

Geschäftsverzeichnisnr. 5866

Entscheid Nr. 62/2015  
vom 21. Mai 2015

ENTSCHEIDSAUSZUG

---

*In Sachen:* Vorabentscheidungsfragen in Bezug auf Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle, an sich oder in Verbindung mit Artikel 51 § 1 Nr. 1 der am 3. Juni 1970 koordinierten Gesetze über die Vorbeugung von und die Entschädigung für Berufskrankheiten, gestellt vom Arbeitsgerichtshof Gent.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten A. Alen und J. Spreutels, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet und R. Leysen, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten A. Alen,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

\*

\* \*

## I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren*

In seinem Entscheid vom 13. Februar 2014 in Sachen Boudewijn D'Hondt gegen die « West Construct » AG, dessen Ausfertigung am 27. Februar 2014 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Arbeitsgerichtshof Gent folgende Vorabentscheidungsfragen gestellt:

« 1) Verstößt Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle gegen den in den Artikeln 10 und 11 der Verfassung verankerten Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung,

indem das Opfer eines Arbeitsunfalls eine Haftpflichtklage gegen den Arbeitgeber einreichen kann, der ernsthaft gegen die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstoßen und Arbeitnehmer dem Risiko eines Arbeitsunfalls ausgesetzt hat, wobei die für die Überwachung der Einhaltung dieser Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen bestimmten Beamten den Arbeitgeber schriftlich auf die in Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehene Weise in Verzug gesetzt haben,

während die Haftpflichtklage nicht vom Opfer eines Arbeitsunfalls eingereicht werden kann, bei dem der Arbeitgeber ernsthaft gegen die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstoßen und Arbeitnehmer dem Risiko eines Arbeitsunfalls ausgesetzt hat, aber die für die Überwachung der Einhaltung dieser Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen bestimmten Beamten den Arbeitgeber zwar schriftlich in Verzug gesetzt haben, jedoch (1) nicht auf die in Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehene Weise oder (2) auf die in Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehene Weise, außer was die Mitteilung im Sinne von Buchstabe *d*) dieses Gesetzesartikels betrifft?

2) Verstößt Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle in Verbindung mit Artikel 51 § 1 Nr. 1 der am 3. Juni 1970 koordinierten Gesetze über die Vorbeugung von und die Entschädigung für Berufskrankheiten (nachstehend: Gesetz über die Berufskrankheiten) gegen den in den Artikeln 10 und 11 der Verfassung verankerten Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung,

indem das Opfer eines Arbeitsunfalls nur eine Haftpflichtklage gegen den Arbeitgeber einreichen kann, der ernsthaft gegen die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstoßen und Arbeitnehmer dem Risiko eines Arbeitsunfalls ausgesetzt hat, wobei die für die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen bestimmten Beamten den Arbeitgeber schriftlich auf die in Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehene Weise (mit verschiedenen kumulativen Bedingungen) in Verzug gesetzt haben,

während das Opfer einer Berufskrankheit eine Haftpflichtklage gegen den Arbeitgeber einreichen kann, der Arbeitnehmer weiter dem Berufsrisiko ausgesetzt hat, unter der einzigen Bedingung, dass die aufgrund von Artikel 68 des Gesetzes über die Berufskrankheiten bestimmten Beamten diesen Arbeitgeber schriftlich auf die Gefahr hingewiesen haben, der er diese Arbeitnehmer aussetzt, indem er die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über die Arbeitssicherheit und -hygiene nicht einhält, wobei diese Beamten den Arbeitgeber also nicht

einmal auf (1) alle kumulativen Bedingungen im Sinne von Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle oder (2) die Möglichkeit, über die das Opfer verfügt, eine Haftpflichtklage einzureichen, hinzuweisen brauchen? ».

(...)

### III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Das vorliegende Rechtsprechungsorgan stellt eine Vorabentscheidungsfrage nach der Vereinbarkeit von Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

Artikel 46 § 1 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle, der durch Artikel 97 des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen um eine Nr. 7 ergänzt wurde, deren Absätze 1 und 2 durch Artikel 153 des Programmgesetzes vom 27. Dezember 2004 ersetzt worden sind, bestimmte zum Zeitpunkt des dem vorlegenden Rechtsprechungsorgan unterbreiteten Sachverhalts:

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

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

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

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

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

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

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

7. gegen den Arbeitgeber, der ernsthaft gegen die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstoßen und Arbeitnehmer dem Risiko eines Arbeitsunfalls ausgesetzt hat, obwohl die für die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen bestimmten Beamten in Anwendung von Artikel 3 des Gesetzes vom 16. November 1972 über die Arbeitsinspektion:

- a) ihn schriftlich auf die Gefahr, der er diese Arbeitnehmer aussetzt, hingewiesen haben,
- b) ihm die festgestellten Verstöße schriftlich mitgeteilt haben,
- c) ihm schriftlich angemessene Maßnahmen vorgeschrieben haben,

d) ihm schriftlich mitgeteilt haben, dass, wenn er es versäumt, die unter Buchstabe c) erwähnten Maßnahmen zu treffen, das Opfer eines etwaigen Unfalls oder sein Berechtigter die Möglichkeit hat, eine Haftpflichtklage einzureichen.

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

B.2. Vor dem vorliegenden Rechtsprechungsorgan verlangt das Opfer eines Arbeitsunfalls auf der Grundlage des allgemeinen Rechts von seinem Arbeitgeber eine Vergütung des Schadens, der seiner Ansicht nach nicht durch die jährliche Pauschalentschädigung gedeckt sei, die durch den Arbeitsunfallversicherer des Arbeitgebers ausgezahlt werde.

Aufgrund von Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle bleibt eine Haftpflichtklage möglich, wenn der Arbeitgeber ernsthaft gegen die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstoßen und Arbeitnehmer dem Risiko eines Arbeitsunfalls ausgesetzt hat, wenn die Beamten, die die Einhaltung dieser Bestimmungen überwachen, den Arbeitgeber schriftlich in Verzug gesetzt haben, ihm vorgeschrieben haben, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, und ihm insbesondere (Artikel 46 § 1 Nr. 7 Buchstabe d)) mitgeteilt haben, dass das Opfer eines Arbeitsunfalls oder seine Berechtigten bei Unterlassung dieser Maßnahmen eine Haftpflichtklage einreichen können.

Im vorliegenden Fall wurde der Arbeitgeber durch die Verwaltung schriftlich in Verzug gesetzt und wurden Maßnahmen angeordnet, doch in diesem Schreiben wurde nicht auf die Möglichkeit einer Haftpflichtklage aufmerksam gemacht, falls die auferlegten Maßnahmen nicht ergriffen würden.

B.3.1. Das Gesetz vom 24. Dezember 1903 über den Schadenersatz für Arbeitsunfälle sah eine Pauschalentschädigung für einen durch einen Arbeitsunfall verursachten Schaden vor,

wobei der Pauschalcharakter der Entschädigung seine Erklärung insbesondere in einer vom allgemeinen Recht abweichenden Haftungsregelung fand, die nicht mehr von dem Begriff « Schuld » ausging, sondern von dem Begriff « Berufsrisiko » und von der Aufteilung des Risikos unter dem Arbeitgeber und dem Opfer des Arbeitsunfalls.

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

Bei der Entstehung des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle wurde das System durch Einführung der Pflichtversicherung geändert, kraft deren der Arbeitnehmer sich nicht mehr an den Arbeitgeber wendet, sondern an den « gesetzlichen Versicherer ». Von da an wurde nicht mehr die Haftung des Arbeitgebers versichert, sondern der durch den Arbeitnehmer erlittene Schaden, was zu einer Ähnlichkeit des Systems mit dem Mechanismus einer Sozialversicherung führte.

B.3.2. Artikel 7 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle definiert den Arbeitsunfall als « jeden Unfall, der einem Arbeitnehmer während und aufgrund der Ausführung des Arbeitsvertrages widerfährt und bei dem eine Verletzung entsteht ». Das Pauschalentschädigungssystem zielt darauf ab, das Einkommen des Arbeitnehmers gegen ein mögliches Berufsrisiko zu schützen, selbst wenn der Unfall durch diesen Arbeitnehmer oder einen Kollegen verschuldet wurde, sowie den sozialen Frieden und die Arbeitsverhältnisse innerhalb der Betriebe aufrechtzuerhalten, unter Vermeidung einer Zunahme von Haftungsprozessen.

Der Schutz des Arbeitnehmers impliziert, dass dieser im Falle eines durch seinen Fehler verursachten Arbeitsunfalls seiner Haftung enthoben wird. Die Pauschalentschädigung deckt außerdem den Schaden derjenigen, bei denen der Gesetzgeber davon ausgeht, dass sie normalerweise vom Einkommen des Opfers eines tödlichen Unfalls abhängen. In manchen Fällen wird die Pauschalentschädigung höher sein als die, die das Opfer hätte erhalten können, wenn es gegen den schuldigen Verursacher des Unfalls eine gemeinrechtliche Klage eingereicht hätte, und in anderen Fällen wird diese Pauschalentschädigung darunter liegen. Die Finanzierung des Pauschalentschädigungssystems wird durch die Arbeitgeber sichergestellt, die seit 1971

verpflichtet sind, eine Arbeitsunfallversicherung abzuschließen und die Prämienkosten zu tragen. Der Gesetzgeber war darum bemüht, die daraus sich ergebende finanzielle Last nicht durch eine eventuelle gemeinrechtliche Entschädigungsverpflichtung zu erschweren, und hat aus diesem Grunde die Fälle beschränkt, in denen der Arbeitgeber zivilrechtlich haftbar gemacht werden kann.

B.4.1. In der ersten Vorabentscheidungsfrage wird der Gerichtshof gebeten, zu beurteilen, ob Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar sei, indem das Opfer eines Arbeitsunfalls keine Haftpflichtklage gegen seinen Arbeitgeber einreichen könne, obwohl dieser ernsthaft gegen die Vorschriften über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstoßen und Arbeitnehmer dem Risiko eines Arbeitsunfalls ausgesetzt habe, wenn die für die Überwachung der Einhaltung dieser Vorschriften bestimmten Beamten den Arbeitgeber schriftlich in Verzug gesetzt hätten, «jedoch (1) nicht auf die in Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehene Weise oder (2) auf die in Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehene Weise, außer was die Mitteilung im Sinne von Buchstabe *d*) dieses Gesetzesartikels betrifft ».

B.4.2. Da im Ausgangsverfahren nicht zur Diskussion steht, dass sehr wohl eine Inverzugsetzung gemäß Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle erfolgt ist, dass aber festgestellt wurde, dass das Erfordernis von Buchstabe *d*) nicht erfüllt wurde, genügt es, auf Punkt (2) *in fine* der ersten Vorabentscheidungsfrage einzugehen.

B.4.3. Im Gegensatz zu dem, was der Ministerrat anführt, ergibt sich der Behandlungsunterschied zwischen den Opfern eines Arbeitsunfalls, bei dem der Arbeitgeber einen ernsthaften Verstoß begangen hat, je nachdem, ob die für die Aufsicht zuständige Verwaltung in der Inverzugsetzung präzisiert hat oder nicht, dass bei Unterlassung der auferlegten Maßnahmen eine Haftpflichtklage möglich wird, sehr wohl aus der fraglichen Bestimmung.

Zwar hängt der Behandlungsunterschied von der Haltung der Verwaltung zur Ausführung des Gesetzes ab, doch in der fraglichen Bestimmung selbst ist die Vorschrift enthalten, dass die Haftpflichtklage gegen den Arbeitgeber nach einem Arbeitsunfall nur möglich ist, wenn die Inverzugsetzung der Verwaltung formell alle Elemente enthält, die in Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle aufgezählt sind, einschließlich der Warnung in dessen Buchstabe *d*).

B.5.1. Ursprünglich bestimmte Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle, eingefügt durch Artikel 97 des Gesetzes vom 24. Dezember 1999 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen:

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

[...]

7. gegen den Arbeitgeber, der ernsthaft gegen die Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über die Arbeitssicherheit und -hygiene verstoßen hat und Arbeitnehmer dem Risiko eines Arbeitsunfalls ausgesetzt hat, obwohl die für die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen bestimmten Beamten ihn schriftlich auf die Gefahr, der er diese Arbeitnehmer aussetzt, hingewiesen haben.

Im Inverzugsetzungsschreiben werden die festgestellten Verstöße gegen die Sicherheits- und Hygienevorschriften, das dadurch entstandene spezifische Risiko eines Arbeitsunfalls, die konkreten Vorbeugungsmaßnahmen, die ergriffen werden müssen, sowie die Frist, binnen der diese Maßnahmen verwirklicht werden müssen, um zu vermeiden, dass das Opfer eines etwaigen Unfalls oder seine Berechtigten eine Haftpflichtklage einreichen können, vermerkt.

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

In der Begründung zu dem Gesetzentwurf zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen wurde in Bezug auf diese Bestimmung angeführt:

« Aufgrund von Artikel 46 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle genießt der Arbeitgeber eine Immunität gegen eine zivilrechtliche Haftung für die Arbeitsunfälle, die durch seinen Fehler oder durch den Fehler seiner Angestellten oder Beauftragten verursacht wurden. Diese Immunität ist die logische Folge der pauschalen Beschaffenheit der Entschädigung bei Arbeitsunfällen. Im Gesetz heißt es, dass diese Immunität nicht gilt bei vorsätzlichen Fehlern des Arbeitgebers, seinen Beauftragten oder Angestellten.

In der Regelung über Berufskrankheiten gilt ein gleichartiges Prinzip. Hierbei wird im Gesetz jedoch der schwerwiegende Fehler des Arbeitgebers bezüglich der Arbeitssicherheit und -hygiene einem vorsätzlichen Fehler gleichgesetzt. Mit diesem Gesetz wird bezweckt, diese Gleichstellung auch in Bezug auf Arbeitsunfälle zu verwirklichen.

In Bezug auf Berufskrankheiten wird der schwerwiegende Fehler nicht *in abstracto* definiert; man verweist auf eine schriftliche Verwarnung durch die Beamten der zuständigen Inspektionsdienste. Es wird vorgeschlagen, das gleiche Kriterium auch für Arbeitsunfälle anzuwenden, ihm aber noch den Begriff der schwerwiegenden Unterlassung hinzuzufügen. Der Begriff des Arbeitsunfalls ist nämlich umfassender als der Begriff der Berufskrankheit, und es wird nicht beabsichtigt, den Arbeitgeber zivilrechtlich haftbar zu machen für leichte Fehler, auch

wenn die Inspektionsdienste darauf hingewiesen haben. Eine andere Entscheidung würde nämlich die Inspektionsdienste dazu veranlassen können, kein Protokoll mehr zu erstellen in nicht schweren Fällen, und dies wird auch nicht beabsichtigt.

[...]

Die Gefahr, auf die diese Dienste hinweisen, kann unterschiedlicher Art sein, ebenso wie der Begriff Arbeitsunfall unterschiedliche Situationen betrifft. Es kann sich um einen Defekt in den Maschinen oder Anlagen handeln oder um deren Nichtkonformität mit den Regelwerken. Es kann sich um die Nichtkonformität der Arbeitsverfahren handeln, beispielsweise die Bewegungen, die durch die Ausführung der Arbeit erforderlich sind. Es kann sich um die Nichtkonformität der allgemeinen Arbeitsumstände handeln (Lärm, Temperatur, Vibrationen, usw.), der Aussetzung gefährlicher Produkte, usw.

