



Verfassungsgerichtshof

ÜBERSETZUNG
Entscheid Nr. 113/2024
vom 24. Oktober 2024
Geschäftsverzeichnisnr. 8102
AUSZUG

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

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten Pierre Nihoul und Luc Lavrysen, 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 Pierre Nihoul,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren

In seinem Urteil vom 7. November 2023, dessen Ausfertigung am 10. November 2023 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Korrekionalgericht Wallonisch-Brabant folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« Verstößt Artikel 32*decies* § 1/1, insbesondere seine Absätze 2 bis 5, des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit (eingefügt durch Artikel 2 Nr. 3 des Gesetzes vom 28. März 2014 zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches und des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, was Gerichtsverfahren betrifft, und abgeändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 7. April 2023 zur Abänderung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern, des Gesetzes vom 30. Juli 1981 zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen, des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung und des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, was den Schutz vor nachteiligen Maßnahmen betrifft), dahin ausgelegt, dass er den Rechtsprechungsorganen, die mit einer Streitsache bezüglich der Ersetzung eines aus einer Gewalttat am Arbeitsplatz sich ergebenden Schadens befasst sind, abgesehen von den in Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 2 Nr. 1 oder Nr. 2 zweiter

Satz des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 genannten Fällen jede Beurteilungsbefugnis hinsichtlich der Höhe des zu gewährenden Betrags entzieht, gegen die Artikel 10, 11 und 12 Absatz 2 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit den Artikeln 6 Absatz 1 und 7 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, insofern

1) er sowohl für den Täter als auch für das Opfer einen Unterschied herbeiführt, je nachdem, ob es sich um eine strafrechtlich geahndete Gewalttat handelt, die unter anderen als den in Artikel 32^{ter} Absatz 1 Nr. 1 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 genannten Fällen stattfindet, einerseits oder um eine Gewalttat am Arbeitsplatz im Sinne des vorerwähnten Artikels andererseits, wobei im erstgenannten Fall der Täter gemäß den Artikeln 1382 und 1383 des Zivilgesetzbuches nur zur vollständigen Ersetzung des vom Opfer erlittenen und nachgewiesenen Schadens gehalten ist, während im zweitgenannten Fall das Opfer die Wahl hat zwischen der vollständigen Ersetzung des Schadens oder der Gewährung eines Pauschalbetrags?

2) er sowohl für den Täter als auch für das Opfer einen Unterschied herbeiführt, je nachdem, ob das Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz im Sinne von Artikel 32^{ter} Absatz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 4. August 1996 einerseits wohl oder andererseits nicht eine andere als die in Artikel 2 § 1 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 genannten Personen ist, wenn diese Person außerhalb des Rahmens ihrer Berufstätigkeit handelt, wobei der Täter dann im zweitgenannten Fall gemäß den Artikeln 1382 und 1383 des Zivilgesetzbuches und Artikel 32^{decies} § 1/1 Absatz 3 des Gesetzes vom 4. August 1996 nur zur vollständigen Ersetzung des vom Opfer erlittenen und nachgewiesenen Schadens gehalten ist?

3) er sowohl für den Täter als auch für das Opfer einen Unterschied herbeiführt, indem er den Schaden je nach der Höhe der Einkünfte des Opfers bis zur Höhe des in Artikel 32^{decies} § 1/1 Absatz 5 des vorerwähnten Gesetzes vom 4. August 1996 festgelegten Höchstbetrags festsetzt, ohne den vom Opfer tatsächlich erlittenen Schaden zu berücksichtigen?

4) die fragliche Bestimmung eine unvorhersehbare und unzugängliche Strafe darstellen würde, indem zugunsten des Opfers einer Gewalttat am Arbeitsplatz und nach seiner freien Wahl ein Pauschalbetrag gewährt wird, der sich jeder gerichtlichen Kontrolle entzieht? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf die fragliche Bestimmung und deren Kontext

B.1. Die Vorabentscheidungsfragen betreffen den pauschalen Schadenersatzmechanismus, der in Artikel 32^{decies} § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 « über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit »

(nachstehend: Gesetz vom 4. August 1996), vorgesehen ist, insofern er auf Opfer von Gewalttaten am Arbeitsplatz Anwendung findet.

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

« Das vorliegende Gesetz ist auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbar.

Für die Anwendung des vorliegenden Gesetzes

1. werden Arbeitnehmern gleichgestellt:

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

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

c) Personen, die durch einen Lehrvertrag gebunden sind,

d) Praktikanten,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) der Täter steht in einer Autoritätsbeziehung zum Opfer,

c) aufgrund der Schwere der Taten.

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

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

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

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

B.2.3. Aus den Vorarbeiten zum Gesetz vom 28. März 2014 (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, SS. 9 und 12, und *Parl. Dok.*, Senat, 2013-2014, Nr. 5-2468/2, S. 4) geht hervor, dass der Gesetzgeber durch die Einführung dieser Möglichkeit des Opfers einer Gewalttat am Arbeitsplatz oder von moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, sich für eine pauschale Ersetzung zu entscheiden, einer Empfehlung nachkommen wollte, die von der Abgeordnetenkommission im Rahmen einer Bewertung der geltenden Rechtsvorschriften abgegeben worden war (*Parl. Dok.*, Kammer, 2010-2011, DOC 53-1671/003, S. 9).

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

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

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

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

L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci [*a posteriori*] pour

réclamer ce paiement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur.

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

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

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

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

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

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

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

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

celui-ci à toutes les victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel. Cela lui paraissait relever de la logique même.

[...]

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

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

B.2.4. Was den persönlichen Anwendungsbereich des pauschalen Schadenersatzes betrifft, war dieser im ersten Vorentwurf des Gesetzes, der dem Gesetz vom 28. März 2014 zugrunde lag, nicht Gegenstand einer spezifischen Abgrenzung. Die Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates hat damals angemerkt:

« La question est de savoir si l'article 32*decies*, § 1er/1, en projet, de la loi du 4 août 1996 ' relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ' (article 2, 3°, du projet), tient suffisamment compte de la formulation très étendue du champ d'application du chapitre V*bis* de la loi précitée, qui implique que tant l'auteur que la victime des situations de fait ou des conduites qui y sont visées, peuvent également s'inscrire en dehors du cadre de la relation de travail et donc être des tiers, comme par exemple des indépendants occupés sur le lieu de travail ou des fournisseurs occasionnels de marchandises. Ainsi, se pose par exemple la question de savoir si la mesure relative à l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute pourra s'appliquer dans tous ces cas. Il est recommandé de réexaminer la mesure en projet sous cet angle » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, SS. 106-107).

Die im Entwurf befindliche Bestimmung wurde sodann in diesem Punkt angepasst, was zu Absatz 3 von Artikel 32*decies* § 1/1 des Gesetzes vom 4. August 1996 geführt hat. Nach diesem Absatz kann der pauschale Schadenersatz « Personen, die nicht in Artikel 2 § 1 erwähnt sind und mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen, nicht gewährt werden, wenn sie außerhalb des Rahmens ihrer Berufstätigkeit handeln ». Daraus folgt, dass der pauschale Schadenersatz sowohl Personen gewährt werden kann, die die Eigenschaft eines Arbeitnehmers, Arbeitgebers oder einer damit gleichgestellten Person haben, als auch Personen, die diese Eigenschaft nicht haben, aber im Rahmen ihrer Berufstätigkeit mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen. Hingegen kann der pauschale Schadenersatz Personen nicht gewährt werden, die die Eigenschaft eines Arbeitnehmers, Arbeitgebers oder einer damit gleichgestellten Person nicht haben und die

außerhalb des Rahmens ihrer Berufstätigkeit mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommen. Aus der Begründung des Gesetzes vom 28. März 2014 geht hervor, dass der Gesetzgeber dadurch den pauschalen Schadenersatz aus Gründen der Einheitlichkeit dem Bereich der Arbeitsverhältnisse vorbehalten wollte:

« L’alinéa 2 [lire : l’alinéa 3] de cet article concerne les personnes qui peuvent demander ce forfait en justice. Les travailleurs sont bien entendus visés, même dans l’hypothèse où l’auteur de harcèlement ou de violence est un tiers à l’entreprise. En effet, le but de cet article est de protéger tous les travailleurs contre le harcèlement ou la violence, peu importe que l’auteur soit un collègue ou un tiers. Une nuance est par contre introduite en ce qui concerne les tiers à l’entreprise qui sont victimes de harcèlement ou de violence. Lorsqu’ils sont eux-mêmes harcelés dans le cadre de leur activité professionnelle, qu’ils soient travailleurs ou indépendants (par exemple le fournisseur qui doit chaque semaine se rendre dans une entreprise et y subit à chaque fois du harcèlement), ils pourront faire usage du forfait. Par contre, lorsque le tiers victime entre en contact avec le travailleur dans un cadre privé (que ce soit en tant que client, étudiant ou usager de service public), et subit du harcèlement, il ne pourra pas demander le forfait en justice. L’explication de cette différence réside dans le fait de donner une certaine cohérence à notre législation : celle-ci concerne les relations de travail. En ce qui concerne le tiers victime dans sa sphère privée, donnons l’exemple d’un client de cinéma qui est harcelé par l’ouvreuse ou le client de supermarché par le caissier, il peut agir en justice sur base des lois anti-discriminations qui prévoient également un forfait s’il s’agit d’un harcèlement discriminatoire. Il semblerait également étrange de lui accorder un forfait correspondant à une rémunération alors qu’il n’est pas là en tant que travailleur. Par contre ce tiers pourra toujours demander la réparation de son dommage en prouvant son étendue et le lien de causalité entre les faits et son dommage (article 32*decies*, § 1er/1, alinéa 2, 1°) » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, SS. 73-74).

B.2.5. In Bezug auf die Höhe des pauschalen Schadenersatzes heißt es in der Begründung des Gesetzes vom 28. März 2014:

« Le forfait s’élève à 3 mois de rémunération brute de la victime.

Dans trois hypothèses, la victime pourra obtenir un dédommagement s’élevant à 6 mois de rémunération brute. Pour obtenir ce montant de 6 mois, la victime ne devra pas prouver l’étendue de son dommage réel, elle devra uniquement prouver que sa situation rentre dans une des trois hypothèses visées par la loi.

La première hypothèse concerne le fait que les comportements abusifs sont liés à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations. Il s’agit de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Selon les directives européennes de lutte contre les discriminations, le harcèlement est considéré comme une discrimination lorsque le comportement est lié à un critère de discrimination. Selon ces directives, les sanctions (dont les indemnités) doivent être effectives,

proportionnées et dissuasives. Pour répondre à ces exigences développées par la Cour de justice de l'Union européenne, les lois belges de lutte contre les discriminations ont prévu la possibilité de demander une indemnisation forfaitaires de 6 mois de rémunération brute.

Les lois belges de lutte contre les discriminations renvoyant à l'application de la loi sur le bien-être des travailleurs en cas de harcèlement discriminatoire dans le cadre des relations de travail, il était donc nécessaire de prévoir le même régime indemnitaire dans les deux législations.

La deuxième hypothèse vise le fait que l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime. Cette relation d'autorité est un facteur aggravant dans la mesure où elle met le travailleur dans une situation dans laquelle il dispose de moins de ressources pour réagir aux agissements de la personne qui a un pouvoir de décision sur sa situation professionnelle (par exemple, quant à l'évaluation de ses prestations, aux modifications de ses conditions de travail, quant à la décision de licenciement, ...). Le fait pour l'auteur d'avoir un grade supérieur à la victime ne suffit donc pas en soi pour qu'il y ait une relation d'autorité.

La troisième hypothèse vise la gravité des faits. Sont graves les faits qui potentiellement peuvent entraîner de graves conséquences (même si ces conséquences ne se sont pas manifestées en l'espèce). La gravité s'appréciera *in concreto* : le juge prendra notamment en compte la fréquence, la durée des faits, le caractère intentionnel ou non des comportements... Cette troisième hypothèse appuie le caractère dissuasif de cette disposition.

[...]

Le quatrième alinéa [lire : le cinquième alinéa] introduit un plafond que ne peut dépasser cette indemnité forfaitaire. Un renvoi est fait au plafond utilisé dans le cadre de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci. Il s'agit en effet de lois appartenant à une branche de la sécurité sociale liée au bien-être au travail. La loi sur les accidents du travail introduit chaque année, via une loi-programme, le montant qu'il faut prendre en compte cette année-là, tandis que les lois sur les maladies professionnelles opèrent elles aussi un renvoi à la loi sur les accidents du travail. Ce montant doit ensuite être adapté suivant les fluctuations de l'indice des prix à la consommation. Le site du Fonds des Accidents du Travail comprend un tableau avec les chiffres actualisés. Ce plafond s'est avéré nécessaire afin de limiter les trop grands écarts d'indemnités entre les victimes de harcèlement au travail selon leur rémunération » (ebenda, SS. 72-74).

Zur Hauptsache

B.3.1. Befragt wird der Gerichtshof zur Vereinbarkeit von Artikel 32decies § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 mit den Artikeln 10, 11 und 12 Absatz 2 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit den Artikeln 6 Absatz 1 und 7 der Europäischen Menschenrechtskonvention, dahin ausgelegt, dass die fragliche Bestimmung « den Rechtsprechungsorganen, die mit einer Streitsache bezüglich der Ersetzung eines aus einer

Gewalttat am Arbeitsplatz sich ergebenden Schadens befasst sind, abgesehen von den in Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 2 Nr. 1 oder Nr. 2 zweiter Satz des Gesetzes vom 4. August 1996 genannten Fällen jede Beurteilungsbefugnis hinsichtlich der Höhe des zu gewährenden Betrags entzieht ».

Die ersten drei Vorabentscheidungsfragen beziehen sich auf drei Behandlungsunterschiede, die sich aus der fraglichen Bestimmung ergeben. Die vierte Vorabentscheidungsfrage bezieht sich auf die Verfassungsmäßigkeit der fraglichen Bestimmung, insofern sie « eine unvorhersehbare und unzugängliche Strafe darstellen würde, indem zugunsten des Opfers einer Gewalttat am Arbeitsplatz und nach seiner freien Wahl ein Pauschalbetrag gewährt wird, der sich jeder gerichtlichen Kontrolle entzieht ».

B.3.2. Der Gerichtshof prüft zunächst die vierte Vorabentscheidungsfrage, sodann die ersten drei Vorabentscheidungsfragen.

Was die vierte Vorabentscheidungsfrage betrifft

B.4.1. Aus der Formulierung der vierten Vorabentscheidungsfrage und der Begründung der Vorlageentscheidung geht hervor, dass sich diese Frage auf die Einhaltung des Grundsatzes der Gesetzmäßigkeit von Strafen bezieht.

B.4.2. Artikel 12 Absatz 2 der Verfassung bestimmt:

« Niemand darf verfolgt werden, es sei denn in den durch Gesetz bestimmten Fällen und in der dort vorgeschriebenen Form ».

Diese Verfassungsbestimmung gewährleistet den Grundsatz der Gesetzmäßigkeit von Unterstrafestellungen und den Grundsatz der Gesetzmäßigkeit des Strafverfahrens, während der Grundsatz der Gesetzmäßigkeit von Strafen in Artikel 14 der Verfassung gewährleistet ist, der in der Vorabentscheidungsfrage nicht geltend gemacht wird.

B.4.3. Artikel 7 Absatz 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention bestimmt:

« Niemand darf wegen einer Handlung oder Unterlassung verurteilt werden, die zur Zeit ihrer Begehung nach innerstaatlichem oder internationalem Recht nicht strafbar war. Es darf auch keine schwerere als die zur Zeit der Begehung angedrohte Strafe verhängt werden ».

Diese Vertragsbestimmung gewährleistet das Legalitätsprinzip in Strafsachen, einschließlich des Grundsatzes der Gesetzmäßigkeit von Strafen (EuGHMR, Große Kammer, 21. Oktober 2013, *Del Río Prada gegen Spanien*, ECLI:CE:ECHR:2013:1021JUD004275009, §§ 77-79).

B.4.4. Die Artikel 10 und 11 der Verfassung haben eine allgemeine Tragweite. Sie untersagen jegliche Diskriminierung, ungeachtet deren Ursprungs; die Verfassungsvorschriften der Gleichheit und Nichtdiskriminierung gelten angesichts aller Rechte und aller Freiheiten, einschließlich derjenigen, die sich aus internationalen Verträgen ergeben, welche für Belgien verbindlich sind.

B.4.5. Der Gerichtshof muss daher prüfen, ob die fragliche Bestimmung, insofern sie es dem Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz ermöglicht, sich für den in dieser Bestimmung vorgesehenen pauschalen Schadenersatz zu entscheiden, mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung in Verbindung mit dem in Artikel 7 der Europäischen Menschenrechtskonvention gewährleisteten Grundsatz der Gesetzmäßigkeit von Strafen vereinbar ist.

Der Gerichtshof muss zunächst prüfen, ob der pauschale Schadenersatz eine Strafe im Sinne dieser Vertragsbestimmung ist.

B.5.1. Aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte geht hervor, dass « der Ausgangspunkt für die Beurteilung, ob eine ‘ Strafe ’ vorliegt, die Frage ist, ob die fragliche Maßnahme aufgrund einer Verurteilung wegen eines strafrechtlichen Verstoßes verhängt wurde », dass aber « diesbezüglich auch andere Elemente als relevant angesehen werden können, nämlich die Art und der Zweck der fraglichen Maßnahme, ihre Einstufung nach innerstaatlichem Recht, die Verfahren, die mit ihrer Annahme und Vollstreckung verbunden sind, sowie die Schwere der Maßnahme » (EuGHMR, Große Kammer, 28. Juni 2018, *G.I.E.M. S.R.L. u.a. gegen Italien*, ECLI:CE:ECHR:2018:0628JUD000182806, § 211; Große Kammer, 21. Oktober 2013, vorerwähnt, § 82; Entscheidung, 17. Mai 2016, *société Oxygène Plus gegen Frankreich*, ECLI:CE:ECHR:2016:0517DEC007695911, § 42). Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte betont in diesem Zusammenhang, dass « die

Kriterien für die ‘ Strafe ’ somit direkt aus den drei *Engel*-Kriterien abgeleitet werden, die der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte herausgearbeitet hat, um zu bestimmen, ob ein Verfahren ‘ strafrechtlicher ’ Art im Sinne von Artikel 6 der Konvention ist: die innerstaatliche Einstufung der Straftat, die Art der Straftat sowie die Art und der Schweregrad der Sanktion, die verhängt werden kann » (EuGHMR, Entscheidung, 17. Mai 2016, vorerwähnt, § 43).

B.5.2. Zwar bestraft Artikel 119 des Sozialstrafgesetzbuches Gewalt am Arbeitsplatz mit einer Sanktion der Stufe 4, die « entweder aus einer Gefängnisstrafe von sechs Monaten bis zu drei Jahren und einer strafrechtlichen Geldbuße von 600 bis 6 000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen oder einer administrativen Geldbuße von 300 bis 3 000 Euro » besteht (Artikel 101 Absatz 5 desselben Gesetzbuches in der vor seiner Ersetzung durch das Gesetz vom 15. Mai 2024 « zur Abänderung des Sozialstrafrechts und verschiedener arbeitsrechtlicher Bestimmungen » geltenden Fassung), aber der in der fraglichen Bestimmung vorgesehene pauschale Schadenersatz stellt keine Maßnahme dar, die aufgrund einer strafrechtlichen Verurteilung verhängt wird. Die Verurteilung zur Zahlung des pauschalen Schadenersatzes erfolgt auch nicht im Rahmen der Strafverfolgung, sondern im Rahmen der Zivilklage des Opfers.

Der von der fraglichen Bestimmung vorgesehene pauschale Schadenersatz ist als zivilrechtliche Maßnahme konzipiert. Im Übrigen wird in der Empfehlung der Abgeordnetenkommission, die mit der fraglichen Bestimmung umgesetzt werden soll, der Mechanismus des pauschalen Schadenersatzes als zivilrechtliche Sanktion bezeichnet (*Parl. Dok.*, Kammer, 2010-2011, DOC 53-1671/003, S. 9).

B.5.3. Aus den in B.2.3 erwähnten Vorarbeiten geht hervor, dass der pauschale Schadenersatz bezweckt, den durch das Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz erlittenen Schaden wiedergutzumachen.

Der Gesetzgeber durfte vernünftigerweise annehmen, dass das allgemeine Recht zur zivilrechtlichen Haftung Opfern von Gewalttaten am Arbeitsplatz nicht immer ausreichende Garantien bietet, dass der von ihnen erlittene Schaden tatsächlich ersetzt wird. Dieses Problem scheint sich insbesondere in Bezug auf den moralischen Schaden zu stellen, dessen Höhe der Richter oft nur sehr schwierig bestimmen kann (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, S. 72). Indem dem Opfer die Möglichkeit geboten

wird, sich für eine Pauschalentschädigung zu entscheiden, trägt man diesem Problem Rechnung.

B.5.4. Es ist einer Pauschalentschädigungsregelung immanent, dass die Besonderheiten jedes Einzelfalls nicht berücksichtigt und dass die vielen unterschiedlichen Situationen nur auf eine vereinfachte Weise und annäherungsweise berücksichtigt werden können.

Wie aus den in B.2.3 und B.2.5 zitierten Vorarbeiten hervorgeht, hat der Gesetzgeber die Höhe des fraglichen pauschalen Schadenersatzes in Anlehnung an die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung festgelegt, die im Rahmen von Arbeitsverhältnissen oder zusätzlichen Sozialversicherungssystemen pauschale Entschädigungen vorsehen, die je nach Fall mit dem Bruttolohn für drei oder sechs Monate übereinstimmen (Artikel 18 § 2 Nr. 2 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 « zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung », Artikel 23 § 2 Nr. 2 des Gesetzes vom 10. Mai 2007 « zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern » und Artikel 16 § 2 Nr. 2 des Gesetzes vom 30. Juli 1981 « zur Ahndung bestimmter Taten, denen Rassismus oder Xenophobie zugrunde liegen »).

Der Gesetzgeber durfte vernünftigerweise annehmen, dass ein Betrag, der nach den in Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 2 Nr. 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 genannten Kriterien und ihrer Beurteilung durch das zuständige Gericht drei Monaten oder sechs Monaten eines gedeckelten Bruttolohns entspricht, eine angemessene pauschale Wiedergutmachung des moralischen und materiellen Schadens darstellt, der dem Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz zugefügt wurde.

B.6. Artikel 32*decies* § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 ist vereinbar mit den Artikeln 10, 11 und 12 Absatz 2 der Verfassung in Verbindung mit Artikel 7 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Was die ersten drei Vorabentscheidungsfragen betrifft

B.7. Die erste Vorabentscheidungsfrage betrifft den Behandlungsunterschied, sowohl für die Täter als auch die Opfer, je nachdem, ob es sich einerseits um eine strafbewehrte Gewalttat, die keine Gewalttat am Arbeitsplatz ist, oder andererseits um eine Gewalttat am Arbeitsplatz,

handelt. Im ersten Fall entspricht die Wiedergutmachung, die der Täter dem Opfer schuldet, gemäß dem allgemeinen Recht zur zivilrechtlichen Haftung dem vom Opfer nachgewiesenen tatsächlichen Schaden. Im zweiten Fall entspricht die Wiedergutmachung, die der Täter dem Opfer schuldet, nach Wahl des Opfers der Ersetzung des vom Opfer nachgewiesenen tatsächlichen Schadens oder dem in der fraglichen Bestimmung vorgesehenen pauschalen Schadenersatz.

Die zweite Vorabentscheidungsfrage betrifft den Behandlungsunterschied, sowohl für die Täter als auch die Opfer, je nachdem, ob das Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz eine in Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 3 des Gesetzes vom 4. August 1996 erwähnte Person ist oder nicht. Handelt es sich bei dem Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz um eine Person, die in dieser Bestimmung erwähnt ist, das heißt um eine Person, die nicht die Eigenschaft eines Arbeitnehmers, Arbeitgebers oder einer diesen gleichgestellten Person hat und die außerhalb des Rahmens ihrer Berufstätigkeit mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommt, kann sie keinen pauschalen Schadenersatz verlangen, sondern kann nur die Ersetzung des tatsächlichen Schadens, den sie nachweist, verlangen. Umgekehrt kann das Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz, das die Eigenschaft eines Arbeitnehmers, Arbeitgebers oder einer diesen gleichgestellten Person hat, oder wenn es diese Eigenschaft nicht besitzt, aber im Rahmen seiner Berufstätigkeit mit Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit in Kontakt kommt, zwischen dem pauschalen Schadenersatz oder der Wiedergutmachung des tatsächlichen Schadens, den es nachweist, wählen.

Die dritte Vorabentscheidungsfrage betrifft den Behandlungsunterschied, sowohl für die Täter als auch die Opfer, der sich daraus ergibt, dass die Höhe des in der fraglichen Bestimmung vorgesehenen pauschalen Schadenersatzes vom gedeckelten Bruttolohn des Opfers abhängt, unabhängig von seinem tatsächlichen Schaden.

Der Gerichtshof wird zur Vereinbarkeit dieser Behandlungsunterschiede mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention, befragt.

Angesichts ihres Zusammenhangs prüft der Gerichtshof diese drei Vorabentscheidungsfragen zusammen.

B.8. 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.9. Die in den drei Vorabentscheidungsfragen erwähnten Personenkategorien sind im Hinblick auf die fragliche Maßnahme ausreichend vergleichbar, da es sich in jedem Fall um Täter oder Opfer von schädigenden Ereignissen handelt.

B.10. Die Behandlungsunterschiede, auf die sich die drei Vorabentscheidungsfragen beziehen, beruhen auf objektiven Unterscheidungskriterien, und zwar jeweils (1) dem Umstand, ob die Gewalttat eine Gewalttat am Arbeitsplatz ist oder nicht, (2) dem Umstand, ob das Opfer der Gewalttat eine in Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 3 des Gesetzes vom 4. August 1996 erwähnte Person ist oder nicht und (3) die Höhe des Lohns des Opfers der Gewalttat am Arbeitsplatz.

B.11. Diese Unterscheidungskriterien sind im Hinblick auf die in B.2.3 und in B.2.4 erwähnten vom Gesetzgeber verfolgten Ziele ebenfalls sachdienlich.

Wie aus den in B.2.3 erwähnten Vorarbeiten hervorgeht, und wie in B.5.3 erwähnt, durfte der Gesetzgeber vernünftigerweise annehmen, dass die besonderen Nachweisprobleme, mit denen Opfer von Gewalttaten am Arbeitsplatz konfrontiert sind, es rechtfertigen, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich für einen pauschalen Schadenersatz zu entscheiden. Die Feststellung der Ernsthaftigkeit dieser Probleme und das Bemühen, ihnen entgegenzuwirken, gehören zur Ermessensfreiheit des Gesetzgebers.

Angesichts der erheblichen sozialen Auswirkungen, die Gewalttaten im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit sich bringen, konnte der Gesetzgeber zudem vernünftigerweise einen pauschalen Schadenersatzmechanismus eigens für diesen Bereich vorsehen. Es ist folglich

vernünftig gerechtfertigt, dass dieser Mechanismus nicht auf jede Gewalttat, sondern auf Gewalttaten am Arbeitsplatz Anwendung findet und dass er aufgrund von Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 3 des Gesetzes vom 4. August 1996 nicht auf Opfer Anwendung findet, die Dritte im Unternehmen sind und außerhalb des Rahmens ihrer Berufstätigkeit handeln.

Überdies konnte der Gesetzgeber, der eine Harmonisierung mit den Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung anstrebte, vernünftigerweise vorsehen, dass der pauschale Schadenersatz für Opfer von Gewalttaten am Arbeitsplatz auf der Grundlage des Lohns des Opfers berechnet werden muss. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber den Lohn, auf dessen Grundlage der pauschale Schadenersatz berechnet wird, gedeckelt, « um allzu große Unterschiede in dem Schadenersatz zwischen den Opfern [...] je nach ihrem Lohn zu begrenzen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, S. 74).

B.12.1. Die fragliche Bestimmung hat keine unverhältnismäßigen Folgen für die Täter von Gewalttaten am Arbeitsplatz. Wie in B.5.4 erwähnt, durfte der Gesetzgeber vernünftigerweise annehmen, dass ein Betrag, der nach den in Artikel 32*decies* § 1/1 Absatz 2 Nr. 2 des Gesetzes vom 4. August 1996 genannten Kriterien und ihrer Beurteilung durch das zuständige Gericht drei Monaten oder sechs Monaten eines gedeckelten Bruttolohns entspricht, eine angemessene pauschale Wiedergutmachung des moralischen und materiellen Schadens darstellt, der dem Opfer zugefügt wurde. Ein solcher Betrag ist nicht unverhältnismäßig.

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

B.13. Was schließlich den zivilrechtlichen Teil von Artikel 6 Absatz 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention betrifft, so ergibt sich aus dem Vorstehenden, dass, selbst wenn der in der fraglichen Bestimmung vorgesehene pauschale Schadenersatzmechanismus zu einer Einmischung in das Recht auf ein faires Verfahren führen sollte, diese Einmischung im Hinblick auf die verfolgten Ziele vernünftig gerechtfertigt ist.

B.14. Artikel 32*decies* § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 ist vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 6 Absatz 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

Artikel 32*decies* § 1/1 Absätze 2 bis 5 des Gesetzes vom 4. August 1996 « über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit » verstößt nicht gegen die Artikel 10, 11 und 12 Absatz 2 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit den Artikeln 6 Absatz 1 und 7 der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 24. Oktober 2024.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) Frank Meersschaut

(gez.) Pierre Nihoul