

Geschäftsverzeichnisnr. 3040
Urteil Nr. 87/2005 vom 4. Mai 2005

URTEIL

In Sachen: Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 69, 71, 77 und 80 (Dienstleistungsschecks) des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2003, erhoben von S. Vandebilcke und W. De Haes.

Der Schiedshof,

zusammengesetzt aus den Richtern und stellvertretenden Vorsitzenden M. Bossuyt und P. Martens, und den Richtern R. Henneuse, E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke und J. Spreutels, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Richters M. Bossuyt,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. *Gegenstand der Klage und Verfahren*

Mit einer Klageschrift, die dem Hof mit am 30. Juni 2004 bei der Post aufgegebenem Einschreibebrief zugesandt wurde und am 1. Juli 2004 in der Kanzlei eingegangen ist, erhoben S. Vandenbilcke, wohnhaft in 8820 Torhout, Schavelarestraat 44, und W. De Haes, wohnhaft in 9850 Kruibeke, Schoolstraat 8, Klage auf Nichtigerklärung der Artikel 69, 71, 77 und 80 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2003 (Dienstleistungsschecks), veröffentlicht im *Belgischen Staatsblatt* vom 31. Dezember 2003.

Der Ministerrat hat einen Schriftsatz eingereicht, die klagenden Parteien haben einen Erwiderungsschriftsatz eingereicht und der Ministerrat hat auch einen Gegenerwiderungsschriftsatz eingereicht.

Auf der öffentlichen Sitzung vom 13. April 2005

- erschienen

. RÄin E. Van Hoorde, in Gent zugelassen, *loco* RA W. van Eeckhoutte, beim Kassationshof zugelassen, für die klagenden Parteien,

. RÄin J. Van Nuffel *loco* RA P. Peeters, in Brüssel zugelassen, für den Ministerrat,

- haben die referierenden Richter A. Alen und J.-P. Snappe Bericht erstattet,

- wurden die vorgenannten Rechtsanwälte angehört,

- wurde die Rechtssache zur Beratung gestellt.

Die Vorschriften des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, die sich auf das Verfahren und den Sprachgebrauch beziehen, wurden eingehalten.

II. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

In bezug auf die angefochtenen Bestimmungen

B.1. Das Gesetz vom 20. Juli 2001 zur Förderung der Entwicklung von Dienstleistungen und Arbeitsplätzen im Nahbereich führt das System der Dienstleistungsschecks ein, anhand deren die Benutzer mit finanzieller Unterstützung des Staates eine Arbeits- oder Dienstleistung im Nahbereich vergüten können.

Die Artikel 63 bis 81 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2003 führen eine Reihe von Änderungen am obengenannten Gesetz vom 20. Juli 2001 ein. Die klagenden Parteien beantragen die Nichtigerklärung der Artikel 69, 71, 77 und 80 dieses Programmgesetzes.

Die angefochtenen Bestimmungen führen unter anderem zwei Kategorien von Arbeitnehmern (A und B) sowie einen Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks ein, der in mehreren Aspekten von den Regeln des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge (nachstehend das Gesetz über die Arbeitsverträge) abweicht.

B.2. Der angefochtene Artikel 69 lautet wie folgt:

« Artikel 2 Absatz 1 [des Gesetzes vom 20. Juli 2001] wird wie folgt ergänzt:

'7. Arbeitnehmer der Kategorie A: Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks beschäftigt sind und während ihrer Beschäftigung Anspruch auf Arbeitslosengeld, auf ein Eingliederungseinkommen oder auf finanzielle Sozialhilfe erheben. Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlaß, was unter Arbeitslosengeld, Eingliederungseinkommen und finanzieller Sozialhilfe zu verstehen ist. Er bestimmt ebenfalls, was unter " während ihrer Beschäftigung " zu verstehen ist;

8. Arbeitnehmer der Kategorie B: Arbeitnehmer, die mit einem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks beschäftigt sind und keine Arbeitnehmer der Kategorie A sind. ' ».

Der angefochtene Artikel 71 lautet wie folgt:

« In Artikel 2 desselben Gesetzes wird ein § 2 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

' § 2. Um die Anerkennung im Sinne von § 1 Absatz 1 Nr. 6 zu erhalten, muß das Unternehmen gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllen:

a. das Unternehmen umfaßt, wenn es eine andere Tätigkeit ausübt als die Tätigkeiten, für die auf der Grundlage dieses Gesetzes eine Anerkennung erteilt werden kann, eine Abteilung " *sui generis* ", die sich spezifisch mit der Beschäftigung im Rahmen von Dienstleistungsschecks befaßt. Der König bestimmt durch einen im Ministerrat beratenen Erlaß, was gemeint ist mit einer Abteilung " *sui generis* ";

b. das Unternehmen verpflichtet sich, die Bestimmungen der Artikel 7septies Absatz 2 und 7octies Absatz 2 dieses Gesetzes einzuhalten;

c. das Unternehmen verpflichtet sich, den Arbeitnehmern der Kategorie A den Vorrang zu geben, bis sie eine Vollzeitstelle oder eine andere, gegebenenfalls ergänzende Teilzeitstelle erhalten haben, für die sie eine neue Teilzeit-Arbeitsregelung erhalten, deren Wochenarbeitszeit höher ist als diejenige der Teilzeit-Arbeitsregelung, in der sie bereits arbeiten, gemäß den vom König durch einen im Ministerrat beratenen Erlaß festgelegten Modalitäten;

d. das Unternehmen verpflichtet sich, die Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten, die gemäß diesem Gesetz und seinen Ausführungserlassen sowie den für sie geltenden kollektiven Arbeitsabkommen auf sie Anwendung finden;

e. das Unternehmen schuldet zum Zeitpunkt seines Antrags auf Anerkennung keine ausstehenden Steuern und keine ausstehenden Beiträge, die durch das Landesamt für soziale Sicherheit oder durch oder für Rechnung der Fonds für Existenzsicherheit zu erheben sind. Die Beträge, für die ein Tilgungsplan aufgestellt wurde, der eingehalten wurde, gelten nicht als ausstehend;

f. wenn das Unternehmen eine Handelsgesellschaft ist, sich nicht in Konkurs befinden, unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern, Bevollmächtigten oder Personen, die befugt sind, Verpflichtungen für die Gesellschaft einzugehen, keine Personen haben, denen die Ausübung solcher Funktionen aufgrund des königlichen Erlasses Nr. 22 vom 24. Oktober 1934 über das für bestimmte Verurteilte und für Konkurschuldner geltende gerichtliche Verbot, bestimmte Ämter, Berufe oder Tätigkeiten auszuüben, verboten wurde, und unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern, Bevollmächtigten oder den Personen, die befugt sind, Verpflichtungen für die Gesellschaft einzugehen, keine Personen haben, die innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Antrag auf Anerkennung für Verbindlichkeiten oder Schulden einer in Konkurs gegangenen Gesellschaft in Anwendung der Artikel 35 Nr. 6, 63^{ter}, 123 Absatz 2 Nr. 7 oder 133^{bis} der koordinierten Gesetze über die Handelsgesellschaften haftbar gemacht wurden.

Der König kann durch einen im Ministerrat beratenen Erlaß zusätzliche Bedingungen festlegen, die von den Unternehmen erfüllt werden müssen, um anerkannt zu werden.

