

Geschäftsverzeichnisnr. 6792
Entscheid Nr. 154/2018 vom 8. November 2018

ENTSCHEIDSAUSZUG

In Sachen: Vorabentscheidungsfrage in Bezug auf die Artikel 1, 2 und 46 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle, gestellt vom Gericht erster Instanz Ostflandern, Abteilung Dendermonde.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und F. Daoût, und den Richtern L. Lavrysen, J.-P. Moerman, P. Nihoul, T. Giet und J. Moerman, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*
* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 1. Dezember 2017 in Sachen A.D. und E.D. gegen A.V. und die « VDA & Co » PGmbH, dessen Ausfertigung am 11. Dezember 2017 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Gericht erster Instanz Ostflandern, Abteilung Dendermonde, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstoßen die Artikel 1, 2 und 46 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern sie dem Beauftragten und dem Angestellten des Arbeitgebers einer Person, die eine individuelle Berufsausbildung im Sinne der Artikel 90 ff. des Erlasses der Flämischen Regierung vom 5. Juni 2009 über die Organisation der Arbeitsvermittlung und der Berufsausbildung belegt, den Vorteil der Immunität, die der Beauftragte und der Angestellte des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle genießen, versagen? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Die Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf die Artikel 1, 2 und 46 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle, die bestimmen:

« Art. 1. Vorliegendes Gesetz findet Anwendung auf alle Personen, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder ihnen gleichgestellte Person den folgenden gesetzlichen Bestimmungen ganz oder teilweise unterliegen:

1. dem Gesetz vom 27. Juni 1969 zur Revision des Gesetzerlasses vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer,

2. [...]

3. dem Gesetzerlass vom 7. Februar 1945 über die soziale Sicherheit der Seeleute der Handelsmarine.

Art. 2. Vorliegendes Gesetz findet ebenfalls Anwendung auf Reeder, die ihr eigenes Schiff betreiben; sie werden gleichzeitig als Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrachtet ».

« Art. 46. § 1. Unabhängig von den Rechten, die aus dem vorliegenden Gesetz hervorgehen, kann gemäß den Regeln der zivilrechtlichen Haftung eine Klage vom Opfer oder von seinen Berechtigten eingereicht werden:

1. gegen den Arbeitgeber, der den Arbeitsunfall vorsätzlich verursacht hat oder der vorsätzlich einen Unfall verursacht hat, der einen Arbeitsunfall zur Folge hatte,

2. gegen den Arbeitgeber, insofern der Arbeitsunfall Schaden an Gütern des Arbeitnehmers verursacht hat,

3. gegen den Beauftragten oder den Angestellten des Arbeitgebers, der den Arbeitsunfall vorsätzlich verursacht hat,

4. gegen Personen, die weder der Arbeitgeber noch seine Beauftragten oder Angestellten sind, die aber für den Unfall haften,

5. gegen den Arbeitgeber, seine Beauftragten oder Angestellten, wenn der Unfall sich auf dem Weg zur und von der Arbeit ereignet,

6. gegen den Arbeitgeber, seine Beauftragten oder Angestellten, wenn es sich bei dem Unfall um einen Verkehrsunfall handelt. Unter Verkehrsunfall versteht man jeden Unfall im Straßenverkehr, in den ein oder mehrere motorisierte oder nicht motorisierte Fahrzeuge verwickelt sind und der mit dem Verkehr auf öffentlicher Straße zusammenhängt,

7. gegen den Arbeitgeber, der ernsthaft gegen die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstoßen und Arbeitnehmer dem Risiko eines Arbeitsunfalls ausgesetzt hat, obwohl die für die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen bestimmten Beamten in Anwendung der Artikel 43 bis 49 des Sozialstrafgesetzbuches:

a) ihn schriftlich auf die Gefahr, der er diese Arbeitnehmer aussetzt, hingewiesen haben,

b) ihm die festgestellten Verstöße schriftlich mitgeteilt haben,

c) ihm schriftlich angemessene Maßnahmen vorgeschrieben haben,

d) [...].