Die 'Verwarnung' im Sinne des Textes beinhaltet nicht spezifisch eine bestimmte Rechtshandlung. Es kann sich beispielsweise um ein Protokoll handeln, ein *pro justitia* mit Feststellung eines Verstoßes oder eine schriftliche Inverzugsetzung mit der Erteilung einer Frist, um sich mit der Regel in Einklang zu bringen. In dieser Verwarnung muss jedoch auf eine Missachtung der Sicherheitsvorschriften hingewiesen werden und sie muss selbstverständlich dem Arbeitgeber zur Kenntnis gebracht worden sein.

Im Hinblick auf die Rechtssicherheit und eine ausreichende vorbeugende Wirkung ist in der schriftlichen Inverzugsetzung in aller Deutlichkeit und auf konkrete Weise anzugeben, welches die festgestellten Verstöße sind, sowie die sich daraus ergebenden Arbeitsunfallrisiken, die erforderlichen Maßnahmen, um ihnen abzuweichen, die Frist, in der diese Maßnahmen verwirklicht werden müssen. Schließlich muss der Arbeitgeber dabei ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass er bei Nichtausführung der vorgeschlagenen Vorbeugungsmaßnahmen innerhalb der festgesetzten Frist aufgrund des Haftpflichtrechts bei einem etwaigen Arbeitsunfall haftbar gemacht werden kann » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1999-2000, DOC 50-0297/001, SS. 37-38).

B.5.2. Die Absätze 1 und 2 des in B.5.1 angeführten Artikels 46 § 1 Nr. 7 wurden durch Artikel 153 des Programmgesetzes vom 27. Dezember 2004 ersetzt durch den in B.1 zitierten Absatz 1 von Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle.

In Bezug auf diese Abänderung heißt es in der Begründung zum Entwurf dieses Programmgesetzes:

« In Artikel 46 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle ist der Verlust der Immunität des Arbeitgeber bei einem ernsthaften Verstoß, auf den durch die Inspektion aufmerksam gemacht wurde, vorgesehen. Der Wortlaut dieses Artikels ist dergestalt anzupassen, dass er auf kohärente Weise mit den Anwendungen des Gesetzes vom 16. November 1972 über die Arbeitsinspektion übereinstimmt. Wenn beispielsweise die Inspektion feststellt, dass ein Arbeitgeber die Empfehlungen seines Dienstes für Gefahrenverhütung oder des externen Sachverständigen nicht anwendet, kann die Inspektion diese Dienste unterstützen, indem sie die vorgeschlagenen Maßnahmen im Rahmen des Gesetzes über die Arbeitsinspektion auferlegt. Das Festhalten an der Unterlassung der vorgeschriebenen Vorbeugungsmaßnahmen kann dann neben der traditionellen Verfolgung dazu führen, dass man als Zivilpartei gegen den Arbeitgeber auftritt.



Um die genaue Tragweite des Begriffs ‘ernsthaft’ zu verstehen, ist auf die Begründung zum Programmgesetz vom 24. Dezember 1999 zu verweisen, mit dem das Gesetz vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle abgeändert wurde. Es wurde beabsichtigt, für Arbeitsunfälle die Immunität des Arbeitgebers teilweise aufzuheben auf die gleiche Weise, wie es für die Berufskrankheiten geschieht. Es besteht jedoch ein Unterschied zwischen Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen. Bei Berufskrankheiten ist davon auszugehen, dass es wegen der Schwere aller Berufskrankheiten genügt, dass die Arbeitsinspektion den Arbeitgeber auf den Verstoß hingewiesen hat, damit dieser Verstoß als ernsthaft bezeichnet wird. Bei Arbeitsunfällen besteht jedoch eine weite Palette von Schweregraden und Verstößen, die minimal bis sehr schwer reichen. Der Gesetzgeber beabsichtigte hier nicht, festzulegen, dass der Hinweis auf einen minimalen Verstoß durch die Arbeitsinspektion ausreichen würde, um zu behaupten, der Arbeitgeber habe ernsthaft gegen die Verordnungsbestimmungen verstoßen. Die ernsthafte Beschaffenheit des Verstoßes muss sich also auch aus der Schwere des Verstoßes an sich ergeben, das heißt, dass der Arbeitgeber durch den Verstoß seinen Arbeitnehmer einer schweren Verletzung aussetzt » (*Parl. Dok.*, Kammer, 2004-2005, DOC 51-1437/001, SS. 87-88).

B.5.3. Aus dem Wortlaut von Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle und den Vorarbeiten dazu geht hervor, dass der Gesetzgeber gewollt hat, dass die Immunität des Arbeitgebers in Bezug auf die zivilrechtliche Haftung für Arbeitsunfälle aufgehoben werden kann, wenn der Arbeitgeber ernsthaft gegen die Vorschriften über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit verstoßen und seinen Arbeitnehmer oder seine Arbeitnehmer dem Risiko eines Arbeitsunfalls ausgesetzt hat.

Der Gesetzgeber war jedoch der Auffassung, dass die Immunität nur aufgehoben werden konnte, nachdem die mit der Aufsicht beauftragten Beamten den Arbeitgeber schriftlich in Verzug gesetzt hatten und ihn dabei auf die Gefahr hingewiesen hatten, dass er seine Arbeitnehmer aussetze, und insofern diese Beamten in der Inverzugsetzung mitgeteilt hatten, welche Verstöße festgestellt wurden und welche Maßnahmen ergriffen werden mussten.

Als der ursprüngliche Artikel 46 § 1 Nr. 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle durch das Gesetz vom 24. Dezember 1999 zur Festlegung sozialer und sonstiger Bestimmungen hinzugefügt wurde, war der Gesetzgeber, wie aus den in B.5.1 zitierten Vorarbeiten hervorgeht, bereits der Ansicht, dass die Immunität des Arbeitgebers nur aufgehoben werden konnte, wenn der Arbeitgeber in der Inverzugsetzung darauf hingewiesen wurde, dass er bei Nichtausführung der vorgeschlagenen Vorbeugungsmaßnahmen innerhalb der festgesetzten Frist aufgrund des Haftpflichtrechts bei einem etwaigen Arbeitsunfall haftbar gemacht werden könnte.

Dieser Wille des Gesetzgebers wurde in der fraglichen Bestimmung in der durch das Gesetz vom 27. Dezember 2004 abgeänderten Fassung explizit durch das Hinzufügen von Artikel 46 § 1 Nr. 7 Buchstabe *d*) des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle zum Ausdruck gebracht.

Der Gesetzgeber hat also immer gewollt, dass die Immunität des Arbeitgebers nur aufgehoben werden konnte, nachdem er durch die für die Aufsicht zuständige Verwaltung in der Inverzugsetzung ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass die nicht rechtzeitige Ausführung der auferlegten Maßnahmen seine zivilrechtliche Haftung für etwaige Arbeitsunfälle mit sich bringen konnte.

B.6.1. Der Gesetzgeber konnte, unter Berücksichtigung der weiten Palette an möglichen Arbeitsunfällen und an Verstößen gegen die Vorschriften über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, es der für die Aufsicht zuständigen Verwaltung überlassen, die Art dieser Verstöße festzulegen und von Fall zu Fall zu bestimmen, ob es Anlass dazu gibt, den Arbeitgeber wegen ernsthafter Verstöße, die die Gefahr von Arbeitsunfällen beinhalteten, in Verzug zu setzen.