Auf Antrag einer Region oder Gemeinschaft kann die Föderalbehörde durch ein bilaterales Zusammenarbeitsabkommen allen Unternehmen, die in dieser Region oder Gemeinschaft im Rahmen des Kapitels II tätig sein möchten, zusätzliche Anerkennungsbedingungen bezüglich der Arbeitnehmer der Kategorie A auferlegen, und zwar hinsichtlich

- der Mindestdauer des Arbeitsvertrags (mindestens 1 Woche oder 1 Monat), wenn es ein befristeter Arbeitsvertrag ist, die frühestens ab dem zweiten Monat, berechnet von Datum zu Datum, nach dem ersten Tag der Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber im Rahmen der Dienstleistungsschecks erforderlich wird;

- der minimalen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (mindestens 1/3) der Arbeitnehmer, die frühestens ab dem dritten Monat, berechnet von Datum zu Datum, nach dem ersten Tag der Beschäftigung bei diesem Arbeitgeber im Rahmen der Dienstleistungsschecks einzuhalten ist;

- der Verkürzung des Zeitraums, in dem Abweichungen vom Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge erlaubt sind, um höchstens 3 Monate.

Diese Modalitäten der Gemeinschaften oder Regionen müssen den geltenden Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge entsprechen.

Den anerkannten Unternehmen, die nicht mehr die Anerkennungsbedingungen der vorigen Absätze erfüllen, kann unter den Bedingungen und gemäß den Modalitäten, die der König durch einen im Ministerrat beratenen Erlass festlegt, die Anerkennung entzogen werden.

Die Anerkennung und deren Entzug nimmt der für Beschäftigung zuständige Minister nach Stellungnahme eines Beratungsausschusses für Anerkennungen vor, in dem ebenfalls die repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen vertreten sind. Der König bestimmt das einzuhaltende Anerkennungsverfahren sowie die Zusammensetzung und die Arbeitsweise des beratenden Ausschusses für Anerkennungen. ' ».

Der angefochtene Artikel 77 besagt:

« In Kapitel II desselben Gesetzes werden ein Abschnitt 2 und ein Abschnitt 3 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

' Abschnitt 2. Der Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks

Art. 7bis. Zur Anwendung dieses Abschnitts ist unter einem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks ein Arbeitsvertrag zu verstehen, durch den ein Arbeitnehmer sich verpflichtet, unter der Aufsicht eines im Rahmen dieses Kapitels anerkannten Arbeitgebers und für einen Lohn Arbeitsleistungen zu erbringen, die Anspruch auf die Gewährung eines Dienstleistungsschecks geben.

Art. 7ter. Der Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks wird durch die Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge geregelt, mit Ausnahme der in diesem Gesetz vorgesehenen besonderen Bestimmungen.

Art. 7quater. Die Absicht, einen Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks zu schließen, muß für jeden Arbeitnehmer getrennt durch beide Parteien spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer zum ersten Mal Leistungen für das anerkannte Unternehmen nach der Regelung der Dienstleistungsschecks erbringt, schriftlich festgelegt werden.

Der Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks muß für jeden Arbeitnehmer getrennt spätestens innerhalb von zwei Werktagen ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt, schriftlich festgelegt werden.

Art. 7quinquies. Der Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks enthält mindestens folgende spezifische Angaben:

1. die Identität der Parteien;
2. die Anerkennungsnummer, die dem Arbeitgeber im Rahmen dieses Kapitels erteilt wurde;
3. das Datum, an dem die Ausführung des Vertrags beginnt;
4. das Enddatum des Vertrags, wenn er für eine bestimmte Dauer geschlossen wird;

5. die Arbeitszeit und den Arbeitsplan; wenn es sich um einen unbefristeten Vertrag handelt, wird im Vertrag festgelegt, wie und innerhalb welcher Frist der Arbeitnehmer über seinen Arbeitsplan informiert wird; wenn in einem unbefristeten Vertrag eine Bestimmung fehlt, muß die Arbeitszeitregelung dem Arbeitnehmer mindestens sieben Tage im Voraus zur Kenntnis gebracht werden.

Art. 7*sexies*. Ein befristeter Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks:

1. kann eine Probezeit von drei Tagen beinhalten, nach der die Parteien ihren Arbeitsvertrag ohne Kündigungsfrist oder Entschädigung beenden können;

2. kann außer in dem in Nr. 1 vorgesehenen Fall von einer der Parteien einseitig gekündigt werden mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen, die am Tag nach der Mitteilung beginnt.

Art. 7*septies*. Für die Arbeitnehmer der Kategorie A hat der Abschluß von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen während eines Zeitraums von sechs Monaten ab dem Tag der ersten vorangegangenen Meldung der Beschäftigung im Rahmen des Arbeitsvertrags für Dienstleistungsschecks bei demselben Arbeitgeber nicht den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags zur Folge.

Am ersten Arbeitstag des siebten Monats ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieser Vertrag bezweckt eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung gemäß Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge und beträgt mindestens die Hälfte der Wochenarbeitszeit, die für einen vollzeitig beschäftigten Arbeitnehmer gilt.

Für Arbeitnehmer der Kategorie A darf auf keinen Fall von der Minstdauer der einzelnen Arbeitszeiträume, die in Artikel 21 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 festgelegt ist, abgewichen werden.

Art. 7*octies*. Für die Arbeitnehmer der Kategorie B hat der Abschluß von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen während eines Zeitraums von drei Monaten ab dem Tag der ersten vorangegangenen Meldung der Beschäftigung im Rahmen des Arbeitsvertrags für Dienstleistungsschecks bei demselben Arbeitgeber nicht den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags zur Folge.

Am ersten Arbeitstag des vierten Monats ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Dieser Vertrag wird für eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung gemäß Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge geschlossen.

Von der Minstdauer der einzelnen Arbeitszeiträume, die in Artikel 21 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 festgelegt ist, kann abgewichen werden. Es kann ebenfalls von der Verpflichtung abgewichen werden, einen Arbeitsvertrag für Teilzeitarbeit mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens einem Drittel der Wochenarbeitszeit der vollzeitig beschäftigten Arbeitnehmer gemäß Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge zu schließen.

Art. 7nonies. Der König legt die besonderen Modalitäten der Regelung in bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz fest, die bei der Ausführung eines Arbeitsvertrags für Dienstleistungsschecks anwendbar sind.

Art. 7decies. Für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, für die die autonome paritätische Unterkommission zuständig ist, die aufgrund von Artikel 27 Absatz 4 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit eingesetzt wurde, werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen durch den König auf der Grundlage der Bestimmungen festgelegt, die für die Arbeitnehmer gelten, für die die paritätische Kommission für Dienstleistungen der Familien- und Seniorenhilfe zuständig ist.

Auf eine Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates hin kann eine andere Referenz Anwendung finden.

Diese vom König festgelegten Lohn- und Arbeitsbedingungen sind nicht mehr anwendbar, sobald spezifische Verordnungs- und Vertragsbestimmungen für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Kraft treten, für die die autonome paritätische Unterkommission, die aufgrund von Artikel 27 Absatz 4 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit eingesetzt wurde, zuständig ist. ' ».

