

# RS Vwgh 2009/11/18 2008/08/0002

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.11.2009

## Index

001 Verwaltungsrecht allgemein

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

62 Arbeitsmarktverwaltung

68/02 Sonstiges Sozialrecht

## Norm

AMPFG 1994 §5b;

ArbVG §120;

ArbVG §121;

VwRallg;

1. ArbVG § 120 heute
2. ArbVG § 120 gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986

1. ArbVG § 121 heute
2. ArbVG § 121 gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986

## Rechtssatz

§ 5b Abs. 2 Z 2 AMPFG stellt seit der NovelleBGBl. I Nr. 101/2000 nur mehr darauf ab, ob die Entlassung gerechtfertigt ist. Dazu ist festzuhalten, dass eine auch durch unverschuldete Krankheit oder Unglücksfall bedingte Arbeitsunfähigkeit zur Berechtigung der Entlassung führt, wenn die Krankheit eine dauernde Dienstunfähigkeit zur Folge hat (vgl. die bei Dittrich/Tades, Arbeitsrecht V, Loseblattsammlung, 1639, 96. Erg.-Lfg., unter E 36 zu § 82 lit. b GewO 1859 wiedergegebene Judikatur des OGH). § 5b AMPFG geht von dem Prinzip aus, dass ein Dienstgeber, der einen älteren Dienstnehmer auf dem Arbeitsmarkt freisetzt, einen Beitrag zu den dadurch entstehenden Kosten zu leisten hat (Hinweis E 18. Dezember 2003, 2000/08/0207). Dies soll aber dann nicht gelten, wenn eine Ausnahme nach § 5b Abs. 2 AMPFG vorliegt, also u.a. dann, wenn die Entlassung wegen der dauernden Unfähigkeit, die vereinbarten Dienste zu leisten, ausgesprochen wurde. Die Regelungen, nach denen bei Mitgliedern des Betriebsrates ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht (§§ 120 ff ArbVG), dienen dem Bestandsschutz des Betriebsrates. Die damit verfolgten Zwecke stellen aber keinen sachlichen Grund dafür dar, auch bei der Beitragspflicht nach § 5b AMPFG zwischen dauernd arbeitsunfähigen Betriebsräten und anderen arbeitsunfähigen Dienstnehmern zu differenzieren. Vor diesem Hintergrund kann § 5b Abs. 2 Z 2 AMPFG nicht so verstanden werden, dass dann, wenn aus den hier gegebenen besonderen rechtlichen Gründen eine Entlassung nicht zulässig ist, eine solche aber ansonsten gleichwohl gerechtfertigt wäre, ein Beitrag gemäß § 5b AMPFG zu leisten ist. Ist eine Entlassung dem Dienstgeber wie im vorliegenden Fall verwehrt, reicht es somit für eine Ausnahme im Sinne des § 5b Abs. 2 AMPFG aus, wenn die Entlassung ohne ein derartiges spezielles Verbot möglich und gerechtfertigt wäre und das Gericht einer Kündigung aus diesem Grund zugestimmt hat. Eine Auslegung in diesem verfassungskonformen Sinn

findet auch insofern im Wortlaut des § 5b Abs. 2 Z 2 AMPFG Deckung, als diese Norm darauf abstellt, dass die Entlassung gerechtfertigt ist, nicht aber, dass auch im Fall des Bestehens eines besonderen Entlassungs- und Kündigungsschutzes eine Entlassung zur Beendigung des Dienstverhältnisses geführt haben muss. (Hier: Der Dienstnehmer war Betriebsratsvorsitzender.) Paragraph 5 b, Absatz 2, Ziffer 2, AMPFG stellt seit der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 101 aus 2000, nur mehr darauf ab, ob die Entlassung gerechtfertigt ist. Dazu ist festzuhalten, dass eine auch durch unverschuldete Krankheit oder Unglücksfall bedingte Arbeitsunfähigkeit zur Berechtigung der Entlassung führt, wenn die Krankheit eine dauernde Dienstunfähigkeit zur Folge hat vergleiche die bei Dittrich/Tades, Arbeitsrecht römisch fünf, Loseblattsammlung, 1639, 96. Erg.-Lfg., unter E 36 zu Paragraph 82, Litera b, GewO 1859 wiedergegebene Judikatur des OGH). Paragraph 5 b, AMPFG geht von dem Prinzip aus, dass ein Dienstgeber, der einen älteren Dienstnehmer auf dem Arbeitsmarkt freisetzt, einen Beitrag zu den dadurch entstehenden Kosten zu leisten hat (Hinweis E 18. Dezember 2003, 2000/08/0207). Dies soll aber dann nicht gelten, wenn eine Ausnahme nach Paragraph 5 b, Absatz 2, AMPFG vorliegt, also u.a. dann, wenn die Entlassung wegen der dauernden Unfähigkeit, die vereinbarten Dienste zu leisten, ausgesprochen wurde. Die Regelungen, nach denen bei Mitgliedern des Betriebsrates ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht (Paragraphen 120, ff ArbVG), dienen dem Bestandsschutz des Betriebsrates. Die damit verfolgten Zwecke stellen aber keinen sachlichen Grund dafür dar, auch bei der Beitragspflicht nach Paragraph 5 b, AMPFG zwischen dauernd arbeitsunfähigen Betriebsräten und anderen arbeitsunfähigen Dienstnehmern zu differenzieren. Vor diesem Hintergrund kann Paragraph 5 b, Absatz 2, Ziffer 2, AMPFG nicht so verstanden werden, dass dann, wenn aus den hier gegebenen besonderen rechtlichen Gründen eine Entlassung nicht zulässig ist, eine solche aber ansonsten gleichwohl gerechtfertigt wäre, ein Beitrag gemäß Paragraph 5 b, AMPFG zu leisten ist. Ist eine Entlassung dem Dienstgeber wie im vorliegenden Fall verwehrt, reicht es somit für eine Ausnahme im Sinne des Paragraph 5 b, Absatz 2, AMPFG aus, wenn die Entlassung ohne ein derartiges spezielles Verbot möglich und gerechtfertigt wäre und das Gericht einer Kündigung aus diesem Grund zugestimmt hat. Eine Auslegung in diesem verfassungskonformen Sinn findet auch insofern im Wortlaut des Paragraph 5 b, Absatz 2, Ziffer 2, AMPFG Deckung, als diese Norm darauf abstellt, dass die Entlassung gerechtfertigt ist, nicht aber, dass auch im Fall des Bestehens eines besonderen Entlassungs- und Kündigungsschutzes eine Entlassung zur Beendigung des Dienstverhältnisses geführt haben muss. (Hier: Der Dienstnehmer war Betriebsratsvorsitzender.)

#### **Schlagworte**

Auslegung Gesetzeskonforme Auslegung von Verordnungen Verfassungskonforme Auslegung von Gesetzen  
VwRallg3/3

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

ECLI:AT:VWGH:2009:2008080002.X02

#### **Im RIS seit**

19.01.2010

#### **Zuletzt aktualisiert am**

28.05.2010

**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)