

## ÜBERSETZUNG

Geschäftsverzeichnisnr. 5060

Urteil Nr. 169/2011  
vom 10. November 2011

### URTEILSAUSZUG

---

*In Sachen:* Präjudizielle Frage in Bezug auf die Artikel 114 und 115 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung, gestellt vom Arbeitsgericht Namur.

Der Verfassungsgerichtshof,

zusammengesetzt aus den Vorsitzenden R. Henneuse und M. Bossuyt, und den Richtern E. De Groot, L. Lavrysen, E. Derycke, P. Nihoul und F. Daoût, unter Assistenz des Kanzlers P.-Y. Dutilleux, unter dem Vorsitz des Vorsitzenden R. Henneuse,

verkündet nach Beratung folgendes Urteil:

\*

\* \*

### I. *Gegenstand der präjudiziellen Frage und Verfahren*

In seinem Urteil vom 28. Oktober 2010 in Sachen Caroline Stoffels gegen den Landesbund der sozialistischen Krankenkassen, dessen Ausfertigung am 26. November 2010 in der Kanzlei des Hofes eingegangen ist, hat das Arbeitsgericht Namur folgende präjudizielle Frage gestellt:

« Verstoßen die Artikel 114 und 115 des durch den königlichen Erlass vom 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung gegen den in den Artikeln 10 und 11 der Verfassung verankerten Gleichheitsgrundsatz, indem sie bestimmen, dass die in Artikel 114 erwähnten Ruhezeiten nur unter der Bedingung berücksichtigt werden können, dass die Arbeitnehmerin jegliche Tätigkeit eingestellt hat, während ihr Entfernen nur für eine Tätigkeit, die teilweise im Dienste eines Arbeitgebers ausgeübt wird, und nicht für eine andere Tätigkeit, die teilweise im Dienste eines anderen Arbeitgebers ausgeübt wird, vorgeschrieben wurde? ».

(...)

### III. *In rechtlicher Beziehung*

(...)

B.1. Die Artikel 114 und 115 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung bestimmen:

« Art. 114. Die pränatale Ruhe beginnt auf Antrag der Berechtigten frühestens ab der sechsten Woche vor dem voraussichtlichen Entbindungsdatum oder ab der achten Woche, wenn eine Mehrlingsgeburt vorgesehen ist. Zu diesem Zweck übergibt die Berechtigte ihrem Versicherungsträger ein ärztliches Attest, in dem bescheinigt wird, dass sie normalerweise am Ende der beantragten pränatalen Ruhezeit entbinden wird. Findet die Entbindung nach dem vom Arzt vorgesehenen Datum statt, wird die pränatale Ruhe bis zum tatsächlichen Entbindungsdatum verlängert.

Die postnatale Ruhe erstreckt sich über einen Zeitraum von neun Wochen, der am Tag der Entbindung beginnt. Der Zeitraum von neun Wochen beginnt am Tag nach dem Tag der Entbindung, wenn die Arbeitnehmerin am Tag der Entbindung die Arbeit noch begonnen hat. Dieser Zeitraum kann verlängert werden nach Verhältnis des Zeitraums, während dessen die Berechtigte weitergearbeitet oder sich unter kontrollierter Arbeitslosigkeit befunden hat zwischen einschließlich der sechsten und der zweiten Woche vor der Entbindung beziehungsweise zwischen einschließlich der achten und der zweiten Woche vor der Entbindung bei einer Mehrlingsgeburt. Der König kann die Zeiträume bestimmen, die für die Verlängerung der postnatalen Ruhe mit einem Zeitraum gleichgesetzt werden dürfen, während dessen die Berechtigte innerhalb des oben erwähnten Zeitraums weitergearbeitet hat beziehungsweise arbeitslos war.

Bei Mehrlingsgeburten kann die eventuell gemäß den Bestimmungen des vorangehenden Absatzes verlängerte postnatale Ruhezeit von neun Wochen auf Antrag der Berechtigten um einen Zeitraum von höchstens zwei Wochen verlängert werden.

Auf Antrag der Berechtigten kann die postnatale Ruhezeit von neun Wochen um eine Woche verlängert werden, wenn die Berechtigte während des gesamten Zeitraums von sechs Wochen vor dem tatsächlichen Entbindungsdatum arbeitsunfähig gewesen ist, oder um acht Wochen, wenn eine Mehrlingsgeburt zu erwarten ist.

Muss das Neugeborene über die ersten sieben Tage nach der Geburt hinaus im Krankenhaus bleiben, kann die postnatale Ruhezeit auf Antrag der Berechtigten um den Zeitraum des Krankenhausaufenthaltes des Kindes, der über die ersten sieben Tage hinausgeht, verlängert werden. Der Verlängerungszeitraum darf vierundzwanzig Wochen nicht überschreiten. Zu diesem Zweck übermittelt die Berechtigte ihrem Versicherungsträger eine Bescheinigung des Krankenhauses über die Dauer des Krankenhausaufenthaltes des Kindes.

Die in Artikel 86 § 1 Nr. 1 Buchstabe a) erwähnte Arbeitnehmerin mit Ausnahme der Arbeitnehmerin, die eine Entschädigung aufgrund der Beendigung des Arbeitsvertrags bezieht, hat die Möglichkeit, den Zeitraum der Mutterschaftsruhe zu verlängern, indem sie unter den in Artikel 39 Absatz 3 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit erwähnten Bedingungen ihre Berufstätigkeit zum Teil wiederaufnimmt.

Stirbt die Mutter oder ist sie im Krankenhaus, so kann ein Teil der postnatalen Ruhe unter Bedingungen und gemäß Modalitäten, die vom König bestimmt werden, in einen Urlaub zugunsten des in Artikel 86 § 1 erwähnten Berechtigten umgewandelt werden, der die in den Artikeln 128 bis 132 sowie die in Artikel 30 § 2 Absatz 1 und 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder die in Artikel 25<sup>quinquies</sup> § 2 Absatz 1 und 2 des Gesetzes vom 1. April 1936 über die Arbeitsverträge für Binnenschiffer erwähnten Bedingungen erfüllt. Die Entschädigung, die diesem Berechtigten bewilligt wird, wird vom König bestimmt ».

« Art. 115. Mit Ausnahme des Zeitraums, während dessen die Berechtigte von der in Artikel 114 Absatz 6 erwähnten Möglichkeit Gebrauch macht, können die in Artikel 114 erwähnten Ruhezeiten als solche nur unter der Bedingung berücksichtigt werden, dass die Berechtigte jegliche Tätigkeit eingestellt oder die kontrollierte Arbeitslosigkeit unterbrochen hat ».

Artikel 39 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit bestimmt:

« Auf Antrag der Arbeitnehmerin muss der Arbeitgeber ihr frühestens ab der sechsten Woche vor dem voraussichtlichen Entbindungsdatum oder, wenn eine Mehrlingsgeburt vorgesehen ist, ab der achten Woche vor diesem Datum Urlaub gewähren. Spätestens sieben Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungsdatum oder, wenn eine Mehrlingsgeburt vorgesehen ist, neun Wochen vor diesem Datum besorgt die Arbeitnehmerin ihm ein dieses Datum bestätigendes ärztliches Attest. Erfolgt die Entbindung erst nach dem vom Arzt vorgesehenen Datum, so wird der Urlaub bis zum tatsächlichen Entbindungsdatum verlängert.

Die Arbeitnehmerin darf ab dem siebten Tag vor dem voraussichtlichen Entbindungsdatum bis zum Ablauf eines Zeitraums von neun Wochen, beginnend am Tag der Entbindung, keine Arbeit verrichten. Der Zeitraum von neun Wochen beginnt am Tag nach der Entbindung, wenn die Arbeitnehmerin am Tag der Entbindung die Arbeit noch begonnen hat.

Die Arbeitsunterbrechung wird auf ihren Antrag über die neunte Woche hinaus um einen Zeitraum verlängert, dessen Dauer der Dauer des Zeitraums entspricht, in dem sie ab der sechsten Woche oder, wenn eine Mehrlingsgeburt vorgesehen ist, ab der achten Woche vor dem genauen Entbindungsdatum weitergearbeitet hat. Dieser Zeitraum wird im Falle einer Frühgeburt um die Anzahl Tage verkürzt, an denen sie während des Zeitraums von sieben Tagen vor dem Entbindungsdatum gearbeitet hat. Der König kann bestimmte Perioden der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags und bestimmte Abwesenheiten, wenn es sich um Personen handelt, die anders als aufgrund eines Arbeitsvertrags unter der Autorität einer anderen Person Arbeitsleistungen erbringen, mit Arbeitsperioden gleichsetzen. Wenn die Arbeitnehmerin die Arbeitsunterbrechung nach der neunten Woche um mindestens zwei Wochen verlängern kann, können die letzten zwei Wochen des Zeitraums postnatalen Urlaubs auf ihren Antrag in Tage postnatalen Urlaubs umgewandelt werden. Der Arbeitgeber muss diesen Zeitraum dann je nach der Anzahl der im Arbeitsstundenplan der Arbeitnehmerin vorgesehenen Tage in Tage postnatalen Urlaubs umwandeln. Die Arbeitnehmerin muss diese Tage postnatalen Urlaubs gemäß einem von ihr selbst festgelegten Zeitplan innerhalb von acht Wochen ab dem Ende des ununterbrochenen Zeitraums postnatalen Urlaubs nehmen. Der König kann die Modalitäten bestimmen, gemäß denen die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber von der Umwandlung und von diesem Zeitplan in Kenntnis setzt, und Er kann andere Weisen der Umwandlung festlegen.

Auf Antrag der Arbeitnehmerin wird der Zeitraum der Arbeitsunterbrechung nach der neunten Woche um eine Woche verlängert, wenn sie während des ganzen Zeitraums ab der sechsten Woche oder, wenn eine Mehrlingsgeburt vorgesehen ist, ab der achten Woche vor dem tatsächlichen Entbindungsdatum bis zur Entbindung wegen Krankheit oder Unfall unfähig gewesen ist, ihre Arbeit zu verrichten.

Im Falle einer Mehrlingsgeburt wird auf Antrag der Arbeitnehmerin der gemäß den Bestimmungen der Absätze 3 und 4 eventuell verlängerte Zeitraum der Arbeitsunterbrechung nach der neunten Woche um einen Zeitraum von höchstens zwei Wochen verlängert.

Wenn das Neugeborene nach den ersten sieben Tagen, gerechnet ab seiner Geburt, in der Pflegeanstalt bleiben muss, kann der postnatale Urlaub auf Antrag der Arbeitnehmerin um einen Zeitraum verlängert werden, dessen Dauer der Dauer des Zeitraums entspricht, in dem ihr Kind weiterhin nach den ersten sieben Tagen in dieser Anstalt bleibt. Die Dauer dieser Verlängerung darf vierundzwanzig Wochen nicht überschreiten. Zu diesem Zweck besorgt die Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber:

a) am Ende des postnatalen Urlaubs eine Bescheinigung der Pflegeanstalt, aus der hervorgeht, dass das Neugeborene nach den ersten sieben Tagen ab seiner Geburt weiterhin in der Pflegeanstalt bleibt, und in der die Dauer der Aufnahme vermerkt ist,

b) gegebenenfalls am Ende des Verlängerungszeitraums, der auf die in vorliegendem Absatz vorgesehenen Bestimmungen zurückzuführen ist, eine neue Bescheinigung der Pflegeanstalt, aus der hervorgeht, dass das Neugeborene noch nicht aus der Pflegeanstalt entlassen worden ist, und in der die Dauer der Aufnahme vermerkt ist.

Der König bestimmt nach Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates, für welche Dauer, unter welchen Bedingungen und nach welchen Modalitäten bei Tod oder Krankenhausaufenthalt der Mutter die Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder die Abwesenheiten, die in vorliegendem Artikel erwähnt sind, in einen Urlaub für den Arbeitnehmer, der die in Artikel 30 § 2 Absatz 1 und 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge oder die in Artikel 25*quinquies* § 2 Absatz 1 und 2 des Gesetzes vom 1. April 1936 über die Arbeitsverträge für Binnenschiffer erwähnten Bedingungen erfüllt, umgewandelt werden. Der König bestimmt in diesem Fall auch den Kündigungsschutz, auf den die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer Anrecht haben, und dessen Dauer ».

B.2. Der vorlegende Richter bittet den Hof, sich zur Vereinbarkeit der Artikel 114 und 115 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung mit den Artikeln 10 und 11 der Verfassung zu äußern, indem die in Artikel 114 erwähnten Ruhezeiten nur dann berücksichtigt werden können, wenn die Arbeitnehmerin jegliche Tätigkeit eingestellt hat, und nicht dann, wenn ihr Entfernen von der Arbeit für eine Tätigkeit, die teilzeitig im Dienste eines Arbeitgebers ausgeübt wird, und nicht für eine andere Tätigkeit, die teilzeitig im Dienste eines anderen Arbeitgebers ausgeübt wird, vorgeschrieben wurde.

B.3. Aus den Elementen der Akte sowie aus der Begründung des Urteils des Arbeitsgerichts Namur geht hervor, dass der Hof mit dem Fall einer Arbeitnehmerin befasst wird, die von der Arbeit entfernt wurde wegen der Schwere ihrer Aufgaben im Rahmen eines Teilzeitarbeitsvertrags, die jedoch die Ausführung ihres Teilzeitarbeitsvertrags bei einem anderen Arbeitgeber fortgesetzt hat und der durch Artikel 115 des fraglichen Gesetzes die Verlängerung ihrer postnatalen Ruhe für die Dauer des Zeitraums, in dem sie die Arbeit fortgesetzt hat « zwischen einschließlich der sechsten und der zweiten Woche vor der Entbindung », verboten wurde.

Der Hof beschränkt seine Prüfung auf diesen Fall.

B.4. Artikel 115 des fraglichen Gesetzes fußt auf Artikel 22 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 1989, durch das das Gesetz vom 9. August 1963 zur Einführung und Regelung der Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung abgeändert wird.

In den Vorarbeiten zum Programmgesetz vom 22. Dezember 1989 heißt es:

« Artikel 61*sexies* macht die Berücksichtigung der Zeiträume des Mutterschaftsurlaubs im Sinne von Artikel 61*quinquies* von der Bedingung abhängig, dass die Berechtigte ihre Tätigkeit eingestellt hat; diese Bedingung ist sowohl durch die Beschaffenheit der gewährten Leistung (Entschädigung oder Ersatzeinkommen) als auch durch das angestrebte Ziel (Mutterschaftsruhe) gerechtfertigt » (*Parl. Dok.*, Kammer, 1989-1990, Nr. 975/1, S. 16).

B.5. Wie der Ministerrat bemerkt, wollte der Gesetzgeber durch Artikel 115 des fraglichen Gesetzes die vollständige Ruhe der Mutter begünstigen, indem er ihr ein spezifisches Ersatzeinkommen gewährte.

Artikel 115 des fraglichen Gesetzes ist jedoch im Anschluss an Artikel 114 dieses Gesetzes in seiner heutigen Fassung zu betrachten.

In Artikel 114 des fraglichen Gesetzes wird zwischen der pränatalen und der postnatalen Ruhe unterschieden. Die pränatale Ruhe kann sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Datum der Entbindung beginnen, außer im Falle einer Mehrlingsgeburt, doch sie ist nur Pflicht für die Woche vor der Entbindung. Der Gesetzgeber lässt der Arbeitnehmerin also für die ersten fünf Wochen dieses Urlaubs die Wahl, die Ruhezeit vor der Entbindung vollständig oder teilweise zu nehmen oder den Urlaub von neun Wochen nach der Geburt um die Anzahl Arbeitstage, die während des Zeitraums vor der Geburt geleistet wurden, zu verlängern.

Während die Verpflichtung, jegliche Tätigkeit während der Mutterschaftsruhe einzustellen, für die postnatale Ruhe vernünftig gerechtfertigt ist, kann diese Verpflichtung für die pränatale Ruhe nur vernünftig gerechtfertigt werden, wenn die Einstellung der Tätigkeit dazu dient, die schwangere Arbeitnehmerin und ihr Kind vor objektiven Risiken auf medizinischer Ebene in Verbindung mit der Arbeit oder der Schwangerschaft zu schützen. Außerhalb dieser Risiken obliegt es der Arbeitnehmerin, sich frei für eine pränatale Ruhe oder eine Verlängerung der postnatalen Ruhe zu entscheiden.