Der angefochtene Artikel 80 lautet wie folgt:

« In dasselbe Gesetz wird ein Kapitel IV mit folgendem Wortlaut eingefügt:

' Kapitel IV. Andere Dienstleistungen und Arbeitsplätze im Nahbereich

Art. 10bis. Die mit Dienstleistungsschecks im Sinne von Kapitel II verbundene steuerliche Behandlung kann für andere Tätigkeiten als häusliche Hilfe im Haushalt nur gewährt werden, wenn gleichzeitig folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. es handelt sich um Arbeitsplatz schaffende Tätigkeiten kommerzieller oder nichtkommerzieller Art, die einem im Alltagsleben auftretenden individuellen, persönlichen oder familiären Bedarf entsprechen sowie von der zuständigen Region oder Gemeinschaft als Tätigkeiten anerkannt werden, die durch Dienstleistungsscheck vergütet werden können;

2. die Benutzer sind natürliche Personen;

3. die Tätigkeiten werden durch ein Unternehmen ausgeführt, das durch die zuständige Region oder Gemeinschaft hierzu anerkannt wurde;

4. die zuständige Region oder Gemeinschaft muß in ihren Anerkennungsbedingungen vorsehen, daß das anerkannte Unternehmen seinen Arbeitnehmer hinsichtlich der Beschaffenheit des Arbeitsvertrags und der Mindestarbeitsregelung mindestens die gleichen Garantien bietet, wie sie in Kapitel II Abschnitt 2 vorgesehen sind, und daß die Anerkennung entzogen werden kann, wenn diese Garantien nicht gewährleistet sind;

5. den Benutzern wird die Qualität und Sicherheit dieser Dienste garantiert;

6. die zuständige Region oder Gemeinschaft hat darüber ein bilaterales Zusammenarbeitsabkommen mit der Föderalbehörde geschlossen. ' ».

In bezug auf den ersten Teil des einzigen Klagegrunds

B.3. Im ersten Teil des einzigen Klagegrunds führen die klagenden Parteien an, daß die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks, die vom Gesetz über die Arbeitsverträge abwichen, gegen die Artikel 10, 11 und 23 der Verfassung verstießen, insofern sie einen nicht gerechtfertigten Behandlungsunterschied zwischen den Arbeitnehmern, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags für Dienstleistungsschecks beschäftigt würden, und den anderen Arbeitnehmern einführten.

Die klagenden Parteien verweisen auf fünf Behandlungsunterschiede, die nicht gerechtfertigt seien. Diese Unterschiede bezögen sich auf (1) den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitsvertrag schriftlich festgelegt werde, (2) die Probezeit, (3) die Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen nach der Probezeit, (4) die Beendigung von befristeten Arbeitsverträgen und (5) die aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge.

In bezug auf den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitsvertrag schriftlich festgelegt wird

B.4. Gemäß Artikel 9 Absatz 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge muß « der befristete Arbeitsvertrag oder der Arbeitsvertrag für eine deutlich beschriebene Arbeit [...] für jeden Arbeitnehmer getrennt spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt, schriftlich festgelegt werden ». In bezug auf die für eine Teilzeitarbeit geschlossenen Arbeitsverträge besagt Artikel 11*bis* Absatz 1 desselben Gesetzes, daß diese Verträge « für jeden Arbeitnehmer getrennt spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer mit der Ausführung seines Vertrags beginnt, schriftlich festgelegt werden [müssen] ».

Die in den Artikeln 9 und 11*bis* des Gesetzes über die Arbeitsverträge festgelegte Verpflichtung dient dazu, den Arbeitnehmer zu schützen, was unter anderem dadurch Ausdruck findet, daß in Ermangelung des gesetzlich vorgeschriebenen Schriftstücks, aus dem hervorgeht, daß der Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer geschlossen wurde, für diesen Arbeitsvertrag die

gleichen Bedingungen gelten wie für die unbefristeten Arbeitsverträge (Artikel 9 Absatz 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge).

B.5. Artikel 7^{quater} Absatz 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 77 eingefügten Fassung besagt hingegen: « Der Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks muß für jeden Arbeitnehmer getrennt spätestens innerhalb von zwei Werktagen ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt, schriftlich festgelegt werden ».

Diese Bestimmung schafft einen Behandlungsunterschied zwischen Arbeitnehmern mit einem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks für eine bestimmte Dauer oder für Teilzeitarbeit und Arbeitnehmern mit einem gewöhnlichen Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer oder für Teilzeitarbeit. Dieser Behandlungsunterschied beruht auf einem objektiven Kriterium, nämlich der Beschaffenheit des Arbeitsvertrags. Der Hof muß jedoch prüfen, ob dieser Unterschied ebenfalls vernünftig gerechtfertigt ist.

B.6. Das durch das Gesetz vom 20. Juli 2001 eingeführt System der Dienstleistungsschecks dient dazu, die Entwicklung von Dienstleistungen im Nahbereich, wie häusliche Hilfe im Haushalt, Kinderbetreuung und Hilfe für Betagte, zu fördern und gleichzeitig Arbeitsplätze zu schaffen (*Parl. Dok.*, Kammer, 2000-2001, DOC 50-1281/001, S. 5). Der Gesetzgeber bezweckte mit dem obengenannten Gesetz « (1) die Erhöhung der Beschäftigungsrate, insbesondere der Beschäftigungsrate von Frauen, jedoch auch derjenigen von Personen mit geringerer Qualifikation und älteren Arbeitssuchenden, (2) die Bekämpfung von illegaler Arbeit, (3) die Befriedigung von Bedürfnissen, die nicht oder nicht vollständig abgedeckt werden, für möglichst viele Personen und (4) die Unterstützung des Wirtschaftswachstums durch die Schaffung neuer Tätigkeiten » (ebenda, S. 9).

B.7. Mit den durch die Artikel 63 bis 81 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2003 eingeführten Änderungen am Gesetz vom 20. Juli 2001 wird die Verpflichtung der Föderalregierung bei der Beschäftigungskonferenz, « durch eine Verstärkung, Vereinfachung und flexiblere Gestaltung des Systems der Dienstleistungsschecks gegen Ende 2005 25.000 zusätzliche Arbeitsstellen im Sektor der Haushaltshilfe, wie Putzen, Bügeln und Besorgungen erledigen, zu schaffen » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2003-2004, DOC 51-0473/010, S. 11).

B.8. Diese Vereinfachung des Systems der Dienstleistungsschecks findet unter anderem Ausdruck in der Einführung des Arbeitsvertrags für Dienstleistungsschecks, in dem der Arbeitgeber in der Anfangszeit des Arbeitsvertrags die Zahl der zu leistenden Stunden der Zahl der vorstellig werdenden Kunden anpassen kann (*Parl. Dok.*, Kammer, 2003-2004, DOC 51-0473/010, S. 11).

In den Vorarbeiten wurde hierzu erklärt, mit dem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks « wird ein spezifischer Vertragstyp geschaffen, der in der Anlaufphase die flexiblen Merkmale der Aushilfsarbeit aufweist [...] » (*Parl. Dok.*, Senat, 2003-2004, Nr. 3-424/3, S. 7).

