

**RS Vwgh 2006/10/25 2005/08/0195**

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.10.2006

## **Index**

001 Verwaltungsrecht allgemein

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG)

62 Arbeitsmarktverwaltung

68/02 Sonstiges Sozialrecht

## **Norm**

AMPFG 1994 §5b idF 2003/I/071;

B-VG Art7;

VwRallg;

## **Rechtssatz**

Der Gesetzgeber wollte mit § 5b AMPFG von ihm als Missstand beurteilten Erscheinungen auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit der über 50jährigen. Der Gesetzgeber will zur Verwirklichung dieses Ziels einerseits jene Arbeitgeber in höherem Maße an der Finanzierung der Leistungen der Arbeitslosenversicherung beteiligen, die durch Freisetzung älterer Arbeitskräfte in entsprechendem Maße zur Altersarbeitslosigkeit beitragen. Andererseits sollen durch ein Bonus/Malus-System sowohl die Kündigung verteuert, als auch Anreize dafür geschaffen werden, ältere Dienstnehmer in einem geringeren Ausmaß freizusetzen. Es ist unter dem Gesichtspunkt des Gleichheitssatzes unbedenklich, wenn der auf diese Weise differenziert bemessene Arbeitslosenversicherungsbeitrag als Instrument zur Steuerung des Kündigungsverhaltens der Arbeitgeber und damit des Arbeitsmarktes eingesetzt wird. Vor diesem Hintergrund ist der Katalog der vom Gesetzgeber vorgesehenen Ausnahmen von dieser zusätzlichen Lastentragung in § 5b Abs. 2 AMPFG aus dem Blickwinkel des vorliegenden Beschwerdefalls aus gleichheitsrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden, insbesondere auch nicht der Umstand, dass der Gesetzgeber zwar die gerechtfertigte Entlassung durch den Dienstgeber, nicht aber die "Arbeitgeberkündigung aus wichtigem Grund" als Ausnahmetatbestand vorgesehen hat (Hinweis B des Verfassungsgerichtshofes vom 26. September 2005, B 306/05). Es ist daher auch keine teleologische Lücke in diesem Katalog feststellbar, die durch analoge Anwendung eines der Ausnahmetatbestände auf den hier vorliegenden Fall zu schließen wäre. (Hier: Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstgebers; die Dienstnehmerin hatte zu diesem Zeitpunkt bereits das 50. Lebensjahr überschritten hatte und war bereits 11 Jahre bei dem genannten Dienstgeber beschäftigt. Begründet wurde die Kündigung mit fehlender Arbeitsbereitschaft und wiederholten Krankenständen der Dienstnehmerin.)

## **Schlagworte**

Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Analogie Schließung von Gesetzeslücken VwRallg3/2/3

## **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2006:2005080195.X01

## **Im RIS seit**

16.01.2007

**Quelle:** Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)