

Geschäftsverzeichnismrn. 2822, 2996 und
3017

Urteil Nr. 88/2005
vom 11. Mai 2005

URTEILSAUSZUG

In Sachen:

- Präjudizielle Frage in bezug auf das Gesetz vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit, gestellt vom Appellationshof Mons.
- Präjudizielle Fragen in bezug auf die Artikel 46 § 1 und 47 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle, gestellt vom Appellationshof Antwerpen und vom Appellationshof Mons.

Der Schiedshof,

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

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

*

* *

I. Gegenstand der präjudiziellen Fragen und Verfahren

a. In seinem Urteil vom 28. Oktober 2003 in Sachen V. Stassin und der Statri AG in Liquidation gegen M. Hrunanski und andere, dessen Ausfertigung am 5. November 2003 in der Kanzlei des Schiedshofes eingegangen ist, hat der Appellationshof Mons folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstößt das Gesetz vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit, indem es eine Fiktion einführt, der zufolge der Entleiher, in dessen Unternehmen die Aushilfskraft tätig ist, nicht deren Arbeitgeber ist, gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, indem, wenn die Aushilfskraft einen Arbeitsunfall erleidet, Artikel 46 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle keine Anwendung finden würde, so daß diesbezüglich eine Diskriminierung eingeführt wird zwischen dem Arbeitgeber, der im Gesetz über die Arbeitsverträge als solcher betrachtet wird, einerseits und dem Entleiher, bei dem und unter dessen Aufsicht die Aushilfskraft gegen Entlohnung beschäftigt ist, andererseits, wodurch ein Arbeitsvertrag im Sinne der Artikel 2, 3, 4 und 5 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge entsteht, sogar wenn die Aushilfskraft letztendlich über das Unternehmen für Aushilfsarbeit entlohnt wird? ».

b. In seinem Urteil vom 6. Mai 2004 in Sachen des Belgischen Staates und anderer gegen P. Debie und andere, dessen Ausfertigung am 12. Mai 2004 in der Kanzlei des Schiedshofes eingegangen ist, hat der Appellationshof Antwerpen folgende präjudizielle Fragen gestellt:

1. « Verstößt Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern ein gewöhnlicher Arbeitnehmer, der das Opfer eines Arbeitsunfalls ist, seinen Arbeitgeber, dessen Beauftragte und Angestellte nur im Rahmen der ‘ zivilrechtlichen Haftung ’ und nur in den in Artikel 46 § 1 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle genannten Fällen verklagen kann, eine Aushilfskraft hingegen immer Klage in bezug auf die ‘ zivilrechtliche Haftung ’ gegen den Entleiher, dessen Beauftragte und Angestellte erheben kann? »;

2. « Verstößt Artikel 47 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern der Versicherer einer Aushilfskraft die Leistungen anlässlich eines Arbeitsunfalls gemäß Artikel 47 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle vom Entleiher zurückfordern kann, während der Arbeitgeber auf keinen Fall von seinem Arbeitsunfallversicherer auf Rückzahlung der Leistungen, die einem gewöhnlichen Arbeitnehmer im Rahmen des Gesetzes über die Arbeitsunfälle gezahlt wurden, verklagt werden kann? ».

c. In seinem Urteil vom 9. Juni 2004 in Sachen der Staatsanwaltschaft und F. Baumans und der Axa Royale Belge AG gegen H. Grenson und andere, dessen Ausfertigung am 11. Juni 2004 in der Kanzlei des Schiedshofes eingegangen ist, hat der Appellationshof Mons folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Führt Artikel 46 § 1 Nr. 4 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle nicht zu einer Diskriminierung - und verstößt er demzufolge nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung - zwischen dem Arbeitgeber als solcher im Sinne des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge einerseits und dem Entleiher einer Aushilfskraft andererseits, indem er im ersten Fall wohl und im zweiten Fall nicht Anwendung findet, und zwar unter Berücksichtigung

1) der durch das Gesetz vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit eingeführte Fiktion, der zufolge der Entleiher, in dessen Unternehmen die Aushilfskraft tätig ist, nicht deren Arbeitgeber ist, angesichts der Tatsache, daß sie ihm gegenüber als Drittperson betrachtet wird, und

2) des Wortlauts des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge, nach dem der Einsatz einer Aushilfskraft, die unter der Weisungsbefugnis des Benutzers gegen Entlohnung arbeitet, einen Arbeitsvertrag im Sinne der Artikel 2, 3, 4 und 5 dieses Gesetzes entstehen läßt, auch wenn die Aushilfskraft über das Unternehmen für Aushilfsarbeit entlohnt wird? ».

Diese unter den Nummern 2822, 2996 und 3017 ins Geschäftsverzeichnis des Hofes eingetragenen Rechtssachen wurden verbunden.

(...)

III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

Hinsichtlich der fraglichen Bestimmungen

B.1.1. Zum Zeitpunkt des den verweisenden Richtern vorgelegten Sachverhalts bestimmte Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle:

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

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

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

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

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

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

B.1.2. Bei einem Arbeitsunfall, der sich nicht auf dem Arbeitsweg ereignet hat, schützt diese Bestimmung den Arbeitgeber, seinen Beauftragten und seinen Angestellten vor allen Gerichtsklagen, die gemäß den Regeln der zivilrechtlichen Haftung durch das Opfer dieses Unfalls oder durch Berechtigte des verstorbenen Arbeitnehmers im Sinne der Artikel 12 bis 17 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle erhoben werden.

B.1.3. Gegen den Arbeitgeber ist eine solche Haftungsklage nämlich nur zulässig, wenn er den Arbeitsunfall vorsätzlich verursacht oder einen Unfall, der einen Arbeitsunfall zur Folge hatte, vorsätzlich verursacht hat (Artikel 46 § 1 Nr. 1) oder wenn der Arbeitsunfall Schaden an Gütern des Arbeitnehmers verursacht hat (Artikel 46 § 1 Nr. 2).

Außerhalb dieser Fälle ist der Arbeitgeber gemäß Artikel 46 § 1 in der Fassung, wie sie zum Zeitpunkt des dem verweisenden Richter vorgelegten Sachverhalts in Kraft war, vor jeder Haftungsklage im Hinblick auf die Wiedergutmachung des nicht durch die Pauschalentschädigung, die aufgrund des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle geschuldet ist, gedeckten Schadens geschützt.

B.1.4. Gegen den Beauftragten oder Angestellten des Arbeitgebers ist eine solche Haftungsklage nur zulässig, wenn sie den Arbeitsunfall vorsätzlich verursacht haben (Artikel 46 § 1 Nr. 3).

In den anderen Fällen sind der Beauftragte und der Angestellte des Arbeitgebers gemäß Artikel 46 § 1 in der Fassung, wie sie zum Zeitpunkt des dem verweisenden Richter vorgelegten Sachverhalts in Kraft war, vor dieser Haftungsklage geschützt.

B.2.1. Zum Zeitpunkt des dem verweisenden Richter in der Rechtssache Nr. 2996 vorgelegten Sachverhalts bestimmte Artikel 47 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle:

« Der Versicherer und der Fonds für Berufsunfälle können gegen die für den Arbeitsunfall haftende Person eine Klage einreichen bis zur Höhe der aufgrund von Artikel 46 § 2 Absatz 1 getätigten Auslagen, der entsprechenden Kapitale und der in den Artikeln 42*bis*, 51*bis*, 51*ter* und 59*quinquies* erwähnten Beträge und Kapitale.

Sie können auf dieselbe Weise wie das Opfer oder seine Berechtigten diese Zivilklage einreichen und in die Rechte eintreten, die das Opfer oder seine Berechtigten aufgrund des allgemeinen Rechts hätten geltend machen können, wenn keine Entschädigung gemäß Artikel 46 § 2 Absatz 1 vorgenommen worden wäre ».

B.2.2. Gemäß dieser Bestimmung kann der Arbeitgeber eines Arbeitnehmers nur unter den in B.1.3 angeführten Fällen verpflichtet sein, dem gesetzlichen Versicherer die in Artikel 46 § 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehenen Entschädigungen zu erstatten, die dieser dem betreffenden Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls, der sich nicht auf dem Arbeitsweg ereignet hat, gezahlt hat.

B.3.1. Die Artikel 7 und 8 Absatz 1 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit lauten wie folgt:

« Art. 7. Zur Anwendung dieses Gesetzes sind zu verstehen unter:

1. Unternehmen für Aushilfsarbeit: Unternehmen, dessen Tätigkeit darin besteht, Aushilfskräfte einzustellen, um sie Entleihern im Hinblick auf die Ausführung einer durch oder aufgrund des Kapitels I dieses Gesetzes genehmigten zeitweiligen Arbeit zur Verfügung zu stellen;

2. Arbeitsvertrag für Aushilfsarbeit: Vertrag, durch den eine Aushilfskraft sich gegenüber einem Unternehmen für Aushilfsarbeit verpflichtet, gegen Entgelt bei einem Entleiher eine durch oder aufgrund des Kapitels I dieses Gesetzes genehmigte zeitweilige Arbeit auszuführen;

3. Aushilfskraft: Arbeitnehmer, der sich im Rahmen eines Arbeitsvertrags für Aushilfsarbeit verpflichtet, einem oder mehreren Entleihern zur Verfügung gestellt zu werden.

Art. 8. Gegen die Annahme, daß der in Artikel 7 Nr. 2 vorgesehene Vertrag ein Arbeitsvertrag ist, ist kein Beweis zulässig.

[...] ».

B.3.2. Aus diesen Bestimmungen geht hervor, daß ein Unternehmen für Aushilfsarbeit der Arbeitgeber der Aushilfskraft ist. Diese untersteht weiterhin der Aufsicht dieses Unternehmens, obwohl der Entleiher ihr Anweisungen erteilen kann (*Parl. Dok.*, Kammer, 1974-1975, Nr. 627/1, S. 6, und *Parl. Dok.*, Kammer, 1986-1987, Nr. 762/1, S. 5).

B.4. Aus der Verbindung der in B.1.1 und B.3.1 erwähnten Bestimmungen geht hervor, daß bei einem Arbeitsunfall, dem eine Aushilfskraft zum Opfer fällt, deren Entleiher, der Beauftragte

und der Angestellte dieses Entleihers als solche nicht in den Genuß der in B.1.2 bis B.1.4 beschriebenen Immunität gelangen können.

B.5. Eine der in der Rechtssache Nr. 2822 vor dem Hof intervenierenden Parteien führt an, die beiden Behandlungsunterschiede, die nicht in der in dieser Rechtssache gestellten präjudiziellen Frage erwähnt sind und in denen sich zwei Kategorien von Arbeitnehmern oder ihre Berechtigten gegenüberstehen, seien diskriminierend.

Eine vor dem Hof intervenierende Partei kann den Inhalt einer präjudiziellen Frage nicht ändern. Der Hof begrenzt seine Prüfung auf die Behandlungsunterschiede, die in den präjudiziellen Fragen angeführt sind.

In bezug auf den Behandlungsunterschied, der in den drei Rechtssachen der gleiche ist

B.6. Der Hof wird in den drei verbundenen Rechtssachen gebeten, über den Behandlungsunterschied zwischen dem Arbeitgeber eines Arbeitnehmers, der nicht als Aushilfskraft bezeichnet werden kann, und dem Entleiher einer Aushilfskraft zu entscheiden, insofern nur der Letztgenannte den Vorteil der vorstehend beschriebenen Immunität beanspruchen könne.

B.7.1. Nach Darlegung des Ministerrates sei dieser Entleiher in bezug auf Arbeitsunfälle nicht ausreichend mit diesem Arbeitgeber vergleichbar.

B.7.2. Der Umstand, daß die Rechte, die die Aushilfskraft gegenüber dem Unternehmen für Aushilfsarbeit - das ihr einziger Arbeitgeber ist - geltend machen kann, sich von denjenigen unterscheiden, die sie gegenüber dem Entleiher geltend machen kann, ist nicht relevant, um die Vergleichbarkeit der dem Hof unterbreiteten Kategorien von Personen zu beurteilen.

Das Gleiche gilt für den Umstand, daß die Normsetzung bezüglich der Aushilfsarbeit zahlreiche Regeln enthält, die sich von der für gewöhnliche Arbeitsbeziehungen geltenden Regelung unterscheiden.

B.7.3. Der Hof bemerkt im übrigen, daß die beiden Kategorien von Personen den Arbeitnehmern, die für ihre Rechnung Leistungen erbringen, Anweisungen bezüglich der Ausführung dieser Arbeit geben können, daß diese Arbeitnehmer und ihre Berechtigten Anspruch auf die im Gesetz vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehenen Pauschalentschädigungen erheben können, ungeachtet dessen, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Unfalls durch einen Arbeitsvertrag für Aushilfsarbeit gebunden war oder nicht, und daß während des Zeitraums, in dem die Aushilfskraft bei dem Entleiher arbeitet, dieser für die Anwendung der am Arbeitsplatz geltenden Bestimmungen der Gesetzgebung über die Arbeitsordnung und den Arbeitsschutz verantwortlich ist, insbesondere derjenigen, die sich auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie auf die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze beziehen (Artikel 19 des Gesetzes vom 24. Juli 1987).

Diese Umstände reichen aus, um davon auszugehen, daß die Lage des Entleihers einer Aushilfskraft in bezug auf Arbeitsunfälle mit derjenigen des Arbeitgebers eines nicht als Aushilfskraft einzustufenden Arbeitnehmers vergleichbar ist.

B.8.1. Das System der Pauschalentschädigung für Schäden infolge eines Arbeitsunfalls dient dazu, dem Arbeitnehmer einen Schutz des Einkommens vor einem Berufsrisiko zu gewährleisten, das selbst dann eintreten könnte, wenn ein Unfall sich durch das Fehlverhalten dieses Arbeitnehmers oder eines Arbeitskollegen ereignen würde, sowie den Sozialfrieden und die Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen zu wahren durch Ausschluß einer Vielfalt von Haftungsprozessen.

B.8.2. Die Finanzierung dieses Systems obliegt den Arbeitgebern, die aufgrund des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle verpflichtet sind, eine Arbeitsunfallversicherung abzuschließen und für die Kosten der Prämien aufzukommen. Der Arbeitnehmer wendet sich bei einem Unfall an den gesetzlichen Versicherer.

In dem Bemühen, die wirtschaftliche Belastung infolge dieser Versicherung durch eine eventuelle Verpflichtung zur Wiedergutmachung aufgrund des Gemeinrechts nicht zu erschweren, hat der Gesetzgeber den Bereich der Fälle, in denen die Zivilhaftung des Arbeitgebers geltend gemacht werden kann, eingeschränkt.

B.9.1. Das Gesetz vom 24. Juli 1987 übernimmt die meisten Bestimmungen des Gesetzes vom 28. Juni 1976 zur vorläufigen Regelung der zeitweiligen Arbeit, der Aushilfsarbeit und der Leiharbeit.

B.9.2. In ihrem Gutachten zum Gesetzesvorentwurf, aus dem das obengenannte Gesetz vom 28. Juni 1976 entstanden ist, bemerkt die Gesetzgebungsabteilung des Staatsrates bezüglich der Unternehmen für Aushilfsarbeit:

« In dem Entwurf hat man sich für die Institutionalisierung dieser Unternehmen entschieden. Er erkennt ihre Zulässigkeit offiziell an, macht als Gegenleistung jedoch aus ihnen unter allen Umständen den Arbeitgeber der Aushilfskräfte. Selbstverständlich stellt diese Entscheidung eine äußerst wichtige Neuerung dar, sowohl hinsichtlich der Gesetzgebung über die Arbeitsverträge als auch hinsichtlich der Arbeitsvermittlung im weiteren Sinne.