Die Haftpflichtklage ist nicht zulässig gegen den Arbeitgeber, der beweist, dass der Unfall unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass der betroffene Arbeitnehmer die Sicherheitsvorschriften nicht befolgt hat, die ihm der Arbeitgeber vorher schriftlich notifiziert hat, obwohl die nötigen Sicherheitsmittel ihm zur Verfügung gestellt worden sind.

§ 2. Unabhängig von den Bestimmungen von § 1 ist das Versicherungsunternehmen verpflichtet, die aus vorliegendem Gesetz hervorgehenden Entschädigungen innerhalb der in Artikel 41 und 42 festgelegten Fristen zu zahlen.

Der gemäß dem allgemeinen Recht gewährte Schadenersatz, der in keinem Zusammenhang mit der Entschädigung für Verletzungen, so wie sie durch das vorliegende Gesetz abgedeckt ist, stehen kann, kann gleichzeitig mit Entschädigungen, die aus vorliegendem Gesetz hervorgehen, bezogen werden ».

B.2. Der Gerichtshof wird gefragt, ob diese Bestimmungen mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar seien, indem der Beauftragte und der Angestellte des Arbeitgebers sich nicht auf die sich aus Artikel 46 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle ergebende zivilrechtliche Immunität berufen könnten, wenn das Opfer eines Arbeitsunfalls eine Person sei, die eine individuelle Berufsausbildung im Sinne der Artikel 90 ff. des Erlasses der Flämischen Regierung vom 5. Juni 2009 über die Organisation der Arbeitsvermittlung und der Berufsausbildung beim Arbeitgeber, absolviere.

B.3.1. Gemäß Artikel 46 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle können Opfer von Arbeitsunfällen oder ihre Anspruchsberechtigten nur in den darin aufgezählten Fällen eine Klage gegen den Arbeitgeber, seine Beauftragten und Angestellten in Bezug auf die zivilrechtliche Haftung einreichen. Diese Bestimmung hat zur Folge, dass der Arbeitgeber, seine Beauftragten und Angestellten bei Arbeitsunfällen grundsätzlich über eine zivilrechtliche Immunität verfügen.

B.3.2. Die in Artikel 46 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle verwendeten Begriffe « Beauftragter » und « Angestellter » sind in ihrer gemeinrechtlichen Bedeutung zu verstehen.

Aufgrund von Artikel 1984 des Zivilgesetzbuches ist unter Auftrag « eine Handlung zu verstehen, durch die eine Person eine andere dazu ermächtigt, etwas für sie, den Auftraggeber, und in ihrem Namen zu tun », wobei der Vertrag erst durch die Annahme durch den Auftragnehmer zustande kommt. Aus der Rechtsprechung des Kassationshofes geht hervor, dass der Auftrag voraussetzt, dass der Beauftragte mit der Vornahme von Rechtshandlungen betraut wird (Kass., 27. März 1968, *Arr. Cass.*, 1968, S. 977; 7. Oktober 1974, *Arr. Cass.*, 1975, S. 169). Der Beauftragte des Arbeitgebers ist somit als die Person zu betrachten, die aufgrund eines Vertrags mit der Vornahme von Rechtshandlungen namens und für Rechnung des Arbeitgebers betraut ist. Ist der Arbeitgeber eine Gesellschaft, so sind die Geschäftsführer beziehungsweise Verwalter der Gesellschaft grundsätzlich als Beauftragte der Gesellschaft anzusehen.

Der in Artikel 46 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle enthaltene Begriff « Angestellter » hat die gleiche Bedeutung wie in Artikel 1384 Absatz 3 des Zivilgesetzbuches (Kass., 5. Januar 1970, *Arr. Cass.*, 1970, S. 390; 3. März 1971, *Arr. Cass.*, 1971, S. 636), aufgrund dessen Auftraggeber für den Schaden verantwortlich sind, den ihre

Angestellten in den ihnen anvertrauten Aufgaben verursachen. Beim Angestellten des Arbeitgebers handelt es sich also um jede Person, die der Weisungsbefugnis desselben Arbeitgebers untersteht wie das Opfer des Arbeitsunfalls.