B.9. Die in Artikel 7^{quater} festgelegte Regelung, wonach die Absicht, einen Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks zu schließen, durch beide Parteien spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer zum ersten Mal Leistungen für ein anerkanntes Unternehmen nach der Regelung der Dienstleistungsschecks erbringt, schriftlich festgelegt werden muß und wonach der Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks selbst spätestens innerhalb von zwei Werktagen ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt, schriftlich festgelegt werden muß, fügt sich in den Rahmen der obenerwähnten Zielsetzung ein.

Gemäß den Vorarbeiten beruht diese Regelung « auf dem Gesetz vom 1987 über die Aushilfsarbeit, das gerade einen Rahmenvertrag zwischen dem Unternehmen für Aushilfsarbeit und dem sich bewerbenden Arbeitnehmer vorsieht » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2003-2004, DOC 51-0473/026, S. 49).

B.10. Artikel 8 Absätze 3 und 4 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit besagt diesbezüglich:

«Die Absicht zum Abschluß eines Arbeitsvertrags für Aushilfsarbeit muß für jeden Arbeitnehmer getrennt durch beide Parteien spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer zum ersten Mal Leistungen für das Unternehmen für Aushilfsarbeit erbringt, schriftlich festgelegt werden.

Der Vertrag muß spätestens innerhalb von zwei Werktagen ab dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt, schriftlich festgelegt werden ».

B.11. Artikel *7ter* des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 77 eingefügten Fassung besagt, daß der Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks durch die Bestimmungen des Gesetzes über die Arbeitsverträge geregelt wird, « mit Ausnahme der in diesem Gesetz vorgesehenen besonderen Bestimmungen ».

B.12. Angesichts der obengenannten Zielsetzung, insbesondere in der Anlaufphase des Arbeitsvertrags, das System der Dienstleistungsschecks flexibler zu gestalten, konnte der Gesetzgeber, ohne gegen den Verfassungsgrundsatz der Gleichheit und Nicht-Diskriminierung zu verstoßen, eine Abweichung vom Gesetz über die Arbeitsverträge vorsehen, indem er auf den Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks eine gleichartige Regelung anwandte, wie sie im Gesetz vom 24. Juli 1987 besteht.

B.13. Dies trifft um so mehr zu, als das Gesetz vom 20. Juli 2001 in der durch das Programmgesetz vom 22. Dezember 2003 abgeänderten Fassung eine Reihe von Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vorsieht, die mit den Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Juli 1987 vergleichbar sind.

So kann nur ein vom Minister der Beschäftigung anerkanntes Unternehmen einen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks beschäftigen. Um diese Anerkennung zu erhalten, muß das Unternehmen - das eine lokale Beschäftigungsagentur sein kann - sich unter anderem verpflichten, die Bestimmungen von Artikel *7septies* Absatz 2 und Artikel *7octies* Absatz 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2001 einzuhalten, ebenso wie die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die auf dieses Unternehmen anwendbar sind gemäß dem obengenannten Gesetz und seinen Ausführungserlassen (Artikel 2 § 2 Absatz 1 Buchstaben b) und d) des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 71 eingefügten Fassung). Außerdem darf das betreffende Unternehmen keine ausstehenden Steuern oder Sozialbeiträge schulden und darf es sich nicht in Konkurs befinden oder unter den Verwaltungsratsmitgliedern, Geschäftsführern, Bevollmächtigten oder Personen, die befugt sind, Verpflichtungen für die Gesellschaft einzugehen, Personen haben, denen die Ausübung solcher Funktionen verboten ist oder die für Verbindlichkeiten oder Schulden einer in Konkurs gegangenen Gesellschaft haftbar gemacht werden (Artikel 2 § 2 Absatz 1 Buchstaben e) und f) desselben Gesetzes). Der König kann außerdem zusätzliche Bedingungen festlegen, die ein Unternehmen erfüllen muß, um anerkannt zu werden (Artikel 2 § 2 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2001). Einem

anerkannten Unternehmen, das die Anerkennungsbedingungen nicht mehr erfüllt, kann die Anerkennung entzogen werden (Artikel 2 § 2 Absatz 5 desselben Gesetzes), was eine ständige Aufsicht der Obrigkeit über die anerkannten Unternehmen voraussetzt.

Ferner hat der Gesetzgeber die Arbeit, die Gegenstand eines Arbeitsvertrags für Dienstleistungsschecks sein kann, auf häusliche Hilfe im Haushalt begrenzt (Artikel 2 § 1 Absatz 1 Nr. 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2001).

Gemäß Artikel 10*bis* des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 80 eingefügten Fassung kann die steuerliche Behandlung in Verbindung mit Dienstleistungsschecks allerdings für andere Tätigkeiten als häusliche Hilfe im Haushalt gewährt werden, jedoch nur, wenn es sich um durch die zuständige Region oder Gemeinschaft ausgewählte, Arbeitsplätze schaffende Tätigkeiten handelt, die einem im Alltagsleben auftretenden individuellen, persönlichen oder familiären Bedarf entsprechen. Die Tätigkeiten müssen durch ein von der zuständigen Region oder Gemeinschaft anerkanntes Unternehmen ausgeführt werden, das seinen Arbeitnehmern hinsichtlich der Beschaffenheit des Arbeitsvertrags und der Mindestarbeitsregelung mindestens die gleichen Garantien bietet, wie sie für den Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks vorgesehen sind.

B.14. Im übrigen muß gemäß Artikel 8 des königlichen Erlasses vom 5. November 2002 « zur Einführung einer sofortigen Meldung der Beschäftigung, in Anwendung von Artikel 38 des Gesetzes vom 26. Juli 1996 zur Modernisierung der sozialen Sicherheit und zur Sicherung der gesetzlichen Pensionsregelungen » « spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt » der Arbeitgeber die sogenannte sofortige Meldung des Dienstantritts bei der Einrichtung, die mit der Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge beauftragt ist, vornehmen. Wenn ein Arbeitgeber diese Verpflichtung nicht einhält, unterliegt er den in Artikel 12*bis* des obengenannten königlichen Erlasses festgelegten Strafen.

Obwohl aus dem angefochtenen Artikel 7*quater* hervorgeht, daß ein Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks zwei Werktage nach dem Diensteintritt schriftlich festgelegt werden kann, muß die sofortige Meldung zu dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt. So kann es keine Meinungsverschiedenheiten bezüglich des Zeitpunktes des Dienstantritts geben, was für den Arbeitnehmer einen Schutz bedeutet.

B.15. In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist der Behandlungsunterschied nicht unvernünftig.

In bezug auf die Probezeit

B.16. Artikel 7^{sexies} Nr. 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 77 eingefügten Fassung besagt, daß ein befristeter Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks eine Probezeit von drei Tagen umfassen kann.

Diese Probezeit unterscheidet sich von der Mindestdauer der Probezeit gemäß den Artikeln 48 § 2 und 67 § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge.

Artikel 48 § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge besagt im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag für Arbeiter:

«Die Probezeit darf nicht weniger als sieben und nicht mehr als vierzehn Tage dauern. Wenn bezüglich der Dauer der Probezeit weder im individuellen noch im kollektiven Arbeitsvertrag noch in der Arbeitsordnung etwas festgelegt wurde, beträgt die Probezeit sieben Tage».