[...]

Indem das Unternehmen für Aushilfsarbeit als Arbeitgeber bezeichnet wird, wird der Begriff des Arbeitgebers gewissermaßen aufgeteilt, und indem man sich von der wirtschaftlichen Realität entfernt, wird das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf ein rein juristisches und teilweise fiktives Verhältnis begrenzt. Bei der Aushilfsarbeit unterscheidet man somit zwischen drei Personen: den Arbeitnehmer, den Arbeitgeber, der das Unternehmen für Aushilfsarbeit ist, und den Unternehmer, der zum 'Entleiher' des Arbeitnehmers wird, ohne daß zwischen diesem und jenem das Rechtsverhältnis des Arbeitsvertrags entsteht » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1974-1975, Nr. 627/1, S. 13).

B.9.3. Die Regelung der Aushilfsarbeit dient dazu, sowohl die Aushilfskräfte als auch die ständigen Arbeitnehmer der Betriebe zu schützen und eine wirksame Kontrolle der Unternehmen für Aushilfsarbeit zu gewährleisten (ebenda, S. 3). Die Annahme, durch die die Aushilfskraft das Statut als Arbeitnehmer erhält, soll sie schützen, indem ihr der gesamte Schutz gesichert wird, den die Arbeitsgesetzgebung gewährt (*Parl. Dok.*, Kammer, 1974-1975, Nr. 627/11, S. 5).

Der Umstand, daß der Gesetzgeber in den Vorarbeiten zum Gesetz vom 24. Juli 1987 nicht die Situation eines Entleihers vorgesehen hat, der mit einem Arbeitsunfall einer in seinem Unternehmen beschäftigten Aushilfskraft konfrontiert wird, entzieht der Zielsetzung dieser Bestimmungen nicht ihre Rechtmäßigkeit.

B.10. Da das Unternehmen für Aushilfsarbeit der Arbeitgeber der Aushilfskraft ist, obliegt es ihm - und nicht dem Entleiher dieses Arbeitnehmers, der nicht dessen Arbeitgeber ist -, die Arbeitsunfallversicherung abzuschließen und die Kosten der diesbezüglichen Prämien zu

übernehmen. Der Schutz, den es durch die Begrenzung der Fälle genießt, in denen seine Zivilhaftung geltend gemacht werden kann, bildet die Gegenleistung zu dieser Versicherungspflicht.

B.11. Vor dem Hof wird angeführt, daß der Entleiher einer Aushilfskraft durch den Betrag, den er dem Unternehmen für Aushilfsarbeit im Hinblick auf die Bereitstellung dieses Arbeitnehmers überweise, das System der Pflichtversicherung zur Deckung der Risiken eines Arbeitsunfalls finanziere. Somit beteilige er sich an der Deckung des Risikos in Verbindung mit einem etwaigen Arbeitsunfall der Aushilfskraft auf die gleiche Weise wie der Arbeitgeber im Sinne von Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle und beteilige er sich an der vom Gesetzgeber angestrebten Zielsetzung des Sozialfriedens.

Es sei daher diskriminierend, dem Entleiher nicht den gleichen Schutz zu gewähren wie dem Arbeitgeber gegenüber Zivilhaftungsklagen, die von den Opfern eines Arbeitsunfalls oder deren Berechtigten erhoben werden könnten.

B.12. Die Regeln zur Begrenzung des Bereichs der Fälle, die zu Haftungsklagen infolge eines Arbeitsunfalls führen können, weichen vom Gemeinrecht der Haftung ab.

B.13. Der Umstand, daß das Unternehmen für Aushilfsarbeit die wirtschaftliche Belastung der Versicherungsprämien auf den Preis umlegen kann, der in dem zwischen ihm und dem Entleiher der Aushilfskraft geschlossenen Vertrag vereinbart wurde, ändert nichts an der Verpflichtung des Unternehmens für Aushilfsarbeit, eine Arbeitsunfallversicherung als Arbeitgeber der Aushilfskraft abzuschließen.