B.3.3. Die in Artikel 46 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle geregelte zivilrechtliche Immunität für den Arbeitgeber, seine Beauftragten und seine Angestellten ist Bestandteil der Leitlinien, auf denen das Gesetz über die Arbeitsunfälle beruht.

Das Gesetz über die Arbeitsunfälle ist auf das Gesetz vom 24. Dezember 1903 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle zurückzuführen; dieses sah eine Pauschalentschädigung für einen durch einen Arbeitsunfall verursachten Schaden vor, wobei der Pauschalcharakter der Entschädigung seine Erklärung insbesondere in einer vom gemeinen Recht abweichenden Haftungsregelung fand, die nicht mehr von dem Begriff « Schuld » ausging, sondern von dem Begriff « Berufsrisiko » und von der Aufteilung des Risikos unter dem Arbeitgeber und dem Opfer des Arbeitsunfalls.

Einerseits wurde der Arbeitgeber, auch wenn ihn keine Schuld traf, stets für den vom Opfer aufgrund eines Arbeitsunfalls erlittenen Schaden haftbar gemacht. Nicht nur, dass das Opfer auf diese Weise der oft sehr schwierig zu erfüllenden Verpflichtung enthoben war, den Nachweis der Schuld des Arbeitgebers oder seines Angestellten und des kausalen Zusammenhangs zwischen dieser Schuld und dem erlittenen Schaden zu erbringen, sondern darüber hinaus hätte sein etwaiger eigener (nicht vorsätzlicher) Fehler weder zum Wegfall der Entschädigung geführt noch ihn haftbar gemacht, wenn durch diesen Fehler ein Dritter Opfer des Arbeitsunfalls geworden wäre. Andererseits erhielt das Opfer des Arbeitsunfalls eine Pauschalentschädigung, die es für den erlittenen Schaden nur teilweise entschädigte. Durch verschiedene Gesetzesänderungen wurde das Entschädigungsniveau von ursprünglich 50 % der « Grundentlohnung » auf 66 % und 100 % angehoben.

Bei der Entstehung des Gesetzes über die Arbeitsunfälle wurde das System durch Einführung der Pflichtversicherung geändert, kraft deren der Arbeitnehmer sich nicht mehr an den Arbeitgeber wendet, sondern an den « gesetzlichen Versicherer ». Von da an wurde nicht mehr die Haftung des Arbeitgebers versichert, sondern der durch den Arbeitnehmer erlittene Schaden, was zu einer Ähnlichkeit des Systems mit dem Mechanismus einer Sozialversicherung führte.

B.3.4. Das Pauschalentschädigungssystem zielt nicht nur darauf ab, das Einkommen des Arbeitnehmers gegen ein mögliches Berufsrisiko zu schützen, sondern auch darauf, den sozialen Frieden innerhalb der Betriebe aufrechtzuerhalten, unter Vermeidung einer Zunahme von Haftungsprozessen.

In manchen Fällen wird die Pauschalentschädigung höher sein als die, die das Opfer hätte erhalten können, wenn es gegen den schuldigen Verursacher des Unfalls eine gemeinrechtliche Klage eingereicht hätte, und in anderen Fällen wird diese Pauschalentschädigung darunter liegen.

Die Finanzierung des Pauschalentschädigungssystems wird durch die Arbeitgeber sichergestellt, die seit 1971 verpflichtet sind, eine Arbeitsunfallversicherung abzuschließen und die Prämienkosten zu tragen. Der Gesetzgeber war darum bemüht, die daraus sich ergebende finanzielle Last nicht durch eine eventuelle gemeinrechtliche Entschädigungsverpflichtung zu erschweren, und hat aus diesem Grunde die Fälle beschränkt, in denen der Arbeitgeber zivilrechtlich haftbar gemacht werden kann. Dieses Bemühen und die verfolgte Zielsetzung bezüglich der Aufrechterhaltung des Sozialfriedens innerhalb der Unternehmen haben den Gesetzgeber ebenfalls dazu veranlasst, jene Fälle einzuschränken, in denen die Beauftragten und Angestellten des Arbeitgebers zivilrechtlich haftbar gemacht werden können.