Artikel 67 § 2 desselben Gesetzes besagt im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag für Angestellte:

«Die Probezeit darf nicht weniger als einen Monat betragen. Sie darf nicht mehr als sechs beziehungsweise zwölf Monate betragen, je nachdem, ob das Jahresgehalt mehr oder weniger als 19.300 EUR beträgt».

B.17. Nach Darlegung des Ministerrates sei der Vergleich mit Artikel 67 § 2 des Gesetzes über die Arbeitsverträge nicht relevant, denn im Rahmen der Arbeitsverträge für Dienstleistungsschecks handele es sich immer um Arbeiter.

Ohne die Richtigkeit dieser Behauptung prüfen zu müssen, stellt der Hof fest, daß ein Arbeitsvertrag für Arbeiter eine Probezeit von mindestens sieben Tagen vorsehen muß, so daß in jedem Fall ein Behandlungsunterschied zwischen Arbeitnehmern mit einem befristeten

Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks und Arbeitnehmern mit einem gewöhnlichen Arbeitsvertrag besteht.

B.18. Dem Gesetzgeber schwebte bei der Festlegung der kurzen Probezeit und der Möglichkeit einer schnellen Kündigung das System der Teilzeitarbeit vor (*Parl. Dok.*, Kammer, 2003-2004, DOC 51-0473/010, S. 17).

Artikel 5 des obengenannten Gesetzes vom 24. Juli 1987 besagt diesbezüglich:

« Außer im Fall eines anderslautenden Vertrags werden die drei ersten Arbeitstage als Probezeit angesehen. Bis zum Ablauf dieser Zeitspanne darf jede Partei den Vertrag ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung beenden ».

B.19. Die angefochtene Bestimmung fügt sich in das in B.7 und B.8 erwähnte Ziel, das System der Dienstleistungsschecks flexibler zu gestalten, insbesondere in der Anfangsphase des Arbeitsvertrags, ein. Der Gesetzgeber wollte es den anerkannten Unternehmen ermöglichen, einen Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks schneller zu beenden, wenn die Probezeit zeigen würde, daß der Arbeitnehmer den Ansprüchen nicht gerecht wird. Artikel 48 § 4 des Gesetzes über die Arbeitsverträge besagt hierzu, daß der Arbeitsvertrag während der (ersten) sieben Tage der Probezeit nicht ohne zwingende Gründe einseitig beendet werden darf. Gemäß derselben Bestimmung ist jede anderslautende Klausel nichtig und bleibt jede Benachrichtigung über eine einseitige Beendigung ohne zwingende Gründe innerhalb dieses Zeitraums solange wirkungslos. Der angefochtene Artikel 7*sexies* Nr. 1 hingegen bietet dem Arbeitgeber bereits nach drei Tagen die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks zu beenden, ohne daß zwingende Gründe vorliegen müssen.

B.20. Die Probezeit von drei Tagen, die nur in einem befristeten Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks vorkommen kann, fügt sich ebenfalls in die Möglichkeit ein, einen Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks mit einer Dauer von weniger als einer Woche zu schließen. Angesichts der sehr kurzen Dauer, für die ein befristeter Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks geschlossen werden kann, und angesichts des Umstandes, daß eine Probezeit in einem befristeten Arbeitsvertrag nicht die gleiche Dauer haben kann wie der Arbeitsvertrag, konnte der Gesetzgeber vernünftigerweise die Möglichkeit vorsehen, daß ein befristeter Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks eine Probezeit von drei Tagen vorsieht.

B.21. Dies trifft um so mehr zu, als die Kürzung dieses Zeitraums, obwohl die Probezeit ein Zeitraum ist, in dem der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben zu prüfen, ob die vereinbarten Arbeitsbedingungen geeignet sind, hauptsächlich von Vorteil für den Arbeitnehmer ist, da somit der Unsicherheit bezüglich der Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses eher ein Ende bereitet wird.

B.22. Angesichts der vorstehenden Erwägungen ist der Behandlungsunterschied nicht unvernünftig.

In bezug auf die Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags nach der Probezeit

B.23. Artikel 7^{sexies} Nr. 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2001 besagt, daß die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks ohne Kündigungsfrist oder Entschädigung nach Ablauf einer Probezeit von drei Tagen beenden können.

Nach Darlegung der klagenden Parteien würde durch diese Bestimmung ein nicht zu rechtfertigender Behandlungsunterschied im Vergleich zu einem Arbeitnehmer mit einem gewöhnlichen Arbeitsvertrag und im Vergleich zu einem Arbeitnehmer, der einen befristeten Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks ohne Probezeit eingehe, entstehen.

B.24. Insofern die klagenden Parteien anführen, daß ein befristeter Arbeitsvertrag mit Probezeit nach der Probezeit jederzeit ohne Kündigungsfrist oder Entschädigung beendet werden könne, gehen sie von einer falschen Auslegung der angefochtenen Gesetzesbestimmung aus. Aus Artikel 7^{sexies} Nr. 1 geht nämlich hervor, daß die Parteien den Arbeitsvertrag bei Ablauf der Probezeit von drei Tagen entweder ohne Kündigungsfrist oder Entschädigung beenden oder den Arbeitsvertrag verlängern können. Wenn die Parteien beschließen, den Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks zu verlängern, gilt danach nur die in Artikel 7^{sexies} Nr. 2 angeführte Möglichkeit, diesen Vertrag einseitig zu kündigen mittels Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen, die am Tag nach der Mitteilung beginnt.

B.25. Insofern die klagenden Parteien sich darüber beschwerten, daß ein befristeter Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks, der eine Probezeit von drei Tagen beinhalte, am Ende dieser Probezeit beendet werden könne, deckt dies sich mit der vorstehend geprüften Beschwerde bezüglich dieser Probezeit. Aus den in B.19 bis B.21 angeführten Gründen ist dies nicht annehmbar.

In bezug auf die Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags

B.26. Gemäß Artikel 7^{sexies} Nr. 2 des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 77 eingefügten Fassung kann ein befristeter Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden.

B.27. Bei einem gewöhnlichen befristeten Arbeitsvertrag besteht diese Möglichkeit nicht. Aus den Artikeln 32 und 35 des Gesetzes über die Arbeitsverträge geht jedoch hervor, daß ein solcher Arbeitsvertrag nur durch Ablauf der Frist oder wenn zwingende Gründe zur Beendigung vorliegen, endet. Die Partei, die einen befristeten Vertrag ohne zwingende Gründe vor Ablauf der Frist beendet, ist verpflichtet, der anderen Partei eine Entschädigung in Höhe des Lohnbetrags zu zahlen, der bis zum Ablauf dieser Frist geschuldet ist, ohne daß sie jedoch mehr als das Doppelte des Lohns betragen kann, der der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, die hätte eingehalten werden müssen, wenn der Vertrag ohne zeitliche Begrenzung geschlossen worden wäre (Artikel 40 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsverträge).

B.28. Die angefochtene Bestimmung fügt sich ebenfalls in das in B.7 und B.8 angeführte Ziel ein, das System der Dienstleistungsschecks flexibler zu gestalten, insbesondere in der Anfangsphase des Arbeitsvertrags.

B.29. Obwohl der angefochtene Artikel 77 in der durch die Artikel 7^{septies} und 7^{octies} eingefügten Fassung es den anerkannten Unternehmen bereits ermöglicht, während eines Zeitraums von drei oder sechs Monaten verschiedene Arbeitsverträge für Dienstleistungsschecks für eine sehr kurze Zeit einzugehen und somit die Zahl der Arbeitnehmer der Nachfrage anzupassen, ist es nicht unvernünftig, daß daneben die Möglichkeit vorgesehen wird, den befristeten Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks vorzeitig zu beenden. Angesichts der angestrebten Flexibilität konnte der Gesetzgeber davon ausgehen, daß es für Arbeitsverträge für Dienstleistungsschecks mit einer Dauer von mehr als sieben Tagen möglich sein müsse, diesen Vertrag vorzeitig zu beenden.

Somit bietet der Gesetzgeber den anerkannten Unternehmen einen Anreiz, während der ersten drei oder sechs Monate der Beschäftigung, in denen ein Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks möglich ist, einen solchen befristeten Vertrag zu schließen, dessen Laufzeit mehr als sieben Tage beträgt, wissend, daß dieser Vertrag gegebenenfalls gekündigt werden kann.

B.30. Außerdem ist der Zeitraum, für den ein befristeter Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks geschlossen werden kann, auf höchstens drei oder sechs Monate ab der ersten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber begrenzt. Danach muß der Arbeitgeber einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten (Artikel 7^{septies} und 7^{octies} des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 77 eingefügten Fassung), der - außer bei zwingenden Gründen - nur durch den Willen einer der Parteien mit Einhaltung der durch das Gesetz über die Arbeitsverträge festgelegten Kündigungsfristen beendet werden kann (Artikel 7^{ter} desselben Gesetzes).

B.31. Der Behandlungsunterschied ist nicht unvernünftig.

In bezug auf die aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge

B.32. Die Artikel 7^{septies} Absatz 1 und 7^{octies} Absatz 1 des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 77 eingefügten Fassung besagen, daß der Abschluß von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen während eines Zeitraums von drei

(Kategorie B) beziehungsweise sechs (Kategorie A) Monaten ab dem Tag der ersten vorangegangenen Meldung der Beschäftigung im Rahmen des Arbeitsvertrags für Dienstleistungsschecks bei demselben Arbeitgeber nicht den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags zur Folge hat.

Diese Bestimmungen ermöglichen es, daß während der ersten drei beziehungsweise sechs Monate des Arbeitsvertrags für Dienstleistungsschecks aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geschlossen werden können, ohne daß diese in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt werden.

B.33. Somit entsteht ein Behandlungsunterschied zu den gewöhnlichen aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen, die grundsätzlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag darstellen.

Artikel 10 des Gesetzes über die Arbeitsverträge besagt diesbezüglich:

« Wenn die Parteien verschiedene, aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge geschlossen haben und es keine Unterbrechung gibt, die auf den Arbeitnehmer zurückzuführen ist, wird davon ausgegangen, daß sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen haben, es sei denn, der Arbeitgeber beweist, daß diese Verträge wegen der Beschaffenheit der Arbeit oder aus anderen gesetzlichen Gründen gerechtfertigt waren.

Der König kann die Fälle bestimmen, in denen der Arbeitgeber diesen Beweis nicht erbringen darf.

Die Bestimmungen dieses Artikels finden auch Anwendung auf Verträge für eine deutlich beschriebene Arbeit ».

B.34. Das Gesetz über die Arbeitsverträge schließt die Möglichkeit, aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu schließen, ohne daß diese in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt werden, nicht vollständig aus.

Artikel 10*bis* §§ 2 und 3 dieses Gesetzes sieht eine solche Möglichkeit entweder für höchstens vier Verträge von jeweils mindestens drei Monaten, ohne daß die Gesamtdauer dieser aufeinanderfolgenden Verträge mehr als zwei Jahre betragen darf, oder - mittels der vorherigen Annahme durch den vom König beauftragten Beamten - für eine unbestimmte Zahl von

Verträgen für jeweils mindestens sechs Monaten, ohne daß die Gesamtdauer dieser aufeinanderfolgenden Verträge mehr als drei Jahre betragen darf, vor.

B.35. Angesichts des in B.7 und B.8 dargelegten Ziels, das System der Dienstleistungsschecks flexibler zu gestalten, insbesondere während der Anfangszeit der Beschäftigung, und angesichts des begrenzten Zeitraums, in dem aufeinanderfolgende Arbeitsverträge für Dienstleistungsschecks möglich sind, konnte der Gesetzgeber festlegen, daß der Abschluß von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen nicht den Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags zur Folge hat.

B.36. Der begrenzte Zeitraum von drei beziehungsweise sechs Monaten, in dem diese aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge möglich sind, rechtfertigt es außerdem, daß der Gesetzgeber keine Mindestdauer vorgesehen hat, die mit den drei oder sechs Monaten von Artikel 10bis §§ 2 und 3 des Gesetzes über die Arbeitsverträge vergleichbar ist. Im übrigen kann die Föderalbehörde auf Antrag einer Region oder Gemeinschaft mittels eines bilateralen Zusammenarbeitsabkommens als zusätzliche Anerkennungsbedingung für die Arbeitnehmer der Kategorie A eine Mindestdauer des Arbeitsvertrags (eine Woche oder ein Monat) vorschreiben, die ab dem zweiten Beschäftigungsmonat verlangt wird (Artikel 2 § 2 Absatz 3 erster Gedankenstrich des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 71 eingefügten Fassung).

B.37. Der Behandlungsunterschied ist nicht unvernünftig.

In bezug auf den zweiten Teil des einzigen Klagegrunds

B.38. Im zweiten Teil des einzigen Klagegrunds führen die klagenden Parteien einen Verstoß gegen die Artikel 10, 11 und 23 der Verfassung an, da ein unvernünftiger Behandlungsunterschied zwischen einerseits den Arbeitnehmern mit einem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks der Kategorie A und den Arbeitnehmern mit einem gewöhnlichen Arbeitsvertrag und andererseits den Arbeitnehmern mit einem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks der Kategorie B bestehe.

Die klagenden Parteien verweisen hinsichtlich der Letztgenannten auf (1) die Abweichung von Artikel 21 des Arbeitsgesetzes vom 16. März 1971 (nachstehend das Arbeitsgesetz), (2) die Abweichung von Artikel 11*bis* des Gesetzes über die Arbeitsverträge und (3) die Gefahr, daß die letztgenannte Abweichung auch für Arbeitnehmer der Kategorie A gelten würde.

In bezug auf die Abweichung von Artikel 21 des Arbeitsgesetzes

B.39. Artikel 21 des Arbeitsgesetzes besagt:

« Die Dauer eines jeden Arbeitszeitraums darf nicht weniger als drei Stunden betragen. Diese Dauer kann durch den König oder durch ein gemäß dem Gesetz vom 5. Dezember 1968 über die kollektiven Arbeitsabkommen und die paritätischen Kommissionen geschlossenes kollektives Arbeitsabkommen geändert werden.

Unbeschadet der Bestimmungen von Absatz 1 kann der König Bedingungen für die Aufteilung von Leistungen in verschiedene Arbeitszeiträume an ein und demselben Tag festlegen ».

