jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vfgh Erkenntnis 2016/10/12 G431/2015

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.10.2016

Index

60/02 Arbeitnehmerschutz

Norm

B-VG Art7 Abs1 / Gesetz
B-VG Art140 Abs1 Z1 litd
StGG Art6 Abs1 / Erwerbsausübung
Väter-KarenzG §7 Abs3, §8f
VfGG §62 Abs1

Leitsatz

Abweisung eines Parteiantrags auf Aufhebung von Bestimmungen des Väter-KarenzG betreffend einen besonderen Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung; Erfordernis der gerichtlichen Zustimmung zur Entlassung sachlich gerechtfertigt im Hinblick auf das Ziel des Schutzes des Bestandes des Beschäftigungsverhältnisses; keine Gleichheitswidrigkeit und kein Verstoß gegen das Recht auf Freiheit der Erwerbsbetätigung

Spruch

Der Antrag wird abgewiesen.

Begründung

Entscheidungsgründe

I. Antrag, Sachverhalt und Ausgangsverfahren

1. Mit dem vorliegenden, auf Art140 Abs1 Z1 litd B-VG gestützten Antrag wird begehrt,

"die Wortfolge '- und Entlassungs' in der Überschrift zu§8f VKG, in §8f Abs1 Satz 1, in §8f Satz 3 VKG sowie §7 Abs3 Sätze 2 und 3 VKG (BGBl Nr 651/1989 zuletzt geändert durch BGBl I Nr 64/2004) als verfassungswidrig aufzuheben".

2. Die antragstellende Gesellschaft betreibt ein Bedarfs-Flugunternehmen mit Sitz in Innsbruck.

2.1. Nach dem im Verfahren unbestritten gebliebenen Vorbringen der antragstellenden Gesellschaft beschäftigte sie den Kläger des Ausgangsverfahrens (im Folgenden: beteiligte Partei) seit 1. August 2000 als Mitarbeiter in der Abteilung Technik. Am 9. März 2010 wurde die Tochter der beteiligten Partei geboren. Die antragstellende Gesellschaft und die beteiligte Partei trafen mit Wirksamkeit ab 1. Juli 2013 eine Elternteilzeitvereinbarung in der Weise, dass das Stundenausmaß von 40 Stunden pro Woche auf 32 Stunden pro Woche reduziert und die Arbeitszeit für die Tage Montag bis Donnerstag, jeweils von 8.00 bis 12.00 und von 12.30 bis 16.30, vereinbart wurde.

2.2. Der Geschäftsführer der antragstellenden Gesellschaft sprach – nachdem diese entdeckt hatte, dass die beteiligte Partei im Eigentum der antragstellenden Gesellschaft stehende Gegenstände vom Arbeitsplatz nach Hause mitgenommen hatte – am 30. Jänner 2014 gegenüber der beteiligten Partei die Entlassung aus. Die beteiligte Partei verließ daraufhin den Arbeitsplatz und brachte am darauffolgenden Tag die Gegenstände zurück. Am 14. März 2014 trat die Staatsanwaltschaft Innsbruck von der Verfolgung der beteiligten Partei wegen des Vergehens nach §127 StGB unter Bestimmung einer Probezeit von zwei Jahren gemäß §203 Abs1 StPO vorläufig zurück.

2.3. Die beteiligte Partei verlangte mit Schreiben vom 11. Februar 2014 Kündigungsentschädigung.

2.4. Am 19. Februar 2014 brachte die antragstellende Gesellschaft beim Landesgericht Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht Klage auf (nachträgliche) Zustimmung des Gerichts zu der am 30. Jänner 2014 ausgesprochenen Entlassung ein. Diese Klage wurde angesichts dessen, dass die beteiligte Partei von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht hatte, indem sie die Beendigung des Dienstverhältnisses ausdrücklich anerkannt und Kündigungsentschädigung geltend gemacht hatte, mangels Vorliegens eines Rechtsschutzinteresses der antragstellenden Gesellschaft abgewiesen. Diese Entscheidung ist in Rechtskraft erwachsen.

2.5. Mit Klage vom 21. Mai 2014 begehrte die beteiligte Partei Kündigungsentschädigung. Das Landesgericht Innsbruck gab diesem Begehren statt und die antragstellende Gesellschaft wurde schuldig erkannt, ab dem Zeitpunkt der Entlassung bis zum Ende des Entlassungsschutzes Kündigungsentschädigung in Gesamthöhe von € 48.423,-- brutto zu bezahlen.

Das Landesgericht Innsbruck stellte zwar fest, dass die beteiligte Partei die antragstellende Gesellschaft bestohlen habe, die Klage der antragstellenden Gesellschaft auf (nachträgliche) Zustimmung zur Entlassung sei jedoch verspätet eingebracht worden. Daher sei die Entlassung unzulässig, dies unabhängig vom Vorliegen eines Entlassungsgrundes.

2.6. Zur Zulässigkeit ihres Antrags führt die antragstellende Gesellschaft aus, dass das Landesgericht Innsbruck sich in dem Urteil, mit dem dem Begehren der beteiligten Partei auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung stattgegeben worden sei, auf §8f des Bundesgesetzes, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (im Folgenden: VKG) "und damit auch auf §7 Abs3 VKG, der auf §12 Abs2 und 4 MSchG" hinweise, beziehe. Der vorliegende Antrag werde aus Anlass der Einbringung einer Berufung gegen dieses (erstinstanzliche) Urteil mit der Behauptung, wegen Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes in Rechten verletzt worden zu sein, gestellt.

2.7. Zum "Sitz der Verfassungswidrigkeit" führt die antragstellende Gesellschaft aus, dass§8f Abs1 VKG bestimme, dass §7 Abs3 VKG anzuwenden sei. Gemäß §7 Abs3 Sätze 2 und 3 VKG könne die Entlassung nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden; §12 Abs2 und 4 Mutterschutzgesetz 1979 (im Folgenden: MSchG) sei anzuwenden. Nach Ansicht der antragstellenden Gesellschaft seien die Sätze 2 und 3 des §7 Abs3 VKG verfassungswidrig, weil diese im vorliegenden Fall die verfassungswidrige Wirkung hätten, dass der Ausspruch der Entlassung durch die antragstellende Gesellschaft gegenüber der beteiligten Partei schwebend unwirksam sei.

Die Folge einer Aufhebung der gesetzlichen Bestimmungen im beantragten Umfang wäre, dass der Ausspruch der Entlassung durch die antragstellende Gesellschaft grundsätzlich wirksam wäre und dass die Klage auf Zahlung der Kündigungsentschädigung im vorliegenden Fall abzuweisen wäre, weil die beteiligte Partei – den Feststellungen des Erstgerichts zufolge – tatsächlich einen Entlassungsgrund gesetzt habe.

2.8. In der Sache begründet die antragstellende Gesellschaft ihren Antrag im Wesentlichen folgendermaßen:

2.8.1. Die Bestimmungen über den Entlassungsschutz seien verfassungswidrig, weil sie unsachlich und damit gleichheitswidrig seien. Zudem würden diese Be-stimmungen "unnotwendige Erwerbsausübungsbeschränkungen" für den Arbeitgeber bewirken.

2.8.2. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz für Mütter nach dem Mutterschutzgesetz und für Väter nach dem Väter-Karenzgesetz seien – sowohl für Karenzierte als auch für Teilzeitbeschäftigte – dem Kündigungs- und Entlassungsschutz für Betriebsräte nach den §§120 bis 122 Arbeitsverfassungsgesetz (im Folgenden: ArbVG) nachgebildet, obwohl der Entlassungsschutz nach §122 ArbVG auf die speziellen Bedürfnisse der Betriebsratsmitglieder zugeschnitten sei. Der Gesetzgeber habe es dadurch, dass er dem nach dem Mutterschutzgesetz und nach dem Väter-Karenzgesetz geschützten Personenkreis "denselben (und über weite Strecken wortgleichen) Kündigungs- und Entlassungsschutz" gewähre wie den Betriebsratsmitgliedern nach §§120 ff. ArbVG unterlassen, die wesentlich unterschiedliche Zielsetzung dieser Gesetze zu berücksichtigen.

Eine Entlassung durch den Arbeitgeber wirke sich für diese Gruppe von Arbeitnehmern so aus, dass sie bis zur gerichtlichen Zustimmung schwebend unwirksam sei. Der Arbeitgeber müsse eine Rechtsgestaltungsklage einbringen und das Arbeitsverhältnis bleibe bis zum Vorliegen einer rechtskräftigen Entscheidung aufrecht; der Arbeitnehmer habe in diesem Zeitraum Anspruch auf Lohn und sei auch verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen, was insbesondere für einen Betriebsrat bedeutsam sei. Das Gericht könne die Zustimmung zu einer Entlassung nur erteilen, wenn es das Vorliegen eines Entlassungsgrundes feststelle.

2.8.3. Demgegenüber habe der Gesetzgeber etwa für begünstigte Behinderte zwar einen Kündigungsschutz, nicht aber einen (besonderen) Entlassungsschutz vorgesehen, obwohl er in §8 Abs3 Behinderteneinstellungsgesetz (im Folgenden: BEinstG) die "besondere Schutzbedürftigkeit" des begünstigten Behinderten ausdrücklich vorsehe. Die Zielsetzung des Gesetzgebers sei klar dahingehend erkennbar, dass durch die Bestimmungen des Kündigungsschutzes jenen begünstigten Behinderten, die eine Beschäftigung gefunden hätten, der Arbeitsplatz erhalten bleiben solle.

Der gesetzliche Kündigungsschutz bewirke jedoch für begünstigte Behinderte – wie auch für alle anderen kündigungsgeschützten Arbeitnehmer – im Ergebnis auch einen Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, weil der bloße Kündigungsschutz den entlassenen Arbeitnehmer berechtige, eine Feststellungsklage auf den aufrechten Bestand des Dienstverhältnisses einzubringen und ihm damit den Lohn und den Arbeitsplatz für den Fall sichere, dass sich der Ausspruch der Entlassung als nicht gerechtfertigt herausstelle. Das Recht des kündigungsgeschützten Arbeitnehmers auf Einbringung einer Feststellungsklage diene der Vermeidung einer Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes durch den Ausspruch einer ungerechtfertigten Entlassung. Für den Fall, dass der kündigungsgeschützte Arbeitnehmer jedoch tatsächlich einen Entlassungsgrund gesetzt habe, sei die Entlassung im Zeitpunkt des Ausspruchs rechtswirksam und beende das Dienstverhältnis ohne weitere gerichtliche oder behördliche Zustimmung. Der Gesetzgeber habe erkennbar die Interessenlage des Arbeitgebers berücksichtigt, indem er die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes als gewichtiger eingeschätzt habe als das Erhalten des Arbeitsplatzes für den kündigungsgeschützten Arbeitnehmer.

Eine Entlassung durch den Arbeitgeber wirke sich für kündigungsgeschützte Arbeitnehmer so aus, dass der Arbeitnehmer selbst tätig werden müsse: Für den Fall, dass dieser das Dienstverhältnis aufrechterhalten wolle, habe er die Möglichkeit, eine entsprechende Feststellungsklage einzubringen. Das Gericht habe in der Folge zu prüfen, ob ein Entlassungsgrund gesetzt worden sei und ein "erstes Ersturteil zu Gunsten des Arbeitnehmers" sichere diesem nach §61 ASGG sogar den Lohn während des Verfahrens.

2.8.4. Ein Vergleich der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, des Mutterschutzgesetzes und des Väter-Karenzgesetzes mit jenen für (nach anderen Regelungen) kündigungsgeschützte Arbeitnehmer (wie etwa jenen nach dem Behinderteneinstellungsgesetz) zeige, dass sich die Regelungen für den Fall, dass ein Arbeitnehmer tatsächlich einen Entlassungsgrund gesetzt habe, "dramatisch anders" auswirken würden: Während der Arbeitgeber für die Dauer eines Rechtsgestaltungsverfahrens (siehe Pkt. 2.8.2.) gezwungen sei, das Dienstverhältnis solange fortzusetzen, bis die Zustimmung des Gerichts zur Entlassung rechtskräftig sei und das Arbeitsverhältnis erst nach Abschluss des Verfahrens beendet werde, sei im Rahmen eines Feststellungsverfahrens (siehe Pkt. 2.8.3.) die Klage bei Vorliegen von Entlassungsgründen abzuweisen und der Ausspruch der Entlassung bereits vor dem Verfahren wirksam.

Ein Arbeitnehmer, der einen Entlassungsgrund gesetzt habe, sei jedoch weniger schützenswert als sein Arbeitgeber. Nach Ansicht der antragstellenden Gesellschaft sei es insbesondere nicht nachvollziehbar, weshalb Vätern nach dem Väter-Karenzgesetz ein höherer Entlassungsschutz zukommen solle, als begünstigten Behinderten, weil es bei beiden Arbeitnehmergruppen "'nur' um den Erhalt des Arbeitsplatzes" gehe.

2.8.5. Die Bindung der Rechtswirksamkeit des Ausspruchs der Entlassung an die Zustimmung des Gerichts würde die Arbeitgeberinteressen in unverhältnismäßigem Ausmaß beeinträchtigen.

II. Rechtslage

1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Bundesgesetzes, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz – VKG), BGBl 651/1989 idF BGBl I 64/2004, lauten (die angefochtenen Gesetzesbestimmungen sind hervorgehoben):

"Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

§7. (1) Der Arbeitnehmer, der Karenz nach den §§2, 3 oder 5 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen

werden, sofern Abs3 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,

2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl Nr 218/1975, eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

(3) Die §§10 Abs3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter§31 Abs3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. §12 Abs2 und 4 MSchG ist anzuwenden.

[...]

Abschnitt 3

Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§8. (1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,

2. der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl Nr 22/1974, oder §139 Landarbeitsgesetz 1984 – LAG) mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt ist und

3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Arbeitnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs1 Z1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Arbeitsverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Arbeitgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von §7c iVm §15f Abs1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nach Abs1 Z2 ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Arbeitnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen als erfüllt, wenn die Arbeitnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des §97 Abs1 Z25 ArbVG oder §202 Abs1 Z24 LAG insbesondere festgelegt werden, dass die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse jener Arbeitnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten habe

[...]

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§8f. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung,

frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. §7 Abs3 ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§8c und 8d dieses Bundesgesetzes.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. §105 Abs5 ArbVG ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen."

2. §12 Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl 221 in der hier anzuwendenden FassungBGBl I 64/2004, lautet:

"Entlassungsschutz

§12. (1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts entlassen werden.

(2) Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Dienstnehmerin

1. die ihr auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;

2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;

3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb (Haushalt) abträgliches Nebengeschäft betreibt;

4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen im Betrieb (Haushalt) tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) zuschulden kommen läßt;

5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

(3) In den Fällen des Abs2 Z1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs2 Z4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam."

III. Vorverfahren

1. Die Bundesregierung hat eine Äußerung erstattet, in der sie den im Antrag erhobenen Bedenken wie folgt entgegentritt:

1.1. Zur Rechtslage:

Dem Anliegen von Beschäftigten auf dauerhafte Erhaltung ihres Arbeitsplatzes werde in der österreichischen Rechtsordnung mit verschiedenen "Bestandsschutzmodellen" Rechnung getragen.

1.1.1. Der in die Betriebsverfassung integrierte "allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutz" nach den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes sehe – bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit der Auflösung – eine zwingende Einbindung des Betriebsrates vor Ausspruch einer Kündigung bzw. Entlassung vor: Für den Fall des

Ausspruchs einer Kündigung bzw. Entlassung bei Vorliegen gewisser Gründe seien mehrere – danach, ob der Betriebsrat der Auflösung zugestimmt habe, differenzierende – Anfechtungsmöglichkeiten des Betriebsrates bzw. des Arbeitnehmers selbst normiert.

1.1.2. Neben diesen allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutz trete für bestimmte besondere Fallkonstellationen ein von der Betriebsverfassung losgelöster, jeweils sondergesetzlich normierter sogenannter "individueller Kündigungs- und Entlassungsschutz", der eine individuelle Anfechtung einer Kündigung bzw. Entlassung durch den Beschäftigten bei Vorliegen gewisser gesetzlich missbilligter Motive vorsieht (zB gemäß §8 Abs2 und §9 Abs2 AVRAG).

1.1.3. Für bestimmte, als besonders schutzwürdig erachtete Gruppen von Beschäftigten bestehe ein sogenannter "besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz". Als besonders schutzwürdig würden Belegschaftsvertreter (vgl. §§120 ff. ArbVG), Mütter und Väter (vgl. §§10 ff. MSchG bzw. §§7 und 8f VKG) und begünstigte Behinderte (vgl. §8 BEinstG) angesehen. Der besondere Bestandsschutz sei für die einzelnen Beschäftigungsgruppen unterschiedlich ausgestaltet. Es sei jedoch für all diese Beschäftigungsgruppen als charakteristisches Element des Kündigungs- und Entlassungsschutzes vorgesehen, dass die Rechtswirksamkeit des Ausspruchs der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber an bestimmte Voraussetzungen gebunden sei, deren Nichteinhaltung regelmäßig zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung bzw. der Entlassung führe.

1.1.4. Das Mutterschutzgesetz sehe einen solchen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für gewisse Zeiträume der Schwangerschaft und einer Karenz, einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Änderung der Lage der Arbeitszeit einer Dienstnehmerin zum Zweck der Kinderbetreuung vor. Das Väter-Karenzgesetz sehe Gleiches für gewisse Zeiträume der Inanspruchnahme einer Karenz, einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Änderung der Lage der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers vor.

1.1.5. Die – von der Bundesregierung im Einzelnen dargestellten – Regelungen des besonderen Kündigungsschutzes verfolgten das Ziel, den Eltern eines Kindes die Möglichkeit zu bieten, sich eine gewisse Zeit um ihr Kind kümmern zu können, ohne den Verlust ihres Arbeitsplatzes und damit eine Gefährdung ihrer wirtschaftlichen Existenz fürchten zu müssen.

1.1.6. Der besondere Kündigungsschutz werde durch einen besonderen Entlassungsschutz ergänzt: Während der Zeiträume, in denen der besondere Kündigungsschutz in Form des Erfordernisses einer vorherigen gerichtlichen Zustimmung bestehe, dürfe eine Dienstnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer gemäß den §§12, 15 Abs4, 15n und 15p MschG bzw. nach den §§7 Abs1, 8f Abs1 und 8h VKG nur bei Verwirklichung eines der in §12 Abs2 MSchG taxativ aufgezählten Tatbestände und grundsätzlich nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts entlassen werden. In den Fällen des §12 Abs2 Z4 und 5 MSchG könne eine Entlassung gemäß §12 Abs4 MSchG – auf den u.a. §7 Abs1 iVm Abs3 VKG verweise – auch bei nachträglicher Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden.

Für den Fall, dass eine Entlassung ohne vorherige Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werde, bzw. die Zustimmung nicht ehebaldigst nach Ausspruch der Entlassung nachgeholt werde, sei die Auflösung des Dienstverhältnisses rechtsunwirksam. Die Bindung auch einer Entlassung an die (vorherige) Zustimmung des Gerichts solle gewährleisten, dass das Arbeitsverhältnis einer bzw. eines unter dem besonderen Kündigungsschutz stehenden Dienstnehmerin bzw. Arbeitnehmers nicht in Umgehung des Kündigungsschutzes beendet werde.

1.2. Zu den Bedenken der antragstellenden Gesellschaft im Hinblick auf das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz äußert sich die die Bundesregierung wie folgt:

1.2.1. Der Gesetzgebung stehe bei der Regelung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes ein weiter rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zu. Es stehe ihr prinzipiell frei, gegen die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nur eine nachträgliche Anfechtungsmöglichkeit des betroffenen Arbeitnehmers vorzusehen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der vorherigen Einholung einer behördlichen oder gerichtlichen Zustimmung abhängig zu machen. Der Gesetzgeber könne dabei nach Beendigungsgrund, nach den betroffenen Arbeitnehmergruppen und zwischen Kündigung und Entlassung differenzieren oder für alle oder einzelne dieser Aspekte dieselben Regelungen vorsehen. Bei der Entscheidung für die eine oder andere Ausgestaltung und im Besonderen bei der Abwägung der besonderen Schutzbedürftigkeit der betroffenen Arbeitnehmergruppen mit den gegenläufigen Interessen der Arbeitgeber könne sich die Gesetzgebung von rechtspolitischen Vorstellungen leiten lassen. Die angefochtenen Bestimmungen würden innerhalb dieses rechtspolitischen Gestaltungsspielraumes liegen und seien weder unsachlich

noch gleichheitswidrig.

1.2.2. Das Vorbringen der antragstellenden Gesellschaft, wonach die Entlassung eines die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Väter-Karenzgesetz in Anspruch nehmenden Arbeitnehmers bis zur gerichtlichen Zustimmung zur Entlassung schwebend unwirksam sei, während eine Entlassung eines begünstigten Behinderten sofort wirksam werde, gebe die Rechtslage nur undifferenziert wieder. Tatsächlich gelte das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, der die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Väter-Karenzgesetz zwecks Kinderbetreuung in Anspruch nehme, bei Auflösung des Dienstverhältnisses wegen eines der Entlassungsgründe des §12 Abs2 Z4 und 5 MSchG bei Erteilung der nachträglichen Zustimmung des Gerichts als zum Zeitpunkt der Entlassungserklärung beendet. Dies treffe auch auf das Anlassverfahren zu.

1.2.3. Die Regelungen des besonderen (Kündigungs- und) Entlassungsschutzes für Arbeitnehmer, die gemäß den §§2 ff. VKG eine Karenz oder gemäß den §§8 ff. VKG die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zur Betreuung ihres Kindes in Anspruch nehmen würden, seien – ebenso wie der Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz für Schwangere bzw. eine Karenz, Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit in Anspruch nehmende Dienstnehmerinnen – familienpolitisch motiviert.

1.2.4. Arbeitnehmer, die von den ihnen gesetzlich eingeräumten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beschäftigung und Familie Gebrauch machten, sollten vor einer einseitigen Vertragsauflösung durch den Arbeitgeber geschützt werden.

1.2.5. Das Väter-Karenzgesetz erstrecke den besonderen Entlassungsschutz keineswegs auf die gesamte Dauer der Kindeserziehung, sondern beschränke ihn auf die Phase der intensivsten Betreuung in den ersten vier Lebensjahren des Kindes. Auch sei die Entlassung nicht in jedem Fall an die vorherige Zustimmung des Gerichts gebunden, sondern könne in besonders schwerwiegenden Fällen auch gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung sofort ausgesprochen werden.

Dass eine Entlassung in diesem Zeitraum jeweils nur nach – vorheriger oder allenfalls nachträglicher – Zustimmung des Gerichts rechtswirksam werden könne und bis zu diesem Zeitpunkt schwebend unwirksam bleibe, sei aber keineswegs unsachlich: Vielmehr stelle die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einholung der gerichtlichen Zustimmung nach Ansicht der Bundesregierung ein zur Erreichung des Ziels (Schutz des Bestands des Beschäftigungsverhältnisses) sachlich gerechtfertigtes Mittel dar, da die Zustimmung des Gerichts eine zur Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes ausgesprochene Entlassung zu verhindern vermöge. Überdies werde auch den berechtigten Interessen des Arbeitgebers an einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung Rechnung getragen, weil bei Vorliegen bestimmter Entlassungsgründe eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei nachträglicher Zustimmung des Gerichts möglich sei.

1.2.6. Soweit die antragstellende Gesellschaft die besonderen Bestandsschutzregelungen des Väter-Karenzgesetzes mit jenen des Arbeitsverfassungsgesetzes für Belegschaftsvertreter bzw. jenen des Behinderteneinstellungsgesetzes für begünstigte Behinderte vergleicht, hält die Bundesregierung dem Folgendes entgegen:

1.2.6.1. Ziel der von der antragstellenden Gesellschaft verglichenen Regelungen sei es jeweils, einer als in hohem Maße schutzwürdig erachteten Gruppe von Beschäftigten den Fortbestand ihres Beschäftigungsverhältnisses besonders abzusichern. Allein die Ähnlichkeit der Zielsetzung verpflichte die Gesetzgebung jedoch nicht, für die Erreichung dieser Ziele jeweils gleichartige Systeme vorzusehen: Nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes stehe es der Gesetzgebung im Rahmen ihres rechtspolitischen Gestaltungsspielraumes grundsätzlich frei, sich in unterschiedlichen Bereichen für eigenständige Ordnungssysteme zu entscheiden, die den Erfordernissen und Besonderheiten des jeweiligen Bereichs adäquat Rechnung tragen (vgl. VfSlg 8938/1980, 10.823/1986). Ein Vergleich der verschiedenen Bestandsschutzsysteme – für Belegschaftsvertreter bzw. Mütter und Väter einerseits und für begünstigte Behinderte andererseits – scheide daher von vornherein aus.

1.2.6.2. Selbst wenn man aber – wie die antragstellende Gesellschaft – einen solchen Vergleich anstelle, würden die von der antragstellenden Gesellschaft geäußerten Bedenken nicht zutreffen:

Dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für Belegschaftsvertreter, für Mütter und Väter, für Präsenz- und Zivildienstpflichtige und für Arbeitnehmer, die eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, liege im Kern eine übereinstimmende Intention zugrunde. Dieser Personenkreis nehme jeweils im Interesse anderer zeitlich befristet eine

(Betreuungs-)Aufgabe wahr, nämlich die Vertretung der Interessen der Belegschaft, die Betreuung eines Kleinkindes, die Betreuung eines nahen, sterbenden Angehörigen oder die Wahrnehmung der staatlich auferlegten Verpflichtung zur Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes.

Demgegenüber verfolge der besondere Bestandsschutz für begünstigte Behinderte weniger das Ziel, das Beschäftigungsverhältnis – für eine gewisse Dauer – unkündbar zu gestalten, sondern wolle mittels eines entsprechend ausgestalteten Verfahrens zur Auflösung die Nachteile ausgleichen, die ein begünstigter Behinderter auf Grund seiner Behinderung auf dem Arbeitsmarkt erfahre. Dieses Ziel werde – anders als im Verfahren zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines eine Karenz, Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit in Anspruch nehmenden Arbeitnehmers – nicht durch eine Zustimmungspflicht des Gerichts zur Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses auf Grund eines taxativ im Gesetz genannten Grundes verwirklicht, sondern durch eine Zustimmungspflicht eines eigens dafür eingerichteten Ausschusses gemäß §12 BEinstG, der bei seiner Entscheidung die Interessen des Dienstgebers an der Auflösung gegen jene des begünstigten Behinderten an der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses abzuwägen habe.

1.3. Zu den Bedenken im Hinblick auf das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf Freiheit der Erwerbsausübung führt die Bundesregierung Folgendes aus:

1.3.1. Der Antrag beschränke sich insoweit auf die bloße Behauptung einer Verletzung, ohne diese Behauptung weiter zu begründen. Der Antrag erfülle somit nicht das Erfordernis gemäß §62a Abs3 iVm §62 Abs1 VfGG, in einem Parteiantrag auf Normenkontrolle die gegen die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes sprechenden Bedenken im Einzelnen darzulegen.

1.3.2. Im Übrigen könne dahingestellt bleiben, ob die Bindung der Rechtswirksamkeit einer Entlassung an die Zustimmung des Gerichts eine die Freiheit der Erwerbsausübung beschränkende Regelung darstelle. Selbst wenn man nämlich davon ausginge, dass eine solche Beschränkung vorliege, wäre diese auf Grund der bereits dargelegten Erwägungen zum Gleichheitssatz jedenfalls gerechtfertigt.

1.4. Die Bundesregierung beantragt, auszusprechen, dass die angefochtenen Bestimmungen nicht als verfassungswidrig aufgehoben werden. Für den Fall der Aufhebung möge der Verfassungsgerichtshof eine Frist für das Außerkrafttreten von einem Jahr bestimmen. Die Frist erscheine erforderlich, um einfachgesetzliche Übergangsbestimmungen zu schaffen, die Rechtsunsicherheit bei laufenden Karenzen und Teilzeitbeschäftigungen verhindern.

2. Die beteiligte Partei erstattete eine Äußerung, in der sie zum einen die Antragslegitimation der antragstellenden Gesellschaft in Frage stellt und zum anderen den Bedenken der antragstellenden Gesellschaft inhaltlich entgegentritt.

3. Die antragstellende Partei erstattete eine Replik.

IV. Erwägungen

1. Zur Zulässigkeit des Antrages

1.1. Gemäß Art140 Abs1 Z1 litd B-VG erkennt der Verfassungsgerichtshof über die Verfassungswidrigkeit von Gesetzen auf Antrag einer Person, die als Partei einer von einem ordentlichen Gericht in erster Instanz entschiedenen Rechtssache wegen Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes in ihren Rechten verletzt zu sein behauptet, aus Anlass eines gegen diese Entscheidung erhobenen Rechtsmittels.

Nach §62a Abs1 erster Satz VfGG kann eine Person, die als Partei einer von einem ordentlichen Gericht in erster Instanz entschiedenen Rechtssache wegen Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes in ihren Rechten verletzt zu sein behauptet, einen Antrag stellen, das Gesetz als verfassungswidrig aufzuheben.

Voraussetzung eines Parteiantrages auf Normenkontrolle ist sohin – entsprechend der Formulierung des Art140 Abs1 Z1 litd B-VG – die Einbringung eines Rechtsmittels in einer "in erster Instanz entschiedenen Rechtssache", also eines Rechtsmittels gegen eine die Rechtssache erledigende Entscheidung erster Instanz. Außerdem muss der Parteiantrag gemäß Art140 Abs1 Z1 litd B-VG "aus Anlass" der Erhebung eines Rechtsmittels gestellt werden.

1.2. Mit der Berufung, aus deren Anlass der Antrag nach Art140 Abs1 Z1 litd B-VG erhoben wurde, wendet sich die antragstellende Gesellschaft gegen das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht, mit dem die antragstellende Gesellschaft schuldig erkannt wurde, der beteiligten Partei Kündigungsentschädigung in näher

bezeichneter Höhe zu bezahlen.

1.3. Das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck betrifft eine in erster Instanz entschiedene Rechtssache iSd Art140 Abs1 Z1 litd B-VG.

1.4. Dem Erfordernis der Einbringung aus Anlass eines Rechtsmittels hat die antragstellende Gesellschaft dadurch Rechnung getragen, dass sie den vorliegenden Parteiantrag und die Berufung gegen das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 18. Juni 2015 am selben Tag erhoben und eingebracht hat (vgl. VfGH 3.7.2015, G46/2015; 8.10.2015, G264/2015; 26.11.2015, G197/2015).

Der Verfassungsgerichtshof geht davon aus, dass die Berufung der antragstellenden Gesellschaft gegen das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 18. Juni 2015 zulässig ist.

1.5. Entgegen dem Vorbringen der beteiligten Partei, wonach der vorliegende Antrag unzulässig sei, weil die darin behauptete Verfassungswidrigkeit der angefochtenen Bestimmungen nicht in der Zustimmungspflicht des Gerichtes, sondern vielmehr in einer unsachlichen materiellen Väterbegünstigung gesehen werde, die antragstellende Gesellschaft im Ausgangsverfahren jedoch ausschließlich aus dem Grunde unterlegen sei, dass sie den Antrag auf Zustimmung verspätet eingebracht habe, mangelt es der antragstellenden Gesellschaft auch nicht an der Antragslegitimation:

Die Bedenken der antragstellenden Gesellschaft richten sich im Kern dagegen, dass das Väter-Karenzgesetz neben einem besonderen Kündigungsschutz auch einen besonderen Entlassungsschutz für jene Väter, die mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitvereinbarung getroffen haben, vorsehe. Nach Ansicht der antragstellenden Gesellschaft seien die angefochtenen Bestimmungen verfassungswidrig, weil sie die Wirkung hätten, dass eine durch den Arbeitgeber ausgesprochene Entlassung bis zur gerichtlichen Zustimmung schwebend unwirksam sei. Ein Arbeitnehmer, der einen Entlassungsgrund gesetzt habe, sei jedoch weniger schützenswert als sein Arbeitgeber. Mit diesem Vorbringen trägt die antragstellende Gesellschaft hinreichend deutlich Bedenken gegen die angefochtenen Bestimmungen vor. Dass die antragstellende Gesellschaft durch anderes Verhalten Rechtsfolgen hätte abwenden können, ändert an der Zulässigkeit des Antrags nichts.

1.6. Da auch sonst keine Prozesshindernisse hervorgekommen sind, erweist sich der Antrag als zulässig.

2. In der Sache

Der Antrag ist indes nicht begründet.

2.1. Der Verfassungsgerichtshof hat sich in einem auf Antrag eingeleiteten Verfahren zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes gemäß Art140 B-VG auf die Erörterung der aufgeworfenen Fragen zu beschränken (vgl. VfSlg 12.691/1991, 13.471/1993, 14.895/1997, 16.824/2003). Er hat sohin ausschließlich zu beurteilen, ob die angefochtene Bestimmung aus den in der Begründung des Antrages dargelegten Gründen verfassungswidrig ist (VfSlg 15.193/1998, 16.374/2001, 16.538/2002, 16.929/2003).

Die antragstellende Gesellschaft verweist in ihrem Antrag auf unterschiedliche Regelungen, die einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für bestimmte Arten von Arbeitnehmern vorsehen:

2.1.1. §8f VKG normiert einen – dem im Mutterschutzgesetz nachgebildeten (vgl.§15n MSchG) – besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für Väter, die die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. §8f Abs3 VKG verweist auf §7 Abs3 VKG, wonach eine Entlassung nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden kann und §12 Abs2 und 4 MSchG anzuwenden ist.

Gemäß §12 Abs2 Z5 MSchG iVm §7 Abs3 VKG darf das Gericht die (nachträgliche) Zustimmung zur Entlassung (u.a.) nur dann erteilen, wenn der Arbeitnehmer sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und die mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung strafbar macht; die Entlassung kann in diesem Fall auch gegen nachträgliche Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. In Fällen der nachträglichen gerichtlichen Zustimmung ist die Entlassung bis zur Erteilung der Zustimmung schwebend unwirksam (vgl. Wolfsgruber in: Neumayr/Reissner [Hrsg.], Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht[2], 2011, §12 MSchG Rz 8). Weist das Gericht die Klage

auf Zustimmung zur Entlassung ab, ist die Entlassung rechtsunwirksam (§12 Abs4 MSchG iVm §7 Abs3 VKG), erteilt das Gericht seine Zustimmung, ist das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Entlassungserklärung als beendet anzusehen (vgl. Wolfsgruber, aaO, Rz 8 mwN).

2.1.2. In vergleichbarer Weise normieren die §§120 ff. ArbVG einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für Mitglieder eines Betriebsrates: Gemäß §120 Abs1 erster Satz ArbVG darf ein Mitglied eines Betriebsrates bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt oder entlassen werden. Das Gericht darf die Zustimmung zu einer Entlassung nur bei Vorliegen eines der in §122 ArbVG taxativ aufgezählten Gründe erteilen. Gemäß §122 Abs1 Z2 ArbVG darf das Gericht unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des §120 leg. cit. einer Entlassung (u.a.) dann (nachträglich) zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied sich einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat. In Fällen der nachträglichen gerichtlichen Zustimmung ist die Entlassung bis zur Erteilung der Zustimmung schwebend unwirksam; wird die Zustimmung zur Entlassung erteilt, ist das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Entlassung als beendet anzusehen (vgl. Wolliger in: Neumayr/Reissner [Hrsg.], Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht[2], 2011, §120 ArbVG Rz 69 und 82 mwN).

2.1.3. Das Behinderteneinstellungsgesetz wiederum sieht keinen besonderen Entlassungsschutz für begünstigte Behinderte vor. Wird gegenüber einem begünstigten Behinderten eine Entlassung ausgesprochen, finden die allgemeinen Entlassungsbestimmungen Anwendung. Der in §8 BEinstG normierte besondere Kündigungsschutz soll jene Nachteile, die begünstigte Behinderte auf Grund ihrer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt erfahren, ausgleichen; eine Unkündbarkeit von begünstigten Behinderten ist damit jedoch nicht bezweckt. Zur Erreichung dieses Ziels darf die Kündigung eines begünstigten Behinderten bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit erst dann ausgesprochen werden, wenn der Behindertenausschuss (§12 BEinstG) nach Anhörung des Betriebsrates, der Behindertenvertrauensperson (Stellvertreter) oder der Personalvertretung zugestimmt hat.

2.2. Zu den Bedenken im Hinblick auf das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz:

2.2.1. Die antragstellende Gesellschaft hegt das Bedenken, dass die angefochtenen Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes unsachlich seien, weil der Gesetzgeber dem nach dem Väter-Karenzgesetz geschützten Personenkreis denselben Kündigungs- und Entlassungsschutz gewähre wie Mitgliedern eines Betriebsrates, ohne dabei die jeweils andere Zielsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zu berücksichtigen. Der Bestandsschutz zugunsten von Arbeitnehmern, die die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Väter-Karenzgesetz in Anspruch nehmen, müsse sich richtigerweise nach jenem für begünstigte Behinderte richten, wonach eine Entlassung in Ermangelung eines besonderen Entlassungsschutzes sofort wirksam sei und allenfalls durch den Arbeitnehmer angefochten werden könne.

Mit dieser Ansicht ist die antragstellende Gesellschaft nicht im Recht.

2.2.2. Der Gleichheitsgrundsatz bindet auch den Gesetzgeber (s. etwa VfSlg13.327/1993, 16.407/2001). Er setzt ihm insofern inhaltliche Schranken, als er verbietet, sachlich nicht begründbare Regelungen zu treffen (vgl. zB VfSlg 14.039/1995, 16.407/2001). Innerhalb dieser Schranken ist es dem Gesetzgeber jedoch von Verfassungs wegen durch den Gleichheitsgrundsatz nicht verwehrt, seine politischen Zielvorstellungen auf die ihm geeignet erscheinende Art zu verfolgen (s. etwa VfSlg 16.176/2001, 16.504/2002). Ob eine Regelung zweckmäßig ist und das Ergebnis in allen Fällen als befriedigend empfunden wird, kann nicht mit dem Maß des Gleichheitssatzes gemessen werden (zB VfSlg 14.301/1995, 15.980/2000 und 16.814/2003).

2.2.3. Dem Gesetzgeber steht bei der Regelung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes ein rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zu. Es steht ihm grundsätzlich frei, je nach Schutzgesichtspunkten unterschiedliche Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorzusehen. So kann er etwa eine bloß nachträgliche Anfechtungsmöglichkeit des betroffenen Arbeitnehmers vorsehen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der vorherigen Einholung einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Zustimmung abhängig machen.

2.2.4. Angesichts des Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers bei der Erlassung von Regelungen über den Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz zugunsten von als im öffentlichen Interesse besonders schützenswert

angesehenen Gruppen von Arbeitnehmern begegnen die angefochtenen Bestimmungen keinen Bedenken.

2.2.4.1. Die Zielsetzung der Regelungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Väter-Karenzgesetz bzw. dem Mutterschutzgesetz sowie dem Arbeitsverfassungsgesetz (für Betriebsräte) einerseits und jener über den Kündigungs- und Entlassungsschutz für begünstigte Behinderte andererseits unterscheiden sich unter dem Blickwinkel des Gleichheitssatzes wesentlich voneinander. Die Tatsache, dass eine Entlassung nach dem Mutterschutzgesetz wie nach dem Väter-Karenzgesetz bis zur Erteilung der Zustimmung schwebend unwirksam ist, soll den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses schützen und eine Umgehung des Kündigungsschutzes vermeiden. Angesichts dieser Ziele erweist sich das Erfordernis der gerichtlichen Zustimmung zur Entlassung als Voraussetzung ihrer Wirksamkeit als sachlich gerechtfertigt.

2.2.4.2. Auch der Vergleich mit den Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes vermag keine Gleichheitswidrigkeit zu begründen. Während der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Väter-Karenzgesetz bzw. nach dem Mutterschutzgesetz (und in vergleichbarer Weise auch jener nach dem Arbeitsverfassungsgesetz) das Ziel verfolgt, dass der jeweils geschützte Personenkreis im Interesse anderer zeitlich befristet eine Betreuungs- bzw. Vertretungsaufgabe wahrnehmen kann, ohne um den Bestand des Dienstverhältnisses fürchten zu müssen, liegt dem im Behinderteneinstellungsgesetz normierten besonderen (bloßen) Kündigungsschutz die Zielsetzung zugrunde, jene Nachteile, die begünstigte Behinderte auf Grund ihrer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt erfahren, auszugleichen (siehe dazu bereits Pkt. 2.1.3.). Die Tatsache, dass beide Entlassungsregime ähnliche Ziele verfolgen, verpflichtet den Gesetzgeber im Rahmen seines Gestaltungsspielraumes (siehe Pkt. 2.2.3.) nicht dazu, identische Systeme zum Schutz des Bestandes von Beschäftigungsverhältnissen, die durch in der Person des Beschäftigten gelegene Gründe als solche als in besonderem Maße schutzbedürftig angesehen werden, vorzusehen.

2.2.4.3. Im Übrigen hat der Gesetzgeber ohnehin auch die Interessen des Arbeitgebers an einer sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum einen dadurch berücksichtigt, dass er den besonderen Entlassungsschutz in der soeben dargestellten Form auf die Phase der intensivsten Betreuung in den ersten vier Lebensjahren des Kindes beschränkt hat (vgl. §8f Abs1 Satz 2 VKG), und zum anderen dadurch, dass er für den Arbeitgeber die Möglichkeit vorgesehen hat, die Entlassung in Fällen besonders schwerwiegender Verfehlungen durch den Dienstnehmer auch gegen nachträgliche Zustimmung durch das Gericht auszusprechen (vgl. §7 Abs3 dritter Satz VKG iVm §12 Abs4 erster Satz MSchG).

2.3. Zu den Bedenken im Hinblick auf das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf Freiheit der Erwerbsbetätigung:

2.3.1. Einen Eingriff in dieses Recht vorausgesetzt, erweisen sich die angefochtenen Bestimmungen als verfassungskonform.

2.3.2. Nach der ständigen Judikatur zum verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Freiheit der Erwerbsbetätigung gemäß Art6 StGG (s. zB VfSlg 10.179/1984, 12.921/1991, 15.038/1997, 15.700/1999, 16.120/2001, 16.734/2002 und 17.932/2006) sind gesetzliche, die Erwerbs(ausübungs)freiheit beschränkende Regelungen auf Grund des diesem Grundrecht angefügten Gesetzesvorbehaltes nur dann zulässig, wenn sie durch das öffentliche Interesse geboten, zur Zielerreichung geeignet, adäquat und auch sonst sachlich zu rechtfertigen sind.

2.3.3. Mit der Regelung des qualifizierten Kündigungs- und Entlassungsschutzes für dem Väter-Karenzgesetz (bzw. dem Mutterschutzgesetz) unterliegende Arbeitnehmer verfolgt der Gesetzgeber ein im öffentlichen Interesse gelegenes Ziel, nämlich den Schutz vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Zeiten, in denen Väter (gleich Müttern, für die das Mutterschutzgesetz entsprechende Regelungen vorsieht) Teile ihrer verfügbaren Zeit (und damit auch der sonst für die Berufstätigkeit verwendeten Zeit, dies unter Inkaufnahme von Einkommenseinbußen) der Kindererziehung widmen. Die angefochtenen Regelungen sind zur Zielerreichung geeignet.

2.3.4. Auch sind die angefochtenen Regelungen verhältnismäßig. Wie oben unter Pkt. 2.2. zur Vereinbarkeit der angefochtenen Bestimmungen mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz dargelegt wurde, ist es nicht unsachlich, wenn der Gesetzgeber die Rechtswirksamkeit der Entlassung eines Arbeitnehmers, der die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Väter-Karenzgesetz in Anspruch nimmt, zum Schutz des Bestands dieses Beschäftigungsverhältnisses und zur Vermeidung der Umgehung des Kündigungsschutzes an das Erfordernis einer (nachträglichen) gerichtlichen Zustimmung bindet. Das Interesse am Schutz des Beschäftigungsverhältnisses von Personen in Väterkarenz ist von erheblichem Gewicht. Wenn der Gesetzgeber daher die Zulässigkeit einer Entlassung

an die besondere Voraussetzung einer gerichtlichen Zustimmung knüpft, ist dies im Hinblick auf das Grundrecht der Freiheit der Erwerbsbetätigung nicht unverhältnismäßig.

2.4. Die angefochtene Wortfolge in der Überschrift zu §8f VKG, in §8f Abs1 Satz 1 und in §8f Satz 3 VKG sowie die Sätze 2 und 3 in §7 VKG verstoßen daher weder gegen den Gleichheitsgrundsatz, noch verletzen sie die antragstellende Gesellschaft in ihrem Recht auf Freiheit der Erwerbsbetätigung.

V. Ergebnis

1. Der Antrag ist abzuweisen.

2. Diese Entscheidung konnte gemäß §19 Abs4 VfGG ohne mündliche Verhandlung in nichtöffentlicher Sitzung getroffen werden.

3. Der beteiligten Partei sind die begehrten Kosten nicht zuzusprechen, weil es im Falle eines Antrages nach Art140 Abs1 Z1 litd B-VG Sache des zuständigen ordentlichen Gerichtes ist, über allfällige Kostenersatzansprüche nach den für sein Verfahren geltenden Vorschriften zu erkennen.

Schlagworte

Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutz, Väterkarenz, Kündigungs- und Entlassungsschutz, Mutterschutz, Behinderteneinstellung, Erwerbsausübungsfreiheit, VfGH / Parteiantrag, VfGH / Legitimation, VfGH / Bedenken

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:2016:G431.2015

Zuletzt aktualisiert am

01.03.2018

Quelle: Verfassungsgerichtshof VfGH, http://www.vfgh.gv.at

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at