



**RECHTSWISSEN-  
SCHAFTLICHE  
FAKULTÄT**

# **Antidiskriminierungsrecht**



**Sanktionen – Schadenersatz – Fristen**

# Überblick

- **Allgemeines**
  - Antidiskriminierung im Unionsrecht
  - Umsetzung in Österreich
- **Sanktionen und Schadenersatz**
  - Unionsrechtliche Grundlagen
  - Umsetzung in Österreich
- **Fristen zur Geltendmachung**
  - Unionsrechtliche Grundlagen
  - Umsetzung in Österreich
- **Überlegungen**

# Allgemeines



# Grundlegendes

- Besonderheit des Unionsrechts: Rechtsordnung, die **auf Rechtsordnungen der MS angewiesen** ist, um umgesetzt werden zu können
- Verfahrensrecht grds nicht europarechtlich harmonisiert
- = MS können über ihre nationalen Verfahrensrechte (mehr oder weniger?) stark **beeinflussen**, wie effektiv unionsrechtliche Ansprüche realisiert werden
- materielle, dem Unionsrecht entspringende Forderungen ∞ nationales Verfahrensrecht
- „*Dass man die Rechte hat, gibt das Unionsrecht vor – wie man zu diesen Rechten kommt, ist Sache der MS*“
- vor allem **im Bereich des Antidiskriminierungsrechts** relevant:
  - viele Vorgaben, grds hohe Regelungsdichte und hohes Schutzniveau durch Unionsrecht
  - nationale Ausgestaltung der Verfahren/Entschädigung und Fristregime effektiv?

# **Unionsrechtliche Grundlagen**



# Ausgewählte unionsrechtliche Gleichbehandlungsregelungen im Primärrecht

- **Grundrechtecharta**
  - Art 21 Abs 1 GRC
    - Verbot von Diskriminierungen insbesondere
      - wegen des **Geschlechts**, der **Rasse**, der **Hautfarbe**, der **ethnischen** oder sozialen **Herkunft**, der **genetischen Merkmale**, der **Sprache**, der **Religion oder der Weltanschauung**, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer **nationalen Minderheit**, des **Vermögens**, der **Geburt**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Ausrichtung**
  - Art 23 GRC
    - Die **Gleichheit von Frauen und Männern** ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.
    - Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.

# Ausgewählte unionsrechtliche Gleichbehandlungsregelungen im Primärrecht

- AEUV
  - Art 19 Abs 1 AEUV
    - Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig **geeignete Vorkehrungen** treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des **Geschlechts**, der **Rasse**, der **ethnischen Herkunft**, der **Religion oder der Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Ausrichtung** zu bekämpfen.
  - Art 157 Abs 1 AEUV
    - Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für **Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

# Unionsrechtliche Gleichbehandlungsrichtlinien



**RL 2000/43/EG  
AntirassismusRL**

Verbot der Diskriminierung aufgrund der **Rasse** oder **ethnischen Herkunft**



**RL 2000/78/EG  
GleichbehandlungsrahmenRL**

Rahmen für die Verwirklichung von **Gleichbehandlung** in Beschäftigung und Beruf



**RL 2006/54/EG  
GleichbehandlungsRL**

Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung von **Männern und Frauen** in der Arbeitswelt

weitere „arbeitsrechtliche“ Antidiskriminierungsregelungen:

**TeilzeitRL (RL 97/81/EG)**

**Befristungs-RL (RL 99/70/EG)**

# **RL 2000/43/EG (Antirassismusrichtlinie)**

## **Artikel 7 Rechtsschutz**

- (1) Gerichts- und/oder Verwaltungsweg; Schlichtungsverfahren, selbst wenn das Beschäftigungsverhältnis bereits beendet
- (2) „Verbandsklage“
- (3) einzelstaatliche Regelungen über Fristen möglich

## **Artikel 8 Beweislast**

- (1) Glaubhaftmachung
- (2) günstigere Beweislastregelung möglich
- [...]

## **Artikel 15 Sanktionen**

[...] Sanktionen, die **auch Schadenersatzleistungen an die Opfer** umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. [...]

# **RL 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie)**

## **Artikel 9 Rechtsschutz**

- (1) Gerichts- und/oder Verwaltungsweg; Schlichtungsverfahren, selbst wenn das Beschäftigungsverhältnis bereits beendet
- (2) „Verbandsklage“
- (3) einzelstaatliche Regelungen über Fristen unberührt

## **Artikel 10 Beweislast**

- (1) Glaubhaftmachung
- (2) Günstigere Beweislastregel möglich
- [...]

## **Artikel 17 Sanktionen**

Sanktionen, die **auch Schadenersatzleistungen an die Opfer** umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

# **RL 2006/54/EG (Gleichbehandlungsrichtlinie)**

## **Artikel 17 Rechtsschutz**

- (1) Schlichtungsverfahren; Gerichtsweg, selbst wenn das Beschäftigungsverhältnis bereits beendet ist.
- (2) "Verbandsklage"
- (3) einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung unberührt

## **Artikel 18 Schadenersatz oder Entschädigung**

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts **entstandene Schaden** tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss Höchstgrenze

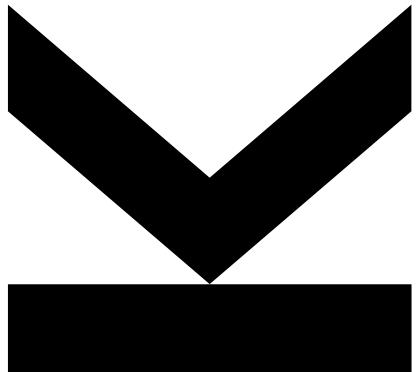
## **Artikel 10 Beweislast**

- (1) Glaubhaftmachung
- (2) Günstigere Beweislastregel möglich

## **Artikel 25 Sanktionen**

Die **Sanktionen**, die **auch Schadenersatzleistungen an die Opfer** umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein

# **Umsetzung in Österreich**



# Nationales Antidiskriminierungsrecht

- Antidiskriminierungsrecht = Querschnittsmaterie = Zersplitterung des einfachgesetzlichen Antidiskriminierungsrechts

Bundesebene	Landesebene	Einzelne Bestimmungen
<b>GIBