitsabkommen behandelt werden, selbst direkt zu regeln » (B.7.4).

B.29. In Bezug auf die vorerwähnten Ziele ist es angemessen gerechtfertigt, eine Lohnobergrenze für eine Beschäftigung im Rahmen eines Flexi-Jobs vorzusehen, jedoch nicht für eine reguläre Beschäftigung im selben Sektor. Es ist Sache des Gesetzgebers, die konkrete Berechnungsweise einer solchen Obergrenze festzulegen. Es kann nicht festgestellt werden, dass die Einführung eines maximalen Flexi-Lohns, der auf Grundlage eines festen Mindestgrundlohns berechnet wird, der von den durch ein kollektives Arbeitsabkommen festgelegten tabellenmäßigen Löhnen abweicht, mit unverhältnismäßigen Folgen für die Flexi-Job-Arbeitnehmer im Horeca-Sektor verbunden ist. Wie in B.19 erwähnt, ist eine Beschäftigung im Rahmen eines Flexi-Jobs nämlich wesentlich ergänzender Art und verfügt der Arbeitnehmer daher grundsätzlich über ein Haupteinkommen aus einer anderen Beschäftigung. Vorliegend beträgt der maximale Flexi-Lohn 150 % von 11,19 Euro pro Stunde, was einem Höchststundenlohn von 16,80 Euro entspricht. Der Flexi-Lohn ist ein Nettobetrag (Artikel 3 Nr. 2 des Gesetzes vom 16. November 2015), der um Flexi-Urlaubsgeld in Höhe von 7,67 % des Flexi-Lohns ergänzt wird (Artikel 5 § 3 desselben Gesetzes), und wofür der Arbeitnehmer grundsätzlich die in Artikel 38 § 1 Absatz 1 Nr. 29 des EStGB 1992 geregelte

Steuerbefreiung in Anspruch nehmen kann. Der Mindestgrundlohn wird im Übrigen indexiert (Artikel 5 § 2 Absatz 4 desselben Gesetzes). Schließlich erlaubt die angefochtene Bestimmung es, dass eine andere Obergrenze durch ein vom König für allgemein verbindlich erklärtes kollektives Arbeitsabkommen festgelegt wird (Artikel 5 § 1 desselben Gesetzes).

B.30. Der dritte Teil des ersten Klagegrunds ist unbegründet.

In Bezug auf den zweiten Klagegrund

B.31.1. Der zweite Klagegrund, der aus zwei Teilen besteht, richtet sich gegen Artikel 183 Nr. 2 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 (erster Teil) und gegen Artikel 184 desselben Gesetzes (zweiter Teil). Dieser Klagegrund ist aus einem Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit dem Grundsatz der Rechtssicherheit und des berechtigten Vertrauens abgeleitet.

B.31.2. Die klagenden Parteien beanstanden im Wesentlichen, dass die Artikel 183 Nr. 2 und 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 zum 1. Januar 2024 wirksam würden, ohne dass der Gesetzgeber angemessene Übergangsmaßnahmen vorgesehen habe. Wie in B.12.3 erwähnt, muss dementsprechend angenommen werden, dass sich der Klagegrund ebenfalls gegen Artikel 194 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 richtet, wonach die angefochtenen Artikel 183 Nr. 2 und 184 dieses Gesetzes am 1. Januar 2024 in Kraft getreten sind.

B.31.3. Angesichts ihres gegenseitigen Zusammenhangs prüft der Gerichtshof beide Teile des Klagegrunds zusammen.

B.32. Es obliegt grundsätzlich dem Gesetzgeber, wenn er beschließt, eine neue Regelung einzuführen, zu beurteilen, ob es notwendig oder sachdienlich ist, diese politische Änderung mit Übergangsmaßnahmen zu versehen. Der Gerichtshof könnte diese Entscheidung nur missbilligen, wenn die Übergangsregelung oder ihr Fehlen einer vernünftigen Rechtfertigung entbehrt 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 steht in engem Zusammenhang mit dem Grundsatz der Rechtssicherheit, der es dem Gesetzgeber verbietet, ohne objektive und vernünftige Rechtfertigung die Interessen der Rechtsunterworfenen daran, die Rechtsfolgen ihrer Handlungen vorhersehen zu können, zu beeinträchtigen.

B.33. Die Artikel 183 Nr. 2 und 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 sehen ein Verbot, einen Flexi-Job bei einem Unternehmen auszuüben, das mit dem Unternehmen verbunden ist, bei dem der Arbeitnehmer eine reguläre Beschäftigung ausübt, beziehungsweise einen Höchstbetrag hinsichtlich des Flexi-Lohns vor. Diese Bestimmungen sind am 1. Januar 2024 in Kraft getreten, das heißt drei Tage nach deren Veröffentlichung am 29. Dezember 2023 im *Belgischen Staatsblatt*.

B.34.1. Der Ministerrat führt an, dass die angefochtenen Maßnahmen geraume Zeit vor Veröffentlichung des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 vorhersehbar gewesen seien, unter anderem weil der Entwurf des Programmgesetzes seit dessen Einbringung in die Abgeordnetenversammlung online habe abgerufen werden können.

B.34.2. Die Veröffentlichung eines Gesetzentwurfs auf der Website der Abgeordnetenversammlung reicht jedoch ihrer Natur nach, insbesondere wegen des rein informativen Charakters und des Fehlens einer verbindlichen Wirkung der Veröffentlichung, nicht aus, um das Fehlen angemessener Übergangsmaßnahmen zu rechtfertigen.

B.35.1. Der Ministerrat führt außerdem an, dass die Nichteinhaltung der angefochtenen Bedingungen jedenfalls nicht die Wirksamkeit der Beschäftigung als solche in Frage stelle, sondern ausschließlich zu einer Umwandlung der Beschäftigung in eine reguläre Beschäftigung führe. Er verweist auf Artikel 26 des Gesetzes vom 16. November 2015, der bestimmt:

« Wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer gemäß Artikel 7/1 des Königlichen Erlasses vom 5. November 2002 zur Einführung einer unmittelbaren Beschäftigungsmeldung in Anwendung des Artikels 38 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen meldet, obwohl dieser Arbeitnehmer die Bedingungen für die Ausübung eines Flexi-Jobs nicht erfüllt, und ihn dennoch in der in Artikel 21 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 zur Revision des Erlassgesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer vorgesehenen vierteljährlichen Erklärung als Flexi-Job-Arbeitnehmer meldet, gilt die Beschäftigung als

klassische Beschäftigung und werden die für diese Beschäftigung anfallenden gewöhnlichen Sozialversicherungsbeiträge - berechnet auf den Flexi-Lohn - um einen vom König festzulegenden Prozentsatz des Flexi-Lohns erhöht, der nicht niedriger als 50 Prozent und nicht höher als 200 Prozent des Flexi-Lohns ist ».

B.35.2. 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.

Ebenso wenig kann der Arbeitnehmer, wenn die in den angefochtenen Bestimmungen vorgesehenen Bedingungen nicht eingehalten werden, die in Artikel 38 § 1 Absatz 1 Nr. 29 des EStGB 1992 geregelte Steuerbefreiung 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 aient été effectuées que les conditions ne sont pas remplies » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2014-2015, DOC 54-1297/001, S. 8).

B.36.1. 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.36.2. 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 können zwar, wie aus der Beurteilung der ersten Klagegründe ersichtlich, die Einführung der angefochtenen Maßnahmen als solche rechtfertigen, jedoch nicht, dass diese Maßnahmen ohne Übergangszeitraum und innerhalb von drei Tagen nach Veröffentlichung dieser Maßnahmen im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft treten. Von den betreffenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern konnte vernünftigerweise nicht erwartet werden, dass sie zwischen dem 29. Dezember 2023 und dem 1. Januar 2024 die Bedingungen eines laufenden Flexi-Job-Arbeitsvertrags überarbeiten, die im Übrigen teilweise im vorerwähnten Rahmenvertrag festgelegt wurden, oder diesen Flexi-Job-Arbeitsvertrag beenden, um eine Umwandlung in eine reguläre Beschäftigung zu verhindern.

B.37. Insofern er dazu führt, dass die Artikel 183 Nr. 2 und 184 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 auf Flexi-Job-Arbeitsverträge Anwendung finden, 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.

B.38. Der zweite Klagegrund ist begründet.

In Bezug auf den dritten Klagegrund

B.39. Der dritte Klagegrund, der aus drei Teilen besteht, richtet sich gegen Artikel 7 Nr. 3 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 (erster Teil), gegen Artikel 183 Nr. 2 desselben Gesetzes (zweiter Teil) und gegen Artikel 184 desselben Gesetzes (dritter Teil). Diese Klagegrund ist aus einem Verstoß gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit deren Artikel 23 Absatz 3 Nr. 1 abgeleitet. Nach Ansicht der klagenden Parteien haben die angefochtenen Bestimmungen einen bedeutenden Rückschritt beim bestehenden Schutzniveau hinsichtlich des Rechts auf gerechte Arbeitsbedingungen und auf eine gerechte Entlohnung zur Folge, ohne dass dies gerechtfertigt sei.

B.40.1. Artikel 23 der Verfassung bestimmt, dass jeder das Recht hat, ein menschenwürdiges Leben zu führen. Zu diesem Zweck gewährleisten die verschiedenen Gesetzgeber unter Berücksichtigung der entsprechenden Verpflichtungen die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte und bestimmen sie die Bedingungen für ihre Ausübung. Diese Rechte umfassen insbesondere das von den klagenden Parteien geltend gemachte Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen und eine gerechte Entlohnung (Artikel 23 Absatz 3 Nr. 1). 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.40.2. 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.40.3. Wie in B.16 erwähnt, verfügt der Dekretgeber im sozioökonomischen Bereich über einen breiten Ermessensspielraum, um die anzunehmenden Maßnahmen zu bestimmen, die den Zielen dienen, die er sich gesetzt hat.

B.40.4. Die Stillhalteverpflichtung kann jedoch nicht so zu verstehen sein, dass sie jedem Gesetzgeber im Rahmen seiner Zuständigkeiten zur Auflage macht, die gesetzlich vorgesehenen Modalitäten der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung nicht anzutasten. Sie

verbietet es ihnen, Maßnahmen zu beschließen, die ohne eine vernünftige Rechtfertigung einen bedeutenden Rückschritt zu den durch Artikel 23 Absatz 3 Nr. 1 der Verfassung garantierten Rechten darstellen würden, entzieht ihnen jedoch nicht die Befugnis zu beurteilen, wie diese Rechte am angemessensten gewährleistet werden können.

B.41. Ohne dass es notwendig wäre zu prüfen, ob die angefochtenen Bestimmungen einen bedeutenden Rückschritt beim Schutzmaß des Rechts auf gerechte Arbeitsbedingungen und eine gerechte Entlohnung herbeiführen, kann festgestellt werden, dass dieser Rückschritt in jedem Fall vernünftig gerechtfertigt ist, wie aus der Beurteilung des ersten Klagegrunds hervorgeht.

B.42. Der dritte Klagegrund ist unbegründet.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

- erklärt Artikel 194 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2023 insofern, als er dazu führt, dass die Artikel 183 Nr. 2 und 184 dieses Gesetzes auf Flexi-Job-Arbeitsverträge Anwendung finden, 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 30. Januar 2025.

Der Kanzler,

Der Präsident,

Nicolas Dupont

Luc Lavrysen