

# TE Vfgh Beschluss 2024/9/17 G95/2024

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.09.2024

## Index

60/02 Arbeitnehmerschutz

## Norm

B-VG Art140 Abs1 Z1 litd, Art140 Abs1b

MutterschutzG 1979 §4a, §14 Abs2

VfGG §7 Abs2

1. B-VG Art. 140 heute
  2. B-VG Art. 140 gültig ab 01.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2013
  3. B-VG Art. 140 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
  4. B-VG Art. 140 gültig von 01.07.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2008
  5. B-VG Art. 140 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
  6. B-VG Art. 140 gültig von 06.06.1992 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 276/1992
  7. B-VG Art. 140 gültig von 01.01.1991 bis 05.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 685/1988
  8. B-VG Art. 140 gültig von 01.07.1988 bis 31.12.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 341/1988
  9. B-VG Art. 140 gültig von 01.07.1976 bis 30.06.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 302/1975
  10. B-VG Art. 140 gültig von 19.12.1945 bis 30.06.1976 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
  11. B-VG Art. 140 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
- 
1. VfGG § 7 heute
  2. VfGG § 7 gültig ab 22.03.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 16/2020
  3. VfGG § 7 gültig von 01.01.2015 bis 21.03.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2014
  4. VfGG § 7 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 92/2014
  5. VfGG § 7 gültig von 01.03.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
  6. VfGG § 7 gültig von 01.07.2008 bis 28.02.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
  7. VfGG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
  8. VfGG § 7 gültig von 01.10.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/2002
  9. VfGG § 7 gültig von 01.01.1991 bis 30.09.2002 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 329/1990
  10. VfGG § 7 gültig von 01.07.1976 bis 31.12.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 311/1976

## Leitsatz

Ablehnung eines Parteiantrags auf Aufhebung von Bestimmungen des MutterschutzG 1979; Fortzahlung des Arbeitsentgeltes während des Beschäftigungsverbots für stillende Mütter im rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers

## **Spruch**

Die Behandlung des Antrages wird abgelehnt.

## **Begründung**

### **Begründung**

Der Verfassungsgerichtshof kann die Behandlung eines Antrages gemäß Art140 Abs1 Z1 litd B-VG ablehnen, wenn er keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat (Art140 Abs1b B-VG; vgl VfGH 24.2.2015, G13/2015). Der Verfassungsgerichtshof kann die Behandlung eines Antrages gemäß Art140 Abs1 Z1 litd B-VG ablehnen, wenn er keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat (Art140 Abs1b B-VG; vergleiche VfGH 24.2.2015, G13/2015).

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

Der Antrag behauptet die Verfassungswidrigkeit näher bezeichneter Teile des §4a und des§14 Abs2 MSchG betreffend die Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes bei Beschäftigungsverboten für stillende Mütter.

Vor dem Hintergrund der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zum rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers (vgl VfSlg 15.980/2000, 16.176/2001, 16.407/2001, 16.504/2002, 16.814/2003) lässt das Vorbringen des Antrages die behaupteten Verfassungswidrigkeiten als so wenig wahrscheinlich erkennen, dass er keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat: Vor dem Hintergrund der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zum rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers vergleiche , VfSlg 15.980 aus 2000,, 16.176 aus 2001,, 16.407 aus 2001,, 16.504 aus 2002,, 16.814 aus 2003,) lässt das Vorbringen des Antrages die behaupteten Verfassungswidrigkeiten als so wenig wahrscheinlich erkennen, dass er keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat:

Der Gesetzgeber kann nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes von einer Durchschnittsbetrachtung ausgehen und auf den Regelfall abstellen (vgl zB VfSlg 14.841/1997, 16.124/2001, 16.771/2002 und 20.298/2018); dass dabei Härtefälle entstehen, macht das Gesetz nicht gleichheitswidrig (zB VfSlg 11.615/1988, 14.841/1997); ebenso wenig können daher Einzelfälle einer Begünstigung die am Durchschnitt orientierte Regelung unsachlich machen (VfSlg 8871/1980). Der Gesetzgeber kann nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes von einer Durchschnittsbetrachtung ausgehen und auf den Regelfall abstellen vergleiche zB VfSlg 14.841 aus 1997,, 16.124 aus 2001,, 16.771 aus 2002, und 20.298 aus 2018,); dass dabei Härtefälle entstehen, macht das Gesetz nicht gleichheitswidrig (zB VfSlg 11.615 aus 1988,, 14.841 aus 1997,); ebenso wenig können daher Einzelfälle einer Begünstigung die am Durchschnitt orientierte Regelung unsachlich machen (VfSlg 8871 aus 1980,).

Der Verfassungsgerichtshof hat ferner bereits mehrfach ausgesprochen, dass dem Gesetzgeber bei der Regelung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes von Verfassungs wegen ein rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zusteht. Es steht dem Gesetzgeber grundsätzlich frei, je nach Schutz Gesichtspunkten unterschiedliche Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorzusehen (vgl VfSlg 20.087/2016; VfGH 14.6.2022, G144/2022; 25.6.2024, G29/2024 ua). Nichts anderes ist im Hinblick auf die Bestimmungen des MSchG anzunehmen, die dem Schutz schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen dienen. Der Verfassungsgerichtshof hat ferner bereits mehrfach ausgesprochen, dass dem Gesetzgeber bei der Regelung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes von Verfassungs wegen ein rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zusteht. Es steht dem Gesetzgeber grundsätzlich frei, je nach Schutz Gesichtspunkten unterschiedliche Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorzusehen vergleiche VfSlg 20.087 aus 2016,; VfGH 14.6.2022, G144/2022; 25.6.2024, G29/2024 ua). Nichts anderes ist im Hinblick auf die Bestimmungen des MSchG anzunehmen, die dem Schutz schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen dienen.

Im Lichte dieser Rechtsprechung ist für den Verfassungsgerichtshof – mit Blick auf den vorliegenden Anlassfall und die vorgebrachten Bedenken – daher nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber bei der mit dem Beschäftigungsverbot für stillende Mütter verbundenen Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes gemäß §14 Abs2 iVm §4a Abs2 MSchG die Grenzen des ihm zustehenden Gestaltungsspielraumes überschritten hätte. Im Lichte dieser Rechtsprechung ist für den Verfassungsgerichtshof – mit Blick auf den vorliegenden Anlassfall und die vorgebrachten Bedenken – daher nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber bei der mit dem Beschäftigungsverbot für stillende Mütter verbundenen Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes gemäß §14 Abs2 in Verbindung mit §4a Abs2 MSchG die Grenzen des ihm zustehenden Gestaltungsspielraumes überschritten hätte.

Demgemäß wurde beschlossen, von einer Behandlung des – nicht auf das Vorliegen sämtlicher Formerfordernisse und Prozessvoraussetzungen geprüften – Antrages abzusehen (§19 Abs3 Z1 iVm §31 letzter Satz VfGG). Demgemäß wurde beschlossen, von einer Behandlung des – nicht auf das Vorliegen sämtlicher Formerfordernisse und Prozessvoraussetzungen geprüften – Antrages abzusehen (§19 Abs3 Z1 in Verbindung mit §31 letzter Satz VfGG).

### **Schlagworte**

Mutterschutz, VfGH / Parteiantrag, VfGH / Ablehnung, Rechtspolitik, Entgeltfortzahlung, Kündigungs- und Entlassungsschutz

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

ECLI:AT:VFGH:2024:G95.2024

### **Zuletzt aktualisiert am**

04.11.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

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