Außerdem hat der Gesetzgeber durch Artikel 129 des Programmgesetzes vom 22. Dezember 2008, mit dem Artikel 39 Absatz 3 des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit abgeändert wurde, die Regeln bezüglich der Mutterschaftsruhe flexibler gestaltet, indem er es der Arbeitnehmerin, die ihre postnatale Ruhe um mindestens zwei Wochen verlängern möchte, ermöglicht, die letzten zwei Wochen dieser Ruhezeit in Tage postnataler Ruhe umzuwandeln. Somit bestätigt der Gesetzgeber seine Absicht, die Arbeitnehmerin einen Teil ihrer Mutterschaftsruhe entsprechend ihrem Bedarf organisieren zu lassen.

B.6. Unter Berücksichtigung der Zielsetzung des Gesetzgebers, die Mutterschaft zu schützen, und gleichzeitig der Arbeitnehmerin innerhalb gewisser Grenzen eine Entscheidungsfreiheit zwischen pränataler Ruhe und Verlängerung der postnatalen Ruhe zu lassen, lässt sich Artikel 115 des fraglichen Gesetzes nur vernünftig rechtfertigen, insofern er es einer Arbeitnehmerin, die von einer Teilzeitbeschäftigung mit einem Risiko für ihre Schwangerschaft entfernt worden ist, verbietet, eine andere Teilzeitbeschäftigung fortzusetzen, die nicht das gleiche Risiko aufwirft, so dass sie ihre postnatale Ruhe um den Zeitraum

verlängern kann, in dem sie weiterhin eine Teilzeitbeschäftigung nachgegangen ist, « zwischen einschließlich der sechsten und der zweiten Woche vor der Entbindung ».

Außerdem hat die fragliche Bestimmung in dieser Auslegung zur Folge, dass die Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubs der Arbeitnehmerin auf einen Zeitraum von zehn Wochen verkürzt wird, was im Widerspruch zum Ziel des Mutterschaftsschutzes steht.

B.7. Insofern sie es einer Arbeitnehmerin, die von einer Teilzeitarbeit, die ein Risiko für ihre Schwangerschaft beinhaltet, entfernt wurde, verbietet, einer anderen Teilzeitbeschäftigung, die nicht das gleiche Risiko beinhaltet, weiterhin nachzugehen, damit sie ihre postnatale Ruhe in dieser anderen Teilzeitbeschäftigung um den Zeitraum verlängern kann, in dem sie dieser letztgenannten Teilzeitbeschäftigung weiterhin nachgegangen ist, und zwar « zwischen einschließlich der sechsten und der zweiten Woche vor der Entbindung », verstoßen die Artikel 114 und 115 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Aus diesen Gründen:

Der Hof

erkennt für Recht:

Insofern sie es einer Arbeitnehmerin, die von einer Teilzeitarbeit, die ein Risiko für ihre Schwangerschaft beinhaltet, entfernt wurde, verbietet, einer anderen Teilzeitbeschäftigung, die nicht das gleiche Risiko beinhaltet, weiterhin nachzugehen, damit sie ihre postnatale Ruhe in dieser anderen Teilzeitbeschäftigung um den Zeitraum verlängern kann, in dem sie dieser letztgenannten Teilzeitbeschäftigung weiterhin nachgegangen ist, und zwar «zwischen einschließlich der sechsten und der zweiten Woche vor der Entbindung», verstoßen die Artikel 114 und 115 des am 14. Juli 1994 koordinierten Gesetzes über die Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung gegen die Artikel 10 und 11 der Verfassung.

Verkündet in französischer und niederländischer Sprache, gemäß Artikel 65 des Sondergesetzes vom 6. Januar 1989 über den Verfassungsgerichtshof, in der öffentlichen Sitzung vom 10. November 2011.

Der Kanzler,

Der Vorsitzende,

(gez.) P.-Y. Dutilleux

(gez.) R. Henneuse