B.4. Die Regelung des Gesetzes über die Arbeitsunfälle weicht also von der gemeinrechtlichen Haftungsregelung ab.

Wie der Gerichtshof bereits mehrmals geurteilt hat (siehe die Entscheide Nrn. 115/2002, 102/2004, 124/2004, 64/2008 und 51/2016), ist diese abweichende Regelung grundsätzlich gerechtfertigt und ist es aus diesem Grund akzeptabel, dass bei einem eingehenderen Vergleich mit der gemeinrechtlichen Regelung Behandlungsunterschiede mal in dem einen Sinn, mal in dem anderen Sinn deutlich werden, vorausgesetzt, jede der betreffenden Vorschriften muss mit der Logik des Systems, zu dem die Regel gehört, übereinstimmen.

B.5.1. Die Artikel 1 und 2 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle beziehen sich auf den Anwendungsbereich dieses Gesetzes.

Aufgrund von Artikel 1 findet das Gesetz über die Arbeitsunfälle Anwendung auf alle Personen, die in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder ihnen gleichgestellte Person ganz oder teilweise (1) dem Gesetz vom 27. Juni 1969 zur Revision des Gesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer und (2) dem Gesetzeserlass vom 7. Februar 1945 über die soziale Sicherheit der Seeleute der Handelsmarine unterliegen.

Aufgrund von Artikel 2 findet das Gesetz ebenfalls Anwendung auf Reeder, die ihr eigenes Schiff betreiben; sie werden gleichzeitig als Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrachtet.

B.5.2. Aus dem Sachverhalt der vor dem vorlegenden Richter anhängigen Rechtssache ist ersichtlich, dass in diesem Fall ausschließlich Artikel 1 Nr. 1 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle - in dem auf das Gesetz vom 27. Juni 1969 zur Revision des Gesetzes vom 28. Dezember 1944 über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer verwiesen wird - relevant ist. Bei den Parteien in dieser Rechtssache handelt es sich nämlich weder um Seeleute der Handelsmarine, noch um Reeder, die ihr eigenes Schiff betreiben.

B.5.3. Aufgrund von Artikel 1 § 1 Absatz 1 des vorerwähnten Gesetzes vom 27. Juni 1969 findet dieses Gesetz Anwendung auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind.

Darüber hinaus werden zur Anwendung dieses Gesetzes den Arbeitnehmern gleichgestellt: Lehrlinge und Personen, auf die der König diese Anwendung in Ausführung von Artikel 2 § 1 Nr. 1 ausdehnt. Den Arbeitgebern werden gleichgestellt: Personen, die Lehrlinge beschäftigen, und Personen, die vom König in Anwendung von Artikel 2 § 1 Nr. 1 (Artikel 1 § 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 in der auf die Streitsache vor dem vorlegenden Richter anwendbaren Fassung) bestimmt werden.

Aus Artikel 2 § 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 geht hervor, dass der König Personen nur mit Arbeitgebern gleichstellen kann, insofern Arbeitsleistungen gegen Entlohnung unter ihrer Weisung erbracht werden (Kass., 12. September 1994, D.94.0008.N).

B.6.1. Die individuelle Berufsausbildung wird in der Flämischen Gemeinschaft in dem - in Ausführung des Dekrets vom 7. Mai 2004 zur Gründung der öffentlich-rechtlich gestalteten externen verselbständigten Agentur « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Flämisches Amt für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung) ergangenen - Erlass der Flämischen Regierung vom 5. Juni 2009 über die Organisation der Arbeitsvermittlung und der Berufsausbildung geregelt.

B.6.2. Aufgrund von Artikel 90 dieses Erlasses ist unter individueller Berufsausbildung zu verstehen: « die Berufsausbildung im Sinne von Artikel 61 Nr. 1, wenn sie in einem Unternehmen, einer Vereinigung ohne Gewinnerzielungsabsicht oder bei einer Verwaltungsbehörde erteilt wird ».

Aufgrund der Artikel 91 und 92 entscheidet das Flämische Amt für Arbeitsvermittlung (nachstehend: VDAB), ob ein Arbeitsuchender eine individuelle Berufsausbildung absolvieren kann, bestimmt es innerhalb der in Artikel 92 festgelegten Grenzen die Dauer dieser Ausbildung und entscheidet es über deren Verlängerung oder vorzeitige Beendigung.

Aufgrund von Artikel 93 erhält der Lernende eine « Produktivitätsprämie », deren Betrag grundsätzlich ausgedrückt wird als Prozentsatz der Differenz zwischen der normalen Entlohnung des Berufs und dem Einkommen, auf das der Lernende aufgrund von Arbeitslosigkeit, eines Eingliederungseinkommens oder finanzieller Sozialhilfe Anspruch hat. Die Produktivitätsprämie wird durch das VDAB an den Lernenden gezahlt, doch das Unternehmen, in dem der Lernende die Ausbildung absolviert, schuldet dem VDAB monatlich einen Betrag in Höhe des Prozentsatzes der Differenz zwischen der normalen Entlohnung des Berufes und dem durchschnittlichen Arbeitslosengeld, das durch das VDAB gezahlt wird.

Gemäß Artikel 94 verpflichtet sich der Arbeitgeber, mit dem Lernenden, der in seinem Unternehmen eine individuelle Berufsausbildung absolviert hat, unmittelbar nach dem Ende der Ausbildung einen Arbeitsvertrag zu schließen, der grundsätzlich für unbestimmte Dauer gelten muss.

B.6.3. Daraus geht hervor, dass der Lernende, der eine individuelle Berufsausbildung in einem Unternehmen absolviert, keine Arbeit für dieses Unternehmen gegen eine Entlohnung verrichtet und nicht mit diesem Unternehmen durch einen Arbeitsvertrag verbunden ist. Der Lernende kann also nicht als ein Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes über die Arbeitsunfälle betrachtet werden. Obwohl der König gemäß Artikel 3 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle den Anwendungsbereich dieses Gesetzes auf andere Kategorien von Personen ausdehnen kann, hat Er dies in Bezug auf die Lernenden in individueller Berufsausbildung nicht getan.

B.7. Gerade wegen des Umstandes, dass die Personen, die eine individuelle Berufsausbildung in einem Unternehmen absolvieren, nicht zum Anwendungsbereich des Gesetzes über die Arbeitsunfälle gehören, hat die Flämische Regierung in Artikel 95 des vorerwähnten Erlasses vom 5. Juni 2009 vorgesehen, dass der Arbeitgeber den Lernenden während der Ausbildung sowie auf dem Weg von und zu dem Ausbildungsort gegen Unfälle versichern muss. Diese Versicherung muss die gleichen Garantien gewähren wie die im Gesetz über die Arbeitsunfälle und dessen Ausführungserlassen angeführten Garantien. Bei einem Unfall wird die Entschädigung auf der Grundlage der Entlohnung berechnet, auf die ein volljähriger Arbeitnehmer im Beschäftigungsverhältnis, der in dem zu erlernenden Beruf beschäftigt ist, Anrecht hat.

B.8.1. Aus dem Umstand, dass das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Lernenden nicht einem Arbeitsvertrag unterliegt, und aus dem Fehlen von Bestimmungen, durch die der Anwendungsbereich des Gesetzes über die Arbeitsunfälle auf den Lernenden und den Arbeitgeber, bei dem die individuelle Ausbildung absolviert wird, ausgedehnt wurde, ergibt sich ebenfalls, dass der Arbeitgeber, seine Beauftragten und seine Angestellten sich nicht auf die aus Artikel 46 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle sich ergebende zivilrechtliche Immunität berufen können, wenn das Opfer eines Arbeitsunfalls ein Lernender in individueller Berufsausbildung ist.

B.8.2. Durch die fraglichen Bestimmungen wird somit ein Behandlungsunterschied eingeführt zwischen einerseits dem Arbeitgeber eines Arbeitnehmers oder eines Lehrlings, der Opfer eines Arbeitsunfalls ist, sowie den Beauftragten und Angestellten dieses Arbeitgebers und andererseits dem Arbeitgeber, bei dem ein Lernender eine individuelle Berufsausbildung absolviert, der Opfer eines solchen Unfalls ist, sowie den Beauftragten und Angestellten dieses Arbeitgebers.