B.14. Im übrigen schreibt der Gesetzgeber einem Arbeitgeber, der in seinen Unternehmen eine zeitweilige Arbeit im Sinne von Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 ausführen lassen möchte, nicht vor, auf eine Aushilfskraft zurückzugreifen. Wenn er sich für diesen Weg entscheidet, tut er dies frei und unter Berücksichtigung dessen, daß dies ihm unter anderen Gesichtspunkten als vorteilhaft erscheint, selbst wenn er hierdurch nicht die Immunität aufgrund des obengenannten Artikels 46 § 1 erhält, die er genießen würde, wenn er einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer schließen würde, den er mit dieser zeitweiligen Arbeit beauftragen würde.

B.15. Der Umstand schließlich, daß ein königlicher Erlaß vom 13. Juni 1999 vorsieht, daß ab dem 1. Januar 2000 sowohl der Entleiher eines im Rahmen eines LBA-Arbeitsvertrags (lokale Beschäftigungsagentur) eingestellten Arbeitnehmers als auch die lokale Beschäftigungsagentur als « Arbeitgeber » im Sinne von Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle anzusehen ist, kann nicht die diskriminierende Beschaffenheit der fraglichen Bestimmungen nachweisen, die ausschließen, daß der Entleiher einer Aushilfskraft als ein solcher « Arbeitgeber » angesehen wird.

B.16. Hinsichtlich des in B.6 erwähnten Behandlungsunterschieds sind die Fragen verneinend zu beantworten.

In bezug auf den Behandlungsunterschied zwischen dem Beauftragten eines Arbeitgebers und dem Beauftragten eines Entleihers

B.17. Wenn ein Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall erleidet, der sich nicht auf dem Arbeitsweg ereignet hat, ist der Beauftragte seines Arbeitgebers, wie in B.1.4 in Erinnerung gerufen wurde, grundsätzlich vor jeder Zivilhaftungsklage dieses Arbeitnehmers geschützt.

Wenn das Opfer eines solchen Unfalls eine Aushilfskraft ist, kann der Beauftragte des Entleihers, wie in B.4 erklärt wurde, eine solche Immunität nicht geltend machen, da sein Auftraggeber nicht der Arbeitgeber dieses Arbeitnehmers im Sinne von Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle ist.

B.18. Aus der Formulierung der ersten präjudiziellen Frage in der Rechtssache Nr. 2996, dem Sachverhalt der dem verweisenden Richter in dieser Angelegenheit unterbreiteten Rechtssache und den vor diesem Richter ausgetauschten Schlußanträgen geht hervor, daß der Hof gebeten wird, über die Verfassungsmäßigkeit dieses Behandlungsunterschieds zwischen Beauftragten zu befinden.

B.19. Weder die in B.8.2 bezüglich der wirtschaftlichen Belastung infolge der Arbeitsunfallversicherung angeführten Erwägungen noch diejenigen, die in B.14 bezüglich der Freiheit der Inanspruchnahme von Aushilfsarbeit erwähnt sind, noch irgendein aus den

Vorarbeiten abgeleitetes Argument liefern eine vernünftige Rechtfertigung für den Behandlungsunterschied zwischen Beauftragten.

Dieser Behandlungsunterschied ist nicht mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung vereinbar.

B.20. Die erste präjudizielle Frage in der Rechtssache Nr. 2996 ist hinsichtlich des in B.17 erwähnten Behandlungsunterschieds bejahend zu beantworten.

In bezug auf den Behandlungsunterschied zwischen dem Angestellten eines Arbeitgebers und demjenigen eines Entleihers

B.21. Wenn ein Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall erleidet, der sich nicht auf dem Arbeitsweg ereignet hat, ist der Angestellte seines Arbeitgebers, wie in B.1.4 in Erinnerung gerufen wurde, grundsätzlich vor jeder Zivilhaftungsklage dieses Arbeitnehmers geschützt.