Artikel 7*octies* Absatz 3 erster Satz des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 77 eingefügten Fassung besagt, daß für die Arbeitnehmer der Kategorie B von der Mindestdauer der einzelnen Arbeitszeiträume im Sinne des obengenannten Artikels 21 abgewichen werden kann.

B.40. Zur Kategorie B gehören die Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, auf ein Eingliederungseinkommen oder auf finanzielle Sozialhilfe erheben (Artikel 2 § 1 Absatz 1 Nr. 8 des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 69 eingefügten Fassung).

Während der Vorarbeiten hat der Minister der Beschäftigung und der Pensionen den Behandlungsunterschied zwischen Arbeitnehmern der Kategorie A und Arbeitnehmern der Kategorie B wie folgt gerechtfertigt:

« Dieser Unterschied entspricht uneingeschränkt der besonderen Beschaffenheit dieser beiden Gruppen. Die Arbeitnehmer der Kategorie B entscheiden sich freiwillig für kleine Jobs, während die Arbeitnehmer der Kategorie A Personen sind, die sich für eine Vollzeitarbeit entscheiden, in Erwartung derselben jedoch vorläufig in einer Teilzeitregelung oder einer

Regelung mit unvollständigen Leistungen beginnen. Folglich erklären Arbeitnehmer der Kategorie A gemäß ihrem Statut als entschädigte Arbeitslose oder Personen mit Anspruch auf ein Eingliederungseinkommen vor dem Dienstantritt durch eine schriftliche Mitteilung - die anschließend dem Arbeitsvertrag als Anlage beigefügt werden kann - ausdrücklich, daß sie eine Vollzeitbeschäftigung anstreben. Gleichzeitig erklärt der Arbeitgeber, daß er dies nach Möglichkeit berücksichtigt (unter Berücksichtigung der Arbeitsorganisation, der Wünsche des Kunden, der Möglichkeiten des Arbeitnehmers, usw.). Die Arbeitnehmer der Kategorie B sind von einer solchen schriftlichen Verpflichtung befreit, und es steht ihnen daher frei, die von ihnen gewählte Arbeitsregelung zu bestimmen. So können sie beispielsweise ihre Leistungen freiwillig auf einige Stunden in der Woche begrenzen. Wenn diesen Arbeitnehmern als Minimum eine Halbzweileistung auferlegt würde, würde man sie *de facto* von der Regelung ausschließen. Und angesichts ihrer größeren Freiheit hinsichtlich der Arbeitsdauer ist es einfacher, zum Abschluß von unbefristeten Verträgen überzugehen [...]» (*Parl. Dok.*, Kammer, 2003-2004, DOC 51-0473/026, S. 38).

Der Gesetzgeber wollte es insbesondere ermöglichen, daß « Reinigungsarbeiten, die derzeit im schwarzen oder grauen Bereich stattfinden, durch das System der Dienstleistungsschecks mit den Vorschriften in Einklang gebracht und offiziell ausgeführt werden » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2003-2004, DOC 51-0473/010, S. 13).

B.41. Angesichts der spezifischen Kategorie von Arbeitnehmern, auf die die angefochtene Bestimmung Anwendung findet, konnte der Gesetzgeber vernünftigerweise annehmen, daß es notwendig war, die Möglichkeit einer Abweichung von der in Artikel 21 des Arbeitsgesetzes festgelegten Mindestarbeitsdauer vorzusehen. Er konnte nämlich davon ausgehen, daß ohne diese Möglichkeit eine Reihe potentieller Arbeitnehmer, die zu dieser Kategorie gehören, keinen Gebrauch vom System der Dienstleistungsschecks würden machen wollen.

Dies trifft insbesondere für Reinigungsarbeiten zu, die bisher nicht deklariert wurden, da beabsichtigt wurde, sie durch die angefochtene Bestimmung offiziell werden zu lassen. Unter bestimmten Umständen können diese Arbeiten bei einer natürlichen Person weniger als drei Stunden in Anspruch nehmen.

B.42. Artikel 21 des Arbeitsgesetzes sieht nämlich auch eine Abweichungsmöglichkeit vor. Die durch diese Bestimmung vorgesehene Mindestarbeitszeit kann nämlich durch den König oder durch ein kollektives Arbeitsabkommen geändert werden.

B.43. Die angefochtene Bestimmung muß auch mit dem Umstand in Verbindung gebracht werden, daß das Gesetz vom 20. Juli 2001 für die Arbeitnehmer der Kategorie B keine minimale Wochenarbeitszeit vorschreibt. So wird es einem Arbeitnehmer der Kategorie B mit einem begrenzten Wochenarbeitsplan ermöglicht, diese Stunden auf die verschiedenen Wochentage zu verteilen.

B.44. Angesichts der vorstehenden Erwägungen und des Umstandes, daß nur anerkannte Unternehmen Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks beschäftigen können, was für diese Arbeitnehmer die notwendigen Garantien beinhaltet, ist der Behandlungsunterschied nicht unvernünftig.

B.45. Die klagenden Parteien führen auch an, daß durch die Aufhebung des in Artikel 21 des Arbeitsgesetzes festgelegten Schutzes die angefochtene Bestimmung ebenfalls im Widerspruch zu Artikel 23 der Verfassung, Artikel 2 Absatz 1 der Europäischen Sozialcharta und Artikel 2 Absatz 1 der revidierten Europäischen Sozialcharta stehe.

B.46. Aufgrund von Artikel 1 Nr. 2 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof in der durch das Sondergesetz vom 9. März 2003 abgeänderten Fassung ist der Hof dafür zuständig, im Rahmen einer Nichtigkeitsklage Gesetzesnormen anhand der Artikel von Titel II « Die Belgier und ihre Rechte » sowie der Artikel 170, 172 und 191 der Verfassung zu prüfen. Wenn jedoch eine Vertragsbestimmung, die für Belgien verbindlich ist, eine Tragweite hat, die derjenigen einer oder mehrerer der obenerwähnten Verfassungsbestimmungen entspricht, bilden die in dieser Vertragsbestimmung enthaltenen Garantien ein untrennbares Ganzes mit den in die betreffenden Verfassungsbestimmungen aufgenommenen Garantien. Daraus ergibt sich, daß der Hof, wenn ein Verstoß gegen eine Bestimmung von Titel II oder gegen die Artikel 170, 172 oder 191 der Verfassung angeführt wird, bei seiner Prüfung die Bestimmungen des internationalen Rechts, die ähnliche Rechte und Freiheiten garantieren, berücksichtigt.

B.47. Artikel 23 der Verfassung besagt, daß die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte unter anderem « das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung » umfassen.

Artikel 2 Absatz 1 der Europäischen Sozialcharta und Artikel 2 Absatz 1 der am 1. Mai 2004 in Belgien in Kraft getretenen revidierten Europäischen Sozialcharta besagen:

«Um die wirksame Ausübung des Rechtes auf gerechte Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien,

1. für eine angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit zu sorgen und die Arbeitswoche fortschreitend zu verkürzen, soweit die Produktivitätssteigerung und andere mitwirkende Faktoren dies gestatten; ».

