



Verfassungsgerichtshof

ÜBERSETZUNG
Entscheid Nr. 8/2023
vom 19. Januar 2023
Geschäftsverzeichnismrn. 7736 und 7740
AUSZUG

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

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus dem vorsitzenden Richter T. Giet, dem Präsidenten L. Lavrysen, und den Richtern J. Moerman, M. Pâques, D. Pieters, E. Bribosia und K. Jadin, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Richters T. Giet,

erlässt nach Beratung folgenden Entscheid:

I. Gegenstand der Vorabentscheidungsfragen und Verfahren

a. In seinem Entscheid vom 22. April 2021, dessen Ausfertigung am 24. Januar 2022 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Appellationshof Lüttich folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 32*decies* § 1/1 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention, wenn er dahin ausgelegt wird, dass er es dem Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz ermöglicht, nur vor den Arbeitsgerichten eine Wahl zwischen der vollständigen Ersetzung des von ihm erlittenen Schadens und der pauschalen Ersetzung desselben Schadens zu treffen, während dasselbe Opfer identischer Taten diese Wahl nicht mehr hätte, wenn vor einem Strafgericht eine Verfolgung gegen den Beschuldigten, dem diese Taten zur Last gelegt werden, eingeleitet wird? ».

b. In seinem Entscheid vom 25. November 2021, dessen Ausfertigung am 25. Januar 2022 in der Kanzlei des Gerichtshofes eingegangen ist, hat der Appellationshof Lüttich folgende Vorabentscheidungsfrage gestellt:

« Verstößt Artikel 32*decies* § 1/1 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention, wenn er dahin ausgelegt wird, dass er es dem Opfer einer Gewalttat am Arbeitsplatz ermöglicht, nur vor den Arbeitsgerichten eine Wahl zwischen der vollständigen Ersetzung des von ihm erlittenen Schadens und der pauschalen Ersetzung desselben Schadens zu treffen, während dasselbe Opfer identischer Taten, das anlässlich einer vor einem Strafgericht eingeleiteten Verfolgung als Zivilpartei auftritt, dem der zur Last gelegten Taten für schuldig befundenen Täter gegenüber diese Wahl nicht mehr hätte? ».

Diese unter den Nummern 7736 und 7740 ins Geschäftsverzeichnis des Gerichtshofes eingetragenen Rechtssachen wurden verbunden.

(...)

III. *Rechtliche Würdigung*

(...)

In Bezug auf die fragliche Bestimmung und deren Kontext

B.1.1. Artikel 32*decies* § 1/1 des Gesetzes vom 4. August 1996 « über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit » (nachstehend: Gesetz vom 4. August 1996) bestimmt:

« Jede Person, die ein Interesse nachweisen kann, kann beim Arbeitsgericht eine Schadenersatzklage einreichen.

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

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

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

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

b) der Täter steht in einer Autoritätsbeziehung zum Opfer,

c) aufgrund der Schwere der Taten.

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

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

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

Diese Bestimmung ist Bestandteil von Unterabschnitt 3 (« Schutz der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der anderen Personen, die sich am Arbeitsplatz befinden, vor Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ») von Abschnitt 2 (« Sonderbestimmungen in Bezug auf Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ») von Kapitel *5bis* (« Sonderbestimmungen in Bezug auf die Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz, darunter Stress, Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ») des Gesetzes vom 4. August 1996.

B.1.2. Gewalt am Arbeitsplatz ist definiert als jede Gegebenheit, bei der ein Arbeitnehmer oder eine andere Person, auf die Abschnitt 2 (« Sonderbestimmungen in Bezug auf Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ») anwendbar ist, bei der Ausführung der Arbeit psychisch oder physisch bedroht oder angegriffen wird (Artikel *32ter* Absatz 1 Nr. 1 des Gesetzes vom 4. August 1996).

B.1.3. Der Paragraph 1/1 des Artikels *32decies* des Gesetzes vom 4. August 1996 wurde in diese Bestimmung durch das Gesetz vom 28. März 2014 « zur Abänderung des Gerichtsgesetzbuches und des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit, was Gerichtsverfahren betrifft » (nachstehend: Gesetz vom 28. März 2014) eingefügt.

Durch das Gesetz vom 28. März 2014 wurde auch Artikel 578 Nr. 11 des Gerichtsgesetzbuches abgeändert, der bestimmt:

« Das Arbeitsgericht erkennt:

[...]

11. über Streitfälle mit Bezug auf psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz, darunter Gewalt und moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund von Kapitel 5*bis* des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit ».

Jedoch wurde durch das vorerwähnte Gesetz Artikel 578 Nr. 7 des Gerichtsgesetzbuches nicht abgeändert. Aufgrund dieser Bestimmung, um die es hier nicht geht, erkennt das Arbeitsgericht « über zivilrechtliche Streitfälle infolge eines Verstoßes gegen Gesetze und Erlasse über die Arbeitsregelung und über Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts fallen, unbeschadet der Anwendung der Gesetzesbestimmungen, die diese Zuständigkeit den Strafgerichten zuweisen, wenn diese mit der Strafverfolgung befasst werden ».

B.1.4. Durch die Abänderung von Artikel 32*decies* hat der Gesetzgeber in Absatz 1 von Paragraph 1/1 grundsätzlich die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts, um über Klagen auf Ersetzung des materiellen und moralischen Schadens, der durch Gewalt oder moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entstanden ist, zu erkennen, festgelegt. Absatz 2 von Paragraph 1/1 bezieht sich auf die Ersetzung des Schadens, der dem Opfer infolge von missbräuchlichem Verhalten entstanden ist. Mit diesem Absatz 2 hat der Gesetzgeber insbesondere die Möglichkeit des Opfers von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz, zwischen einerseits einer Ersetzung des tatsächlich erlittenen Schadens, was bedeutet, dass das Opfer diesen ihm tatsächlich entstandenen Schaden nachweisen muss, oder andererseits einer pauschalen Entschädigung für seine Schaden zu wählen, eingeführt (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, SS. 7 und 71).

B.2.1. Zu dieser Wahl zwischen einer pauschalen Ersetzung und einer vollständigen Ersetzung des dem Opfer durch Gewalt, moralische oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entstandenen Schadens heißt es in den Vorarbeiten:

« [...] Il n'était pas prévu d'indemnité forfaitaire dans la loi pour réparer les dommages découlant de la violence ou du harcèlement. La victime devait dès lors en vertu du droit commun apporter la preuve du dommage qu'elle avait réellement subi et du lien de causalité entre les comportements et le dommage. Or, il est généralement très difficile d'obtenir une réparation effective du dommage subi (surtout le dommage moral) en raison des problèmes de

preuve inhérents à de telles actions. Le système du forfait résout ce problème de preuve et permet une économie substantielle de débats sur le montant de l'indemnisation.

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

B.2.2. Im Ausschuss hat die Ministerin präzisiert:

« En ce qui concerne le but visé par le forfait, [...] :

- il doit être suffisamment dissuasif;

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

B.2.3. Aus den Vorarbeiten geht ebenfalls hervor, dass der Gesetzgeber, indem er eine pauschale Entschädigung des Opfers von Gewalt oder moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ermöglichte, die Rechtsvorschriften über das Wohlbefinden bei der Arbeit mit den Rechtsvorschriften in Bezug auf die Bekämpfung von Diskriminierungen, die Fälle von pauschaler Entschädigung des Opfers vorsehen, harmonisieren wollte (*Parl. Dok.*, Kammer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 und DOC 53-3102/001, S. 12).

In Bezug auf die Vorabentscheidungsfragen

B.3. Die Vorabentscheidungsfragen betreffen die Vereinbarkeit der in Rede stehenden Bestimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention, dahin ausgelegt, dass das Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz zwischen einer vollständigen Ersetzung und einer pauschalen Ersetzung seines Schadens nur vor den Arbeitsgerichten und nicht vor den Strafgerichten, vor denen eine Strafverfolgung für die gleichen Taten eingeleitet werden und kann und vor denen das Opfer als Zivilpartei auftreten kann, wählen kann.

B.4. Aus den Vorlageentscheidungen geht hervor, dass das vorlegende Rechtsprechungsorgan aus Artikel 3 des einleitenden Titels des Strafprozessgesetzbuches und aus Artikel 578 Nr. 7 des Gerichtsgesetzbuches ableitet, dass die Strafgerichte zuständig sind, um über Gewalttaten am Arbeitsplatz, die unter Verstoß gegen das Gesetz vom 4. August 1996 begangen wurden, zu erkennen und um über die entsprechende Zivilklage zu befinden.

Außerdem legt das vorlegende Rechtsprechungsorgan die fragliche Bestimmung dahin aus, dass sie nur auf die Arbeitsgerichte Anwendung findet, sodass die Strafgerichte nach dieser Auslegung dem Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz keine pauschale Entschädigung auf der Grundlage der fraglichen Bestimmung gewähren können.

B.5. In dieser Auslegung prüft der Gerichtshof, ob die fragliche Bestimmung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung vereinbar ist.

B.6. In der Auslegung durch das vorlegende Rechtsprechungsorgan führt die fragliche Bestimmung zu einem Behandlungsunterschied zwischen einerseits einer Person, die die Ersetzung ihres Schadens, der durch Gewalt am Arbeitsplatz entstanden ist, vor einem Arbeitsgericht beantragt, und andererseits einer Person, die die Ersetzung desselben Schadens vor einem Strafgericht im Rahmen des Auftretens als Zivilpartei verlangt.

Während Erstere eine pauschale Ersetzung ihres Schadens auf der Grundlage der fraglichen Bestimmung verlangen kann, was sie davon entbindet, den Umfang ihres Schadens nachzuweisen, muss Letztere den Umfang ihres tatsächlichen Schadens nachweisen, um Schadenersatz zu erhalten. Wie aus den in B.2.1 zitierten Vorarbeiten hervorgeht, ist es aber für ein Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz sehr schwierig, den Umfang seines Schadens nachzuweisen, vor allem wenn es sich um einen moralischen Schaden handelt.

B.7. Der Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung schließt nicht aus, dass ein Behandlungsunterschied zwischen Kategorien von Personen eingeführt wird, soweit dieser Unterschied auf einem objektiven Kriterium beruht und in angemessener Weise gerechtfertigt ist.

Das Vorliegen einer solchen Rechtfertigung ist im Hinblick auf Zweck und Folgen der beanstandeten Maßnahme sowie auf die Art der einschlägigen Grundsätze zu beurteilen; es

wird gegen den Grundsatz der Gleichheit und Nichtdiskriminierung verstoßen, wenn feststeht, dass die eingesetzten Mittel in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehen.

B.8.1. Aus den in B.2.1 bis B.2.3 zitierten Vorarbeiten geht hervor, dass der Gesetzgeber damit, dass er dem Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz die Möglichkeit geboten hat, sich für eine pauschale Ersetzung seines Schadens anstelle einer vollständigen Ersetzung, die es erfordert, dass es vorher den Umfang des Schadens, den es tatsächlich erlitten hat, nachweist, zu entscheiden, die Beweislast des Opfers verringern wollte, die Zahl der Streitfälle bezüglich der Höhe der Entschädigung senken und eine abschreckende Wirkung auf den Täter erzielen wollte. Schließlich wollte er auch die Rechtsvorschriften über das Wohlbefinden bei der Arbeit mit den Rechtsvorschriften in Bezug auf die Bekämpfung von Diskriminierungen harmonisieren.

B.8.2. In seinem Schriftsatz gibt der Ministerrat an, dass die Abänderung der fraglichen Bestimmung durch das Gesetz vom 28. März 2014 nicht bezweckte, die jeweiligen Zuständigkeiten der Arbeitsgerichte und der Strafgerichte, um über eine Schadenersatzklage eines Opfers von Gewalt am Arbeitsplatz zu erkennen, abzuändern.

B.8.3. Da der Gesetzgeber die Möglichkeit des Opfers von Gewalt am Arbeitsplatz, die Ersetzung seines Schadens vor den Strafgerichten zu beantragen, unberührt lassen wollte, ist es folglich in Anbetracht der von der fraglichen Bestimmung verfolgten Zielsetzung nicht sachdienlich, diesem Opfer die Möglichkeit, sich für eine pauschale Ersetzung zu entscheiden, nur vor den Arbeitsgerichten und nicht auch vor den Strafgerichten einzuräumen. Die in B.8.1 erwähnten Gründe gelten nämlich genauso für die Einreichung einer Schadenersatzklage vor einem Strafgericht wie vor einem Arbeitsgericht.

B.9. In dieser Auslegung ist die fragliche Bestimmung unvereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.10.1. Ebenso wie der Ministerrat stellt der Gerichtshof fest, dass eine andere Auslegung der fraglichen Bestimmung möglich ist. Diese kann nämlich dahin ausgelegt werden, dass sie es dem Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz ermöglicht, auch vor dem Strafrichter eine pauschale Entschädigung auf der Grundlage der fraglichen Bestimmung zu beantragen.

B.10.2. In dieser Auslegung ist die fragliche Bestimmung vereinbar mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung.

B.11. Die Prüfung anhand von Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention in Verbindung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung führt nicht zu einer anderen Schlussfolgerung.

Aus diesen Gründen:

Der Gerichtshof

erkennt für Recht:

- Artikel 32*decies* § 1/1 des Gesetzes vom 4. August 1996 « über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit » verstößt gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 6 des Europäischen Menschenrechtskonvention, dahin ausgelegt, dass er es den Strafgerichten nicht erlaubt, Opfern von Gewalt am Arbeitsplatz die darin vorgesehene pauschale Entschädigung zu gewähren.

- Dieselbe Bestimmung verstößt nicht gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung, an sich oder in Verbindung mit Artikel 6 des Europäischen Menschenrechtskonvention, dahin ausgelegt, dass sie es den Strafgerichten erlaubt, Opfern von Gewalt am Arbeitsplatz die darin vorgesehene pauschale Entschädigung zu gewähren.

Erlassen in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, am 19. Januar 2023.

Der Kanzler,

Der vors. Richter,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) T. Giet