Wenn das Opfer eines solchen Unfalls eine Aushilfskraft ist, kann der Angestellte des Entleihers, wie in B.4 dargelegt wurde, eine solche Immunität nicht geltend machen, da sein Auftraggeber nicht der Arbeitgeber dieses Arbeitnehmers im Sinne von Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle ist.

B.22. Aus der Formulierung der ersten präjudiziellen Frage in der Rechtssache Nr. 2996, dem Sachverhalt der dem verweisenden Richter in dieser Angelegenheit unterbreiteten Rechtssache und den vor diesem Richter ausgetauschten Schlußanträgen geht hervor, daß der Hof gebeten wird, über die Verfassungsmäßigkeit dieses Behandlungsunterschieds zwischen Angestellten zu befinden.

B.23. Die Immunität des Angestellten des Arbeitgebers, der Opfer eines Arbeitsunfalls ist, gleicht die Folgen derselben Immunität aus, die die anderen Angestellten dieses Arbeitgebers genießen, wenn der Erstere selbst Opfer eines Arbeitsunfalls ist.

B.24.1. Der Angestellte des Entleihers einer Aushilfskraft kann als solcher gegenüber der Aushilfskraft, die Opfer eines Arbeitsunfalls ist, nicht die in Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehene Immunität geltend machen.

Wenn hingegen das Opfer des Arbeitsunfalls ein vertraglich mit dem Entleiher einer Aushilfskraft verbundener Arbeitnehmer ist, der Angestellter dieses Entleihers ist, kann die Aushilfskraft diese Immunität geltend machen.

B.24.2. Seitens des Angestellten, der durch einen Arbeitsvertrag mit diesem Entleiher verbunden ist, werden die Nachteile infolge der Immunität, die der Aushilfsarbeiter als Angestellter dieses Entleihers genießt, folglich nicht durch den Vorteil derselben Immunität ausgeglichen, wenn diese Aushilfskraft Opfer eines Arbeitsunfalls ist.

B.24.3. Der Vorteil, den dieser Angestellte aus Artikel 18 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge ableiten kann, hebt die Folgen dieses Ungleichgewichts nicht auf.

B.25. Da die in B.8.2 und B.14 angeführten Erwägungen keine vernünftige Rechtfertigung für den Behandlungsunterschied zwischen dem Angestellten des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 46 § 1 und dem Angestellten des Entleihers einer Aushilfskraft liefern, ist er nicht mit dem Grundsatz von Gleichheit und Nichtdiskriminierung vereinbar.

B.26. Die erste präjudizielle Frage in der Rechtssache Nr. 2996 ist hinsichtlich des in B.21 erwähnten Behandlungsunterschieds bejahend zu beantworten.

In bezug auf den Behandlungsunterschied zwischen dem Arbeitgeber und dem Entleiher hinsichtlich des Regresses des gesetzlichen Versicherers

B.27. Wie in B.2.2 dargelegt wurde, kann der Arbeitgeber eines Arbeitnehmers, der keine Aushilfskraft ist, nur in gewissen Fällen verpflichtet werden, dem gesetzlichen Versicherer die Entschädigungen zu erstatten, die dieser dem betreffenden Arbeitnehmer gezahlt hat.

Artikel 47 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle hat im übrigen zur Folge, daß der Entleiher einer Aushilfskraft Gefahr läuft, dem gesetzlichen Versicherer des Unternehmens für Aushilfsarbeit die Entschädigungen erstatten zu müssen, die dieser der betreffenden Aushilfskraft gezahlt hat.

B.28. In der zweiten präjudiziellen Frage in der Rechtssache Nr. 2996 wird der Hof gebeten, über diesen Behandlungsunterschied zwischen dem Arbeitgeber und dem Entleiher infolge dieser Gesetzesbestimmung zu befinden.

B.29. Der Ministerrat und eine der intervenierenden Parteien fechten die Vergleichbarkeit dieser beiden Kategorien von Personen an.

Beide können den Arbeitnehmern, die für ihre Rechnung Leistungen erbringen, Anweisungen bezüglich der Ausführung dieser Arbeit erteilen. Diese Arbeitnehmer können bei einem Arbeitsunfall vom gesetzlichen Versicherer ihres Arbeitgebers die gleichen Pauschalentschädigungen fordern, ungeachtet dessen, ob sie einen Aushilfsarbeitsvertrag haben oder nicht. Während des Zeitraums, in dem die Aushilfskraft bei dem Entleiher arbeitet, ist dieser verantwortlich für die Anwendung der am Arbeitsplatz geltenden Bestimmungen der Gesetzgebung über die Arbeitsordnung und den Arbeitsschutz, insbesondere derjenigen in bezug auf die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer sowie die gesundheitliche Zuträglichkeit der Arbeit und der Arbeitsplätze (Artikel 19 des Gesetzes vom 24. Juli 1987).

Diese Umstände reichen aus, um davon auszugehen, daß die Lage des Entleihers einer Aushilfskraft hinsichtlich der Möglichkeit des gesetzlichen Versicherers, die Erstattung der obengenannten Entschädigungen zu erhalten, mit derjenigen des Arbeitgebers eines nicht als Aushilfskraft zu bezeichnenden Arbeitnehmers vergleichbar ist.

B.30.1. Die in Artikel 47 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehene Klage ermöglicht es einerseits zu vermeiden, daß die für einen Arbeitsunfall haftende Person den sich aus ihrem Fehler ergebenden Verpflichtungen entgeht, und andererseits zur Erleichterung der wirtschaftlichen Belastung der Arbeitgeber beizutragen, die das System zur Wiedergutmachung der Arbeitsunfälle finanzieren.

B.30.2. Der Behandlungsunterschied zwischen dem Entleiher einer Aushilfskraft und dem obengenannten Arbeitgeber, gegen die eine Regreßklage seitens des gesetzlichen Versicherers vorliegt, der das Opfer eines Arbeitsunfalls entschädigt hat, ist die Folge des Subrogationscharakters, den der Gesetzgeber dieser Klage verliehen hat.

Diese Subrogation beinhaltet, daß die für den Arbeitsunfall haftende Person gegenüber dem Subrogierten - dem gesetzlichen Versicherer - die gleichen Rechte geltend machen kann, die sie gegenüber dem Subrogierenden besitzt.

Wie in B.4 dargelegt wurde, genießt der Entleiher einer Aushilfskraft jedoch nicht die Immunität, die Artikel 46 § 1 dem Arbeitgeber eines ständigen Arbeitnehmers gewährt, was nach dem Urteil des Hofes dem Grundsatz von Gleichheit und Nichtdiskriminierung entspricht.

B.30.3. Der in der zweiten präjudiziellen Frage in der Rechtssache Nr. 2996 angeführte Behandlungsunterschied entbehrt somit nicht einer vernünftigen Rechtfertigung.

B.31. Diese Frage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

- Die Artikel 7 und 8 Absatz 1 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit verstoßen nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern sie dem Entleiher einer Aushilfskraft den Vorteil der Immunität versagen, den der Arbeitgeber im Sinne von Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle genießt.

- Die Artikel 7 und 8 Absatz 1 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Aushilfsarbeit und die Leiharbeit verstoßen gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern sie dem Beauftragten und dem Angestellten des Entleihers einer Aushilfskraft den Vorteil der Immunität versagen, den der Beauftragte und der Angestellte des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle genießen.

- Artikel 47 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, insofern er nicht ausschließt, daß der gesetzliche Versicherer, der eine Aushilfskraft entschädigt hat, vom Entleiher dieses Arbeitnehmers die Erstattung der Entschädigungen fordern kann, die in jenen Fällen gesetzlich vorgeschrieben sind, in denen der Arbeitgeber eines ständigen Arbeitnehmers als für einen solchen, ihrem Arbeitnehmer zugestoßenen Unfall haftbare Person nicht zu einer solchen Erstattung gezwungen werden könnte.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Schiedshof, in der öffentlichen Sitzung vom 11. Mai 2005.

Der Kanzler,

Der stellv. Vorsitzende,

(gez.) L. Potoms

(gez.) P. Martens