B.48. Artikel 23 der Verfassung beschreibt nicht im Einzelnen, was unter «gerechten Arbeitsbedingungen» zu verstehen ist. Gemäß dieser Bestimmung obliegt es dem zuständigen Gesetzgeber, die Bedingungen für die Ausübung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte festzulegen.

Obwohl aus Artikel 2 Absatz 1 der Europäischen Sozialcharta und der revidierten Europäischen Sozialcharta hervorgeht, daß die durch diesen Vertrag gewährleisteten gerechten Arbeitsbedingungen «angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit» umfassen, obliegt es auch hier dem zuständigen Gesetzgeber, im Einzelnen den Inhalt dieser Verpflichtung festzulegen.

B.49. Es obliegt zwar dem zuständigen Gesetzgeber, die Bedingungen zur Ausübung des Rechtes auf gerechte Arbeitsbedingungen im Einzelnen festzulegen, doch er darf nicht ohne Notwendigkeit Einschränkungen in bezug auf bestimmte Kategorien von Personen oder Einschränkungen, deren Folgen offensichtlich nicht im Verhältnis zur Zielsetzung stehen, einführen. Sowohl angesichts der Zielsetzung des Gesetzgebers, Personen, die nur einige Stunden in der Woche arbeiten möchten (*Parl. Dok.*, Kammer, 2003-2004, DOC 51-0473/010, S. 12), die Möglichkeit zu bieten, nach dem System der Dienstleistungsschecks beschäftigt zu werden, als auch des Umstandes, daß nur anerkannte Unternehmen Arbeitnehmer nach einem Arbeitsvertrag für Dienstleistungsschecks beschäftigen dürfen, entbehrt die Möglichkeit, von der in Artikel 21 des Arbeitsgesetzes festgelegten Mindestarbeitszeit abzuweichen, nicht einer Rechtfertigung.

In bezug auf die Abweichung von Artikel 11bis des Gesetzes über die Arbeitsverträge

B.50. Artikel 11bis des Gesetzes über die Arbeitsverträge besagt, daß die Wochenarbeitszeit eines teilzeitig beschäftigten Arbeitnehmers nicht kürzer sein darf als ein Drittel der Wochenarbeitszeit eines vollzeitig beschäftigten Arbeitnehmers.

Artikel 7octies Absatz 3 des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 77 eingefügten Fassung besagt, daß für die Arbeitnehmer der Kategorie B von der in Artikel 11bis des Gesetzes über die Arbeitsverträge festgelegten Verpflichtung abgewichen werden kann. Diese Bestimmung ermöglicht es folglich, daß für Arbeitnehmer der Kategorie B ein Teilzeit-Arbeitsvertrag eine Beschäftigung für weniger als ein Drittel einer Vollzeitarbeitsstelle beinhaltet.

B.51. Wie in B.40 dargelegt wurde, bezweckt die in der angefochtenen Bestimmung festgelegte Möglichkeit, von der in Artikel 11bis des Gesetzes über die Arbeitsverträge vorgesehenen Mindestarbeitszeit abzuweichen, einer begrenzten Kategorie von Personen, die sonst davon ausgeschlossen würde, die Möglichkeit zu bieten, das System der Dienstleistungschecks in Anspruch zu nehmen.

B.52. Der angefochtene Behandlungsunterschied ist nicht unvernünftig.

B.53. Aus den in B.46 bis B.49 dargelegten Gründen steht die angefochtene Bestimmung ebenfalls nicht im Widerspruch zu Artikel 23 der Verfassung, zu Artikel 2 Absatz 1 der Europäischen Sozialcharta und zu Artikel 2 Absatz 1 der revidierten Europäischen Sozialcharta.

In bezug auf die Anwendung der Abweichung von Artikel 11bis des Gesetzes über die Arbeitsverträge auf die Arbeitnehmer der Kategorie A

B.54. Nach Darlegung der klagenden Parteien müßte auch für die Arbeitnehmer der Kategorie A während der ersten sechs Monate der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber vom obenerwähnten Artikel 11bis des Gesetzes über die Arbeitsverträge abgewichen werden können. Da Artikel 7septies Absatz 2 besage, daß Artikel 11bis nach sechs Monaten Beschäftigung

eingehalten werden müsse, könne während der ersten sechs Monate sehr wohl von dieser Bestimmung abgewichen werden. Dies ergebe sich aus Artikel 2 § 2 Absatz 3 zweiter Gedankenstrich des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 71 eingefügten Fassung.

B.55. Artikel 274 des Programmgesetzes vom 9. Juli 2004 hat Artikel 7*septies* des Gesetzes vom 20. Juli 2001 wie folgt abgeändert:

« Artikel 7*septies* letzter Absatz [des Gesetzes vom 20. Juli 2001] in der durch das Gesetz vom 22. Dezember 2003 eingefügten Fassung wird wie folgt ergänzt:

' Während des in Absatz 1 erwähnten Zeitraums der ersten sechs Monate kann jedoch von der Verpflichtung, einen Teilzeit-Arbeitsvertrag mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens einem Drittel der Wochenarbeitszeit von vollzeitig beschäftigten Arbeitnehmern gemäß Artikel 11*bis* des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge zu schließen, abgewichen werden. ' ».

B.56. Während der Vorarbeiten wurde bezüglich dieser Bestimmung folgendes erklärt:

« Es handelt sich um eine Korrektur im Sinne der ursprünglichen Entscheidung vom 19. November 2003, auch für die Arbeitnehmer der Kategorie A während der Anfangsphase von sechs Monaten keine Mindestarbeitszeit vorzusehen, mit Ausnahme der Mindestleistung von drei Stunden » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2003-2004, DOC 51-1138/019, S. 43).

B.57. Aus den vorstehenden Erwägungen geht hervor, daß im Gegensatz zu dem, was die klagenden Parteien anführen, Artikel 7*septies* des Gesetzes vom 20. Juli 2001 in der durch den angefochtenen Artikel 77 eingefügten Fassung nicht die Möglichkeit vorsah, von der in Artikel 11*bis* des Gesetzes über die Arbeitsverträge festgelegten minimalen Wochenarbeitszeit abzuweichen. Diese Möglichkeit besteht erst seit der Abänderung dieser Bestimmung durch Artikel 274 des Programmgesetzes vom 9. Juli 2004.

B.58. Insofern die Nichtigkeitsklage sich nicht auf die letztgenannte Bestimmung bezieht, ist die Beschwerde nicht annehmbar.

In bezug auf die angefochtenen Artikel 69 und 80

B.59. Die klagenden Parteien führen ferner an, die angefochtenen Artikel 69 und 80 verstießen gegen die Artikel 10, 11 und 23 der Verfassung, indem sie die Kategorien A beziehungsweise B definierten und bestimmten, daß die mit Dienstleistungsschecks verbundene steuerliche Behandlung für andere Tätigkeiten als häusliche Hilfe gewährt werden könne, was den angefochtenen Behandlungsunterschied und die etwaige Erweiterung seines Anwendungsbereichs ermögliche.

B.60. Da die Beschwerden gegen den angefochtenen Behandlungsunterschied nicht annehmbar sind, ist die Klage gegen die Artikel 69 und 80 unbegründet.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

weist die Klage zurück.

Verkündet in niederländischer und französischer und deutscher Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 4. Mai 2005.

Der Kanzler,

Der stellv. Vorsitzende,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt