

RS Vfgh 2026/3/17 G73/2025 (G73/2025-21)

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 17.03.2026

Index

L10 Dienst- und Personalvertretungsrecht der Landesbediensteten

Norm

B-VG Art10 Abs1 Z11

B-VG Art12 Abs1 Z4

B-VG Art21 Abs1

B-VG Art21 Abs2

B-VG Art140 Abs1 Z1 litd

Oö Landes-VertragsbedienstetenG §73 Abs2

MutterschutzG 1979 §1, §11, §15d, §15h, §15i, §15j, §15k, §16, §18

VfGG §7 Abs1

1. B-VG Art. 10 heute
2. B-VG Art. 10 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2019
3. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
4. B-VG Art. 10 gültig von 01.08.2016 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2016
5. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2013
6. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 59/2013
7. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2014 bis 30.04.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
8. B-VG Art. 10 gültig von 01.05.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 59/2013
9. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.2012 bis 30.04.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
10. B-VG Art. 10 gültig von 01.04.2012 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 12/2012
11. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2012 bis 31.03.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2011
12. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.2008 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2008
13. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2008 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2008
14. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2005
15. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2004
16. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
17. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1999
18. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 1013/1994
19. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 508/1993
20. B-VG Art. 10 gültig von 31.07.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 508/1993
21. B-VG Art. 10 gültig von 01.05.1993 bis 30.07.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 276/1992

22. B-VG Art. 10 gültig von 01.05.1993 bis 30.04.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 565/1991
23. B-VG Art. 10 gültig von 06.06.1992 bis 30.04.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 276/1992
24. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.1990 bis 05.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 445/1990
25. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 685/1988
26. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1985 bis 31.12.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 490/1984
27. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.1983 bis 31.12.1984 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 175/1983
28. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1975 bis 30.06.1983 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
29. B-VG Art. 10 gültig von 29.05.1974 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 287/1974
30. B-VG Art. 10 gültig von 22.01.1969 bis 28.05.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 27/1969
31. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1961 bis 21.01.1969 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1960
32. B-VG Art. 10 gültig von 17.12.1958 bis 31.12.1960 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 271/1958
33. B-VG Art. 10 gültig von 31.12.1954 bis 16.12.1958 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 8/1955
34. B-VG Art. 10 gültig von 19.12.1945 bis 30.12.1954 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
35. B-VG Art. 10 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. B-VG Art. 12 heute
2. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2019
3. B-VG Art. 12 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2019
4. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2013
5. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
6. B-VG Art. 12 gültig von 01.08.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2013
7. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.2004 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.1985 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 490/1984
9. B-VG Art. 12 gültig von 01.07.1983 bis 31.12.1984 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 175/1983
10. B-VG Art. 12 gültig von 01.07.1976 bis 30.06.1983 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 302/1975
11. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.1975 bis 30.06.1976 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
12. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.1961 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1960
13. B-VG Art. 12 gültig von 17.12.1958 bis 31.12.1960 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 271/1958
14. B-VG Art. 12 gültig von 31.12.1954 bis 16.12.1958 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 8/1954
15. B-VG Art. 12 gültig von 19.12.1945 bis 30.12.1954 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
16. B-VG Art. 12 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

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. 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. 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

Aufhebung einer Bestimmung des Oö Landes-VertragsbedienstetenG betreffend den Anspruch auf Elternteilzeit für in Betrieben des Landes beschäftigte Landesbedienstete wegen Kompetenzwidrigkeit; Kompetenz des Bundesgesetzgebers zur Erlassung von – auf Grund der Versteinerungstheorie dem Arbeitnehmerschutz zuzuordnenden – Regelungen über den Anspruch auf (vorzeitige Beendigung der) Elternteilzeit

Rechtssatz

Verfassungswidrigkeit des §73 Abs2 dritter Satz Oö Landes-VertragsbedienstetenG idF LGBl 76/2021. Verfassungswidrigkeit des §73 Abs2 dritter Satz Oö Landes-VertragsbedienstetenG in der Fassung Landesgesetzblatt 76 aus 2021,.

Wesentlicher Bestandteil der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 war die Neuordnung der Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Dienstrechtes (Personalvertretungsrechtes) und des Arbeitsrechtes. Die Neuregelung ua des Art21 B?VG verfolgte das Ziel, die Regelung des Dienstrechtes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände der ausschließlichen Kompetenz der Länder zuzuordnen. Das gesamte Arbeitsrecht sollte der Kompetenz des Bundes unterliegen. Aus den Materialien folgt, dass der Begriff "Arbeitsrecht" weit zu verstehen ist und darunter "alle in herkömmlicher Weise rechtswissenschaftlich dem Arbeitsrecht zuzuzählenden Normen" fallen. Insbesondere umfasse das Arbeitsrecht auch den Arbeitnehmerschutz.

Zur Abgrenzung des Begriffes "Arbeitsrecht" vom Begriff "Dienstrecht" enthalten die Materialien den Hinweis, dass die beiden Kompetenztatbestände ihrem Inhalt nach gleich seien; die Kompetenztatbestände unterschieden sich nur durch den jeweils angesprochenen Personenkreis. Das Dienstrecht erfasse die Gesamtheit der aus dem Dienstverhältnis zum Bund, den Ländern, den Gemeinden und den Gemeindeverbänden entspringenden Rechte und Pflichten. Im Zusammenhang mit einem solchen Dienstverhältnis komme dem Bund künftig aus dem Titel des Kompetenztatbestandes "Arbeitsrecht" keine Zuständigkeit mehr zu. Davon ausgenommen sei die Sonderkompetenz des Bundes in Art21 Abs2 B?VG betreffend Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes für Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig seien.

Für den VfGH erschließt sich aus den Materialien zur Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, dass der Verfassungsgesetzgeber im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art21 B?VG idF BGBl 444/1974 Regelungen zum Arbeitnehmerschutz als einen Teilbereich des Kompetenztatbestandes "Arbeitsrecht" bzw "Dienstrecht" ansah. Dies ergibt sich auch aus dem ersten (vormals zweiten) Satz des Art21 Abs2 B?VG, sonst wäre nämlich die in diesem Satz enthaltene Beschränkung der Kompetenz der Länder auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes für Bedienstete, die in Betrieben tätig sind, nicht verständlich. Für den VfGH erschließt sich aus den Materialien zur Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, dass der Verfassungsgesetzgeber im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art21 B?VG in der Fassung Bundesgesetzblatt 444 aus 1974, Regelungen zum Arbeitnehmerschutz als einen Teilbereich des Kompetenztatbestandes "Arbeitsrecht" bzw "Dienstrecht" ansah. Dies ergibt sich auch aus dem ersten (vormals zweiten) Satz des Art21 Abs2 B?VG, sonst wäre nämlich die in diesem Satz enthaltene Beschränkung der Kompetenz der Länder auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes für Bedienstete, die in Betrieben tätig sind, nicht verständlich.

Bereits in VfSlg 1936/1950 wurde zum Begriff "Arbeiter- und Angestelltenschutz" ausgeführt, dass dieser Begriff alle jene Maßnahmen umfasst, die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen die Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden. Wie in VfSlg 4455/1963 festgestellt, zählen die im damaligen Mutterschutzgesetz 1957 enthaltenen Regelungen zu den Angelegenheiten des "Arbeiter- und Angestelltenschutzes".

Der Blick auf die Rechtslage zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art21 B?VG idFBGBl 444/1974 zeigt, dass das damals in Geltung stehende Mutterschutzgesetz 1957 idF BGBl 178/1974 zwar Regelungen zum Schutz von berufstätigen (werdenden) Müttern durch ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Entbindung, das Verbot der Nachtarbeit, das Verbot der Mehrarbeit, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie einen Anspruch auf Karenzurlaub bis zu einem Jahr nach der Entbindung enthielt. Regelungen zur Teilzeitarbeit für Mütter bzw Eltern finden sich jedoch zu diesem Zeitpunkt weder im Mutterschutzgesetz 1957 idF BGBl 178/1974, noch an anderer Stelle in der (damaligen) Rechtsordnung. Der Blick auf die Rechtslage zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art21 B?VG in der Fassung Bundesgesetzblatt 444 aus 1974, zeigt, dass das damals in Geltung stehende Mutterschutzgesetz 1957 in der Fassung Bundesgesetzblatt 178 aus 1974, zwar Regelungen zum Schutz von berufstätigen (werdenden) Müttern durch ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Entbindung, das Verbot der Nachtarbeit, das Verbot der Mehrarbeit, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie einen Anspruch auf Karenzurlaub bis zu einem Jahr nach der Entbindung enthielt. Regelungen zur Teilzeitarbeit für Mütter bzw Eltern finden sich jedoch zu diesem Zeitpunkt weder im Mutterschutzgesetz 1957 in der Fassung Bundesgesetzblatt 178 aus 1974,, noch an anderer Stelle in der (damaligen) Rechtsordnung.

Nach Auffassung des VfGH sind die Bestimmungen zur Elternteilzeit, in concreto die Regelungen über den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung sowie auf vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit gemäß §15h und §15j MSchG, eine Fortentwicklung bzw Fortsetzung der Schutzbestimmungen zugunsten berufstätiger Mütter, die bereits zum Zeitpunkt der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 im damaligen Mutterschutzgesetz 1957 bestanden haben. Den Bestimmungen über den Anspruch auf Elternteilzeit gemäß §§15h ff MSchG liegt derselbe (Schutz-)Gedanke zugrunde, wie auch dem – bereits zum Zeitpunkt der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 im Mutterschutzgesetz 1957 bestanden – Beschäftigungsverbot nach der Entbindung sowie Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von damals einem Jahr nach der Geburt.

Den Materialien zum Mutterschutzgesetz 1957, BGBl 76/1957, zufolge sollte die Einführung des Anspruches auf Karenzurlaub Müttern ermöglichen, der Obsorge für den Säugling in ausreichendem Maße nachzukommen. Es sei von Müttern als eine schwere Belastung nach der Entbindung empfunden worden, neben der Obsorge für das Kleinkind auch einer Beschäftigung nachgehen zu müssen. Um hier die gebotene Erleichterung zu schaffen, sehe §15 MSchG 1957 vor, dass die Mutter, wenn sie dies verlangt, im Anschluss an die Zeit nach dem Beschäftigungsverbot die Gewährung eines Karenzurlaubes (bis zu sechs Monaten) verlangen könne. Um zu erreichen, dass einer Mutter, die einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt, werde bestimmt, dass der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes dauere. Den Materialien zum Mutterschutzgesetz 1957, Bundesgesetzblatt 76 aus 1957,, zufolge sollte die Einführung des Anspruches auf Karenzurlaub Müttern ermöglichen, der Obsorge für den Säugling in ausreichendem Maße nachzukommen. Es sei von Müttern als eine schwere Belastung nach der Entbindung empfunden worden, neben der Obsorge für das Kleinkind

auch einer Beschäftigung nachgehen zu müssen. Um hier die gebotene Erleichterung zu schaffen, sehe §15 MSchG 1957 vor, dass die Mutter, wenn sie dies verlangt, im Anschluss an die Zeit nach dem Beschäftigungsverbot die Gewährung eines Karenzurlaubes (bis zu sechs Monaten) verlangen könne. Um zu erreichen, dass einer Mutter, die einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt, werde bestimmt, dass der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes dauere.

Die zum Versteinerungszeitpunkt bestandenen Regelungen im Mutterschutzgesetz 1957, insbesondere zum Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von einem Jahr nach der Entbindung (§15 MSchG 1957), bringen zum Ausdruck, dass bereits die damalige Rechtslage den (Gesundheits-)Schutz der berufstätigen Mutter über die Geburt des Kindes hinaus anerkannte.

Die Regelungen im 6. Abschnitt des Mutterschutzgesetzes 1979 entwickeln die (im Versteinerungszeitpunkt bereits bestanden) Bestimmungen zum Karenzurlaub durch den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung – gleichsam auf Teilkarenz – fort. Der Umstand, dass die Regelungen des Mutterschutzgesetzes 1979 in der weiteren Entwicklung auch zusätzlichen (familienpolitischen) Zwecken dienen, nimmt ihnen nicht ihre auf den Schutz der physischen und psychischen Integrität der berufstätigen Mutter gerichtete Wirkung. Der Anspruch auf Elternteilzeit bzw der damit in Zusammenhang stehende Anspruch auf vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit nach dem Mutterschutzgesetz 1979 zielt auf den Schutz berufstätiger Mutter vor einer Überlastung bzw dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Zeit erhöhter Betreuungspflichten für ein Kind.

Die Argumentation der Oö Landesregierung, bei den Regelungen zum Anspruch auf Elternteilzeit nach dem Mutterschutzgesetz 1979 könne es sich schon alleine deswegen nicht um Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmern ("Arbeitnehmerschutz") handeln, weil §15h MSchG nicht sämtliche Arbeitnehmer umfasst, sondern unter anderem auf eine bestimmte Betriebsgröße abstellt, vermag nicht zu überzeugen. Auch bei Regelungen zum Schutz von Arbeitnehmern kann der Gesetzgeber die Schutzziele im Lichte der entgegenstehenden Interessen des Arbeitgebers abwägen und gegebenenfalls entsprechend differenzierte Regelungen treffen.

Aus den angeführten historischen Regelungen des Mutterschutzgesetzes 1957 lässt sich ableiten, dass der Anspruch auf (vorzeitige Beendigung der) Elternteilzeit sowie die damit in Zusammenhang stehenden Regelungen des Kündigungs- und Entlassungsschutzes dem Kompetenztatbestand des "Arbeitnehmerschutzes" in Art21 Abs2 B?VG zu unterstellen sind. Im Hinblick auf Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig sind, fällt die Erlassung der angefochtenen Regelung des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG somit in die Kompetenz des Bundesgesetzgebers.

Vor diesem kompetenzrechtlichen Hintergrund ist die in §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG an sämtliche Vertragsbedienstete sowie die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich, mit Ausnahme der Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist, und der Land- und Forstarbeiter, gerichtete Anwendung der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 Mutterschutzgesetz 1979 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I 64/2004 überschießend formuliert, soweit sich die Bestimmung auch an Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände richtet, die in Betrieben tätig sind. Vor diesem kompetenzrechtlichen Hintergrund ist die in §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG an sämtliche Vertragsbedienstete sowie die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich, mit Ausnahme der Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist, und der Land- und Forstarbeiter, gerichtete Anwendung der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 Mutterschutzgesetz 1979 in der Fassung vor dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, 64 aus 2004, überschießend formuliert, soweit sich die Bestimmung auch an Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände richtet, die in Betrieben tätig sind.

Entscheidungstexte

- G73/2025 (G73/2025-21)
Entscheidungstext VfGH Erkenntnis 17.03.2026 G73/2025 (G73/2025-21)

Schlagworte

Kompetenz Bund - Länder Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutz, Mutterschutz, Versteinerungstheorie, Auslegung historische, Auslegung systematische, Dienstrecht, Arbeitsrecht, Zuständigkeit, Kinder, Kompetenz Bund - Länder

Dienstrecht, VfGH / Parteiantrag

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:2026:G73.2025

Zuletzt aktualisiert am

15.04.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at