

Geschäftsverzeichnissnr. 6205

Entscheid Nr. 51/2016
vom 24. März 2016

ENTSCHEIDSAUSZUG

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

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Präsidenten E. De Groot und J. Spreutels, und den Richtern L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Moerman, E. Derycke und F. Daoût, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Präsidenten E. De Groot,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

*

* *

I. *Gegenstand der Vorabentscheidungsfrage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 17. April 2015 in Sachen der Staatsanwaltschaft und A.D. und E.D. - Zivilparteien - gegen A.V. und die « VDA & Co » PGmbH, dessen Ausfertigung am 22. Mai 2015 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat das Gericht erster Instanz Ostflandern, Abteilung Dendermonde, folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstoßen die Artikel 1, 2 und 41 [zu lesen ist: 46] des Gesetzes über die Arbeitsunfälle gegen den in den Artikeln 10 und 11 der koordinierten Verfassung verankerten Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung, indem sie dahingehend ausgelegt werden, dass

- ein Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer oder Lehrling Opfer eines Arbeitsunfalls ist, aufgrund von Artikel 46 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle (‘ Immunitätsregel ’) eine zivilrechtliche Immunität geltend machen kann;

- ein Arbeitgeber, der eine Person im Rahmen eines Vertrags für individuelle Berufsausbildung gemäß Artikel 95 des Erlasses der Flämischen Regierung vom 5. Juni 2009 über die Organisation der Arbeitsvermittlung und der Berufsausbildung beschäftigt, die Immunitätsregelung nach Artikel 46 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle nicht geltend machen kann, während dieser Arbeitgeber auch einen Vertrag mit einem Versicherer abschließen muss, der dazu gehalten ist, die gleichen Garantien zu bieten wie die im Gesetz vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle vorgesehenen Garantien, und die Art der Unfälle, die Anlass zu den Klagen auf Wiedergutmachung des dadurch entstandenen Schadens geben, und der Umfang der von den Versicherern zu bietenden Garantien identisch oder ähnlich sind, und der finanzielle Druck auf den Arbeitgeber identisch ist? ».

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

B.1. Obwohl in der Vorabentscheidungsfrage auf die Artikel 1, 2 und 41 des Gesetzes vom 10. April 1971 über die Arbeitsunfälle verwiesen wird, geht aus dieser Frage sowie aus der Begründung der Vorlageentscheidung hervor, dass in Wirklichkeit die Artikel 1, 2 und 46 dieses Gesetzes gemeint sind.

Diese Artikel bestimmen:

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

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

2. [...]

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) ihm die festgestellten Verstöße schriftlich mitgeteilt haben,

c) ihm schriftlich angemessene Maßnahmen vorgeschrieben haben,

d) 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.

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.

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

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

B.2. Der Gerichtshof wird gefragt, ob diese Bestimmungen mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar seien in der Auslegung, dass der Arbeitgeber sich nicht auf die sich aus Artikel 46 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle ergebende zivilrechtliche Immunität berufen könne, wenn das Opfer eines Arbeitsunfalls eine Person sei, die eine individuelle Berufsausbildung im Sinne der Artikel 90 ff. des Erlasses der Flämischen Regierung vom 5. Juni 2009 über die Organisation der Arbeitsvermittlung und der Berufsausbildung bei ihm absolviere, während der Arbeitgeber sich wohl auf diese Immunität berufen könne, wenn das Opfer ein Arbeitnehmer oder ein Lehrling sei.

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

B.3.2. Diese für den Arbeitgeber geltende zivilrechtliche Immunität ist Bestandteil der Leitlinien, auf denen das Gesetz über die Arbeitsunfälle beruht.

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

Begriff « Berufsrisiko » und von der Aufteilung des Risikos unter dem Arbeitgeber und dem Opfer des Arbeitsunfalls.

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

Bei der Entstehung des Gesetzes 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.3.3. Das Pauschalentschädigungssystem zielt nicht nur darauf ab, das Einkommen des Arbeitnehmers gegen ein mögliches Berufsrisiko zu schützen, sondern auch darauf, den sozialen Frieden innerhalb der Betriebe aufrechtzuerhalten, unter Vermeidung einer Zunahme von Haftungsprozessen.

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

Die Finanzierung des Pauschalentschädigungssystems wird durch die Arbeitgeber sichergestellt, die seit 1971 verpflichtet sind, eine Arbeitsunfallversicherung abzuschließen und die Prämienkosten zu tragen. Der Gesetzgeber war darum bemüht, die daraus sich ergebende finanzielle Last nicht durch eine eventuelle gemeinrechtliche Entschädigungsverpflichtung zu erschweren, und hat aus diesem Grunde die Fälle beschränkt, in denen der Arbeitgeber zivilrechtlich haftbar gemacht werden kann.

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

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

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

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

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

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

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

Darüber hinaus werden zur Anwendung dieses Gesetzes den Arbeitnehmern gleichgestellt: Lehrlinge und Personen, auf die der König diese Anwendung in Ausführung von Artikel 2 § 1 Nr. 1 ausdehnt. Den Arbeitgebern werden gleichgestellt: Personen, die Lehrlinge beschäftigen, und Personen, die vom König in Anwendung von Artikel 2 § 1 Nr. 1 (Artikel 1 § 1 Absatz 2 des

Gesetzes vom 27. Juni 1969 in der auf die Streitsache vor dem vorlegenden Richter anwendbaren Fassung) bestimmt werden.

Aus Artikel 2 § 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 27. Juni 1969 geht hervor, dass der König Personen nur mit Arbeitgebern gleichstellen kann, insofern Arbeitsleistungen gegen Entlohnung unter ihrer Weisung erbracht werden (Kass., 12. September 1994, *Arr. Cass.*, 1994, Nr. 370).

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

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

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

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

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

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

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

B.8. Aus dem Umstand, dass das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Lernenden nicht einem Arbeitsvertrag unterliegt, und aus dem Fehlen von Bestimmungen, durch die der Anwendungsbereich des Gesetzes über die Arbeitsunfälle auf den Lernenden und den Arbeitgeber, bei dem die individuelle Ausbildung absolviert wird, ausgedehnt wurde, ergibt sich ebenfalls, dass der Arbeitgeber sich nicht auf die aus Artikel 46 des Gesetzes über die Arbeitsunfälle sich ergebende zivilrechtliche Immunität berufen kann, wenn das Opfer eines Arbeitsunfalls ein Lernender in individueller Berufsausbildung ist.

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

B.9. Wie in B.4 angeführt wurde, können bei einem genaueren Vergleich des Systems des Gesetzes über die Arbeitsunfälle mit dem gemeinrechtlichen Haftungssystem, das in diesem Fall auf den Arbeitgeber, bei dem ein Lernender in individueller Berufsausbildung Opfer eines Arbeitsunfalls ist, anwendbar bleibt, Behandlungsunterschiede zutage treten, bisweilen im einen Sinn und bisweilen im anderen Sinn. Vorbehaltlich dessen, dass alle fraglichen Regeln der Logik

des Systems entsprechen, zu dem diese Regel gehört, sind solche Unterschiede nicht unvereinbar mit dem Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung.

B.10.1. Es entspricht der Logik des Systems des Gesetzes über die Arbeitsunfälle, dass dessen Anwendungsbereich in Bezug auf die Arbeitgeber grundsätzlich auf diejenigen begrenzt ist, die Personen beschäftigen, die unter dem Schutz dieses Gesetzes stehen. Dieses Gesetz enthält nämlich ein ausgewogenes Ganzes von Regeln, die, getrennt von diesem Ganzen, bisweilen von Vorteil, und bisweilen von Nachteil sind für die Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer.

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

B.10.2. Die individuelle Berufsausbildung betrifft eine Maßnahme der Flämischen Gemeinschaft, die im Rahmen ihrer Zuständigkeiten für berufliche Umschulung und Fortbildung im Sinne von Artikel 4 Nr. 16 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 zur Reform der Institutionen ergriffen wurde. Da die betreffende Maßnahme sich auf die Berufsausbildung von Arbeitssuchenden bezieht und nicht auf deren Beschäftigung, entspricht es grundsätzlich der Logik dieses Systems, dass die betreffenden Personen nicht durch einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber verbunden sind, bei dem sie diese Ausbildung absolvieren.

B.11. Der Umstand, dass der Arbeitgeber in Bezug auf den Lernenden in individueller Ausbildung nicht der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer unterliegt, hat unter anderem zur Folge, dass der Arbeitgeber für diesen Lernenden keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen muss und somit nicht zur Finanzierung des Fonds für Arbeitsunfälle beiträgt. Der Arbeitgeber befindet sich hinsichtlich eines Lernenden in individueller Ausbildung folglich in einer Situation, die sich von der Situation unterscheidet, in der sich ein Arbeitgeber hinsichtlich eines Arbeitnehmers oder eines Lehrlings befindet.

Der Arbeitgeber schuldet dem Lernenden außerdem keine Entlohnung. Obwohl er eine Produktivitätsprämie zahlen muss und den Lernenden außerdem gegen Unfälle während der Ausbildung und auf dem Weg von und zu dem Ausbildungsort versichern muss, sind die

finanziellen Lasten des Arbeitgebers in Bezug auf einen Lernenden in individueller Ausbildung, im Vergleich zu seinen Lasten in Bezug auf einen Arbeitnehmer, als geringer zu betrachten.

B.12. In Anbetracht der vorerwähnten Unterschiede zwischen einerseits den Lernenden in individueller Berufsausbildung und andererseits den Arbeitnehmern und den Lehrlingen sowie der damit zusammenhängenden unterschiedlichen Beschaffenheit der Verpflichtungen des Arbeitgebers und unter Berücksichtigung der jeweiligen Merkmale der Systeme des Gesetzes über die Arbeitsunfälle und der individuellen Berufsausbildung, entbehrt der in der Vorabentscheidungsfrage angeführte Behandlungsunterschied nicht einer vernünftigen Rechtfertigung.

B.13. Die Vorabentscheidungsfrage ist verneinend zu beantworten.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

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

Erlassen in niederländischer und französischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 24. März 2016.

Der Kanzler,

Der Präsident,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) E. De Groot