

**Gericht**

Verfassungsgerichtshof

**Entscheidungsdatum**

29.02.2016

**Geschäftszahl**

G314/2015

**Sammlungsnummer**

20047

**Leitsatz**

Keine Gleichheitswidrigkeit der Bestimmungen über den gedeckelten Abfertigungsanspruch von Bauarbeitern bei Eingehen eines neuen Arbeitsverhältnisses zu einem neuen Arbeitgeber; Ungleichbehandlung der dem Bauarbeiter-Urlaubs- und AbfertigungsG bzw dem AngestelltenG unterliegenden Arbeitnehmer durch Unterschiede im Tatsächlichen gerechtfertigt im Hinblick auf die Besonderheiten der Baubranche; Abweisung des Parteiantrags

**Rechtssatz**

Abweisung des - zulässigen - Parteiantrags auf Aufhebung von §13d Abs1 zweiter und dritter Satz Bauarbeiter-Urlaubs- und AbfertigungsG - BUAG.

Mit der Berufung, aus deren Anlass der Antrag nach Art140 Abs1 Z1 litd B-VG erhoben wurde, wendete sich der Antragsteller gegen ein Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht, mit dem sein Anspruch auf Auszahlung eines Abfertigungsanspruches durch die beteiligte Partei abgewiesen wurde. Mangels anderslautender Mitteilung geht der VfGH davon aus, dass die Berufung zulässig ist.

Der Anfechtungsumfang ist nicht zu eng gefasst, da durch die Aufhebung keine Regelung entstünde, die dem Gesetzgeber nicht zusinnbar ist. Durch die Aufhebung des §13d Abs1 zweiter und dritter Satz BUAG würde lediglich die Deckelung der Auszahlungsansprüche nicht mehr bestehen. Die Anrechnung von Beschäftigungszeiten verschiedener Arbeitgeber wäre weiterhin möglich. Die Branchenregelung des BUAG würde nicht sinnwidrig werden.

Kein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz.

Die Regelungen zur Abfertigung in §13a ff BUAG bewirken eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern, die in den Anwendungsbereich des BUAG fallen, einerseits und anderen Arbeitnehmern, die dem §23 AngestelltenG ("Abfertigung alt" - seit 1979 auch Arbeiter gemäß §2 Abs1 Arbeiter-AbfertigungsG) unterliegen, andererseits. Während die Abfertigungsansprüche der ersten Gruppe aus der Summe sämtlicher Beschäftigungszeiten zusammengerechnet werden und im günstigsten Fall insgesamt mit zwölf Monatsentgelten beschränkt sind, können Arbeitnehmer nach dem AngestelltenG im System der Abfertigung alt für jedes neu begründete Arbeitsverhältnis einen neuen Abfertigungsanspruch erwerben, wobei dieser Anspruch nur bezüglich des einzelnen Arbeitsverhältnisses, nicht aber im Falle verschiedener Arbeitsverhältnisse zu verschiedenen Arbeitgebern hinsichtlich der Höhe beschränkt ist.

Diese Divergenz in den Regelungen kann zu Unterschieden führen, die je nach Beschäftigungsverlauf eines Arbeitnehmers (Zahl und Dauer der Arbeitsverhältnisse) zu Nachteilen unterschiedlichen Ausmaßes führen können, wobei die Beurteilung der Verfassungskonformität der gesetzlichen Regelung von den Umständen des Einzelfalles im Anlassverfahren abstrahieren muss. Dabei gibt es Fälle, in denen die Anwendung des Sonderregimes des BUAG zu günstigeren Ergebnissen führt als nach dem AngestelltenG (etwa bei zahlreichen kürzeren Arbeitsverhältnissen), und Fälle, in denen die Regelung nach dem AngestelltenG günstiger ist (in Fällen von weniger zahlreichen und längeren Arbeitsverhältnissen und

abhängig von der Auflösungsart und der Erreichung der Mindestbeschäftigungsdauer bei einem Arbeitgeber).

Diese Nachteile als Folge einer Ungleichbehandlung werden durch Unterschiede im Tatsächlichen gerechtfertigt. Die Bundesregierung weist zu Recht darauf hin, dass die Sonderregelung im BUAG den Besonderheiten der Baubranche Rechnung tragen sollte. Zum einen ist diese Branche stark saisonal geprägt und werden Beschäftigungsverhältnisse oft in den Wintermonaten (ohne Wechsel des Arbeitgebers) unterbrochen, zum anderen ist der Wechsel des Arbeitgebers auch auf Grund der höheren Fluktuation der Unternehmen in der Baubranche immer noch häufiger als in anderen Branchen, deren Beschäftigungsverhältnisse dem AngestelltenG bzw Arbeiter-AbfertigungsG unterliegen.

Ein weiterer Rechtfertigungsgrund liegt darin, dass die angefochtene Regelung eine Gleichbehandlung innerhalb der Gruppe der Beschäftigungsverhältnisse nach dem BUAG bezweckt. Indem die maßgebliche Bestimmung des BUAG den Abfertigungsanspruch durch Zusammenrechnung aller Beschäftigungszeiten in der Baubranche insgesamt berücksichtigt und eine Abfertigung (in aller Regel) beim Ausscheiden aus der Branche (sei es durch Ruhestand oder längere Nichtbeschäftigung) vorsieht, stellt es die Gleichbehandlung der dem BUAG unterliegenden Arbeitnehmer her und gleicht es Nachteile aus, die diese Arbeitnehmer auf Grund ihres typischen Beschäftigungsverlaufes hätten, wären sie dem Regime der Abfertigung alt für Angestellte unterworfen gewesen.

Die behauptete fehlerhafte Arbeitnehmerinformation durch die BUAK zeigt keine Umstände auf, die ein verfassungsrechtlich geschütztes Vertrauen auf eine Abfertigung begründen und zu einer Verfassungswidrigkeit führen würden.

### **European Case Law Identifier**

ECLI:AT:VFGH:2016:G314.2015