In seinem Entscheid Nr. 51/2016 vom 24. März 2016 hat der Gerichtshof geurteilt, dass der vorerwähnte Behandlungsunterschied insofern, als er den Arbeitgeber betrifft, keiner vernünftigen Rechtfertigung entbehrt und daher mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar ist.

B.9. In Anbetracht des in B.4 Erwähnten entspricht es der Logik des Systems des Gesetzes über die Arbeitsunfälle, dass dessen Anwendungsbereich in Bezug auf die Arbeitgeber grundsätzlich auf diejenigen begrenzt ist, die Personen beschäftigen, die unter dem Schutz dieses Gesetzes stehen. Dieses Gesetz enthält nämlich ein ausgewogenes Ganzes von Regeln, die, getrennt von diesem Ganzen, bisweilen von Vorteil, und bisweilen von Nachteil sind für die Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer.

Mehr allgemein entspricht es der Logik des föderalen Systems der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer, dass dessen Anwendungsbereich auch durch das Kriterium bestimmt wird, ob man der Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen unterliegt. Diese Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen - die unter anderem zur Finanzierung des Fonds für Arbeitsunfälle verwendet werden - wird geregelt in dem vorerwähnten Gesetz vom 27. Juni 1969, dessen grundsätzlicher Anwendungsbereich durch das Bestehen eines Arbeitsvertrags zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer bestimmt wird.

Im selben Sinne entspricht es der Logik des Systems des Gesetzes über die Arbeitsunfälle sowie der Logik des föderalen Systems der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer, dass die Bestimmungen von Artikel 46 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle grundsätzlich nur dann auf die Beauftragten und Angestellten des Arbeitgebers anwendbar sind, wenn das Opfer des Arbeitsunfalls dem Schutz dieses Gesetzes untersteht.

B.10. Die individuelle Berufsausbildung betrifft eine Maßnahme der Flämischen Gemeinschaft, die im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für berufliche Umschulung und Fortbildung im Sinne von Artikel 4 Nr. 16 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen ergriffen wurde. Da die betreffende Maßnahme sich auf die Berufsausbildung von Arbeitsuchenden bezieht und nicht auf deren Beschäftigung, entspricht es grundsätzlich der Logik dieses Systems, dass die betreffenden Personen nicht durch einen

Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber verbunden sind, bei dem sie diese Ausbildung absolvieren.

B.11. Der Umstand, dass der Arbeitgeber in Bezug auf den Lernenden in individueller Ausbildung nicht der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer unterliegt, hat unter anderem zur Folge, dass der Arbeitgeber für diesen Lernenden keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen muss und somit nicht zur Finanzierung des Fonds für Arbeitsunfälle beiträgt. Der Arbeitgeber befindet sich hinsichtlich eines Lernenden in individueller Ausbildung folglich in einer Situation, die sich von der Situation unterscheidet, in der sich ein Arbeitgeber hinsichtlich eines Arbeitnehmers oder eines Lehrlings befindet. Die Nichtunterwerfung des Arbeitgebers, was den Lernenden in individueller Ausbildung betrifft, unter die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer hat ebenfalls zur Folge, dass sich die Beauftragten und Angestellten des Arbeitgebers dem Lernenden in individueller Ausbildung gegenüber in einer Situation befinden, die sich von jener Situation unterscheidet, in der sich die Beauftragten und Angestellten eines Arbeitgebers einem Arbeitnehmer oder einem Lehrling gegenüber befinden.

B.12. Die Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Die Artikel 1, 2 und 46 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle verstoßen nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern die Beauftragten und Angestellten des Arbeitgebers sich nicht auf die aus Artikel 46 sich ergebende zivilrechtliche Immunität berufen können, wenn das Opfer eines Arbeitsunfalls eine Person ist, die eine individuelle Berufsausbildung im Sinne der Artikel 90 ff. des Erlasses der Flämischen Regierung vom 5. Juni 2009 über die Organisation der Arbeitsvermittlung und der Berufsausbildung absolviert.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 8. November 2018.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) A. Alen