

TE Vfgh Beschluss 2023/6/12 G118/2023

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.06.2023

Index

L2200 LBedienstete

Norm

B-VG Art21, Art140 Abs1 Z1 litd, Art140 Abs1b

Sbg Landes-VertragsbedienstetenG 2000 §66 Abs1, §66 Abs2

ArbVG §105

VfGG §7 Abs2

1. B-VG Art. 21 heute
2. B-VG Art. 21 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
5. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
6. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1999
7. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 1013/1994
8. B-VG Art. 21 gültig von 01.08.1981 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 350/1981
9. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1975 bis 31.07.1981 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
10. B-VG Art. 21 gültig von 21.07.1962 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 205/1962
11. B-VG Art. 21 gültig von 19.12.1945 bis 20.07.1962 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
12. B-VG Art. 21 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
1. ArbVG § 105 heute
2. ArbVG § 105 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2022
3. ArbVG § 105 gültig von 30.03.2017 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2017
4. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2011 bis 29.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
5. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
6. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
7. ArbVG § 105 gültig von 01.10.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
8. ArbVG § 105 gültig von 22.09.1996 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
9. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1995 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
10. ArbVG § 105 gültig von 01.08.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993
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 Sbg Landes-VertragsbedienstetenG 2000 betreffend die Kündigung von Bediensteten

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 des §66 Abs1 Sbg Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, LGBl 4/2000, idF LGBl 98/2017 sowie der Wortfolge "nach Ablauf der in Abs1 genannten Frist" in Abs2 leg cit: Der Antrag behauptet die Verfassungswidrigkeit des §66 Abs1 Sbg Landes-Vertragsbedienstetengesetz 2000, Landesgesetzblatt 4 aus 2000,, in der Fassung Landesgesetzblatt 98 aus 2017, sowie der Wortfolge "nach Ablauf der in Abs1 genannten Frist" in Abs2 leg cit:

Vor dem Hintergrund der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes, der zufolge dem Gesetzgeber bei der Regelung des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechtes der Beamten ein verhältnismäßig weiter Gestaltungsspielraum offengelassen ist (vgl zB VfSlg 16.176/2001 mwN sowie VfSlg 17.452/2005, 20.073/2016; VfGH 7.6.2013, B1345/2012; 1.7.2022, G17/2022), das bundesstaatliche Prinzip die Anwendung des Gleichheitssatzes auf das Verhältnis der Regelungen verschiedener Gesetzgeber zueinander ausschließt (vgl zB VfSlg 9804/1983, 17.488/2005 jeweils mwN) und keine Verfassungsvorschrift den Schutz erworbener Rechtspositionen gewährleistet, sodass es im Prinzip in den rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers fällt, eine einmal geschaffene Rechtsposition auch zu Lasten des Betroffenen zu verändern (vgl zB VfSlg 11.665/1988, 14.846/1997, 16.764/2002, 19.832/2013), lässt das Vorbringen des Antrages zur Gleichheitswidrigkeit der in §66 Abs1 Z1 und Z2 Sbg L-VBG enthaltenen Differenzierung und zur Verletzung des Vertrauensschutzes durch das Fehlen von Übergangsvorschriften, die behaupteten Verfassungswidrigkeiten als so wenig wahrscheinlich erkennen, dass er keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat. Die Differenzierung zwischen in Betrieben und nicht in Betrieben tätigen Bediensteten ist zudem schon in der Verfassung angelegt, weil die kompetenzrechtliche Regelung des Art21 B-VG es grundsätzlich ermöglicht, unterschiedliche einfachgesetzliche Regelungen zu schaffen (vgl zB VfSlg 16.733/2002, 19.658/2012 zum Betriebsbegriff des Art21 Abs2 B-VG sowie zur Anwendbarkeit des §105 Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl 22/1974, idF

BGBI I 115/2022 für in Betrieben beschäftigte Bedienstete etwa Trost in: Strasser/Jabornegg/Resch [Hrsg.], ArbVG §105, Stand 1.9.2013, rdb.at, Rz 111). Vor dem Hintergrund der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes, der zufolge dem Gesetzgeber bei der Regelung des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechtes der Beamten ein verhältnismäßig weiter Gestaltungsspielraum offengelassen ist (vergleiche zB VfSlg 16.176 aus 2001, mwN sowie VfSlg 17.452 aus 2005, 20.073 aus 2016, VfGH 7.6.2013, B1345/2012; 1.7.2022, G17/2022), das bundesstaatliche Prinzip die Anwendung des Gleichheitssatzes auf das Verhältnis der Regelungen verschiedener Gesetzgeber zueinander ausschließt (vergleiche zB VfSlg 9804 aus 1983, 17.488 aus 2005, jeweils mwN) und keine Verfassungsvorschrift den Schutz erworbener Rechtspositionen gewährleistet, sodass es im Prinzip in den rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers fällt, eine einmal geschaffene Rechtsposition auch zu Lasten des Betroffenen zu verändern (vergleiche zB VfSlg 11.665 aus 1988, 14.846 aus 1997, 16.764 aus 2002, 19.832 aus 2013), lässt das Vorbringen des Antrages zur Gleichheitswidrigkeit der in §66 Abs1 Z1 und Z2 Sbg L-VBG enthaltenen Differenzierung und zur Verletzung des Vertrauensschutzes durch das Fehlen von Übergangsvorschriften, die behaupteten Verfassungswidrigkeiten als so wenig wahrscheinlich erkennen, dass er keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat. Die Differenzierung zwischen in Betrieben und nicht in Betrieben tätigen Bediensteten ist zudem schon in der Verfassung angelegt, weil die kompetenzrechtliche Regelung des Art21 B-VG es grundsätzlich ermöglicht, unterschiedliche einfachgesetzliche Regelungen zu schaffen (vergleiche zB VfSlg 16.733 aus 2002, 19.658 aus 2012, zum Betriebsbegriff des Art21 Abs2 B-VG sowie zur Anwendbarkeit des §105 Arbeitsverfassungsgesetzes, Bundesgesetzblatt 22 aus 1974, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, 115 aus 2022, für in Betrieben beschäftigte Bedienstete etwa Trost in: Strasser/Jabornegg/Resch [Hrsg.], ArbVG §105, Stand 1.9.2013, rdb.at, Rz 111).

Demgemäß wurde beschlossen, von einer Behandlung des Antrages abzusehen (§19 Abs3 Z1 iVm §31 letzter Satz VfGG). Demgemäß wurde beschlossen, von einer Behandlung des Antrages abzusehen (§19 Abs3 Z1 in Verbindung mit §31 letzter Satz VfGG).

Schlagworte

Vertragsbedienstete, Rechtspolitik, Übergangsbestimmung, VfGH / Ablehnung, VfGH / Parteiantrag, Bundesstaatsprinzip

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:2023:G118.2023

Zuletzt aktualisiert am

15.09.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at