Er konnte es dabei ebenfalls der für die Aufsicht zuständigen Behörde überlassen, die Fälle festzulegen, in denen diese Verstöße, falls den in der Inverzugsetzung auferlegten Maßnahmen nicht rechtzeitig Folge geleistet wurde, zu einer gemeinrechtlichen Haftpflichtklage Anlass geben konnten, falls sich ein Arbeitsunfall ereignen sollte.

B.6.2. In Artikel 46 § 1 Nrn. 1, 2, 5, 6 und 7 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle werden die Fälle aufgezählt, in denen die Immunität des Arbeitgebers aufgehoben werden kann, beispielsweise bei vorsätzlichem Handeln oder wenn der Arbeitsunfall Schäden an Gütern des Arbeitnehmers verursacht hat, oder wenn es sich um einen Unfall auf dem Weg zur und von der Arbeit oder um einen Verkehrsunfall handelt.

In all diesen Fällen, außer in dem letzten im vorerwähnten Artikel 46 § 1 Nr. 7 Buchstabe *d*) genannten Fall, muss der Arbeitgeber sich auf der Grundlage des Gesetzestextes selbst bewusst sein, dass er Gefahr läuft, noch zivilrechtlich haftbar gemacht zu werden für den Schaden, der sich aus dem Arbeitsunfall ergeben würde.

Wie in B.6.1 dargelegt wurde, ist es zu rechtfertigen, dass der Gesetzgeber es der Verwaltung überlässt, die Fälle zu bestimmen, in denen der Arbeitgeber in Verzug gesetzt werden muss, doch es genügt, dass dem Arbeitgeber in der Inverzugsetzung mitgeteilt wird, gegen welche Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen über Arbeitssicherheit und -hygiene er

ernsthaft verstoßen hat und welche Maßnahmen er innerhalb einer bestimmten Frist ergreifen muss. Dies verhindert nicht, dass auch für weniger schwere Verstöße dem Arbeitgeber Bemerkungen mitgeteilt werden können.

Es ist jedoch nicht nur Ausdruck eines weitgehenden Formalismus, wenn überdies verlangt wird, dass in der Inverzugsetzung ausdrücklich angegeben werden muss, dass die Nichtausführung der in der Inverzugsetzung auferlegten Maßnahmen zur Aufhebung der grundsätzlichen Immunität des Arbeitgebers führen könnte, sondern diese zusätzliche Vorschrift birgt außerdem die Gefahr, dass die gemeinrechtliche Haftpflichtklage des Opfers eines Arbeitsunfalls von der Entscheidung oder sogar dem Vergessen des für die Aufsicht zuständigen Beamten, in der Inverzugsetzung ausdrücklich diesen Hinweis aufzunehmen, abhängig gemacht wird.

Daher ist es nicht vernünftig gerechtfertigt, dass Opfer eines Arbeitsunfalls gegen ihren Arbeitgeber, der einen ernsthaften Verstoß begangen hat und der dafür in Verzug gesetzt wurde, keine gemeinrechtliche Klage auf Entschädigung einreichen können aus dem bloßen Grund, dass die Verwaltung nicht ausdrücklich in der Inverzugsetzung des Arbeitgebers angegeben hat, dass er seine Immunität verlieren könnte, wenn er den auferlegten geeigneten Maßnahmen nicht Folge geleistet hat.

B.7.1. Die erste Vorabentscheidungsfrage ist bejahend zu beantworten.

B.7.2. Da eine Antwort auf die zweite Vorabentscheidungsfrage nicht zu einer umfassenderen Feststellung eines Verstoßes gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung führen könnte, besteht kein Anlass, diese zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Artikel 46 § 1 Nr. 7 Buchstabe *d*) des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

- Die zweite Vorabentscheidungsfrage bedarf keiner Antwort.

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 21. Mai 2015.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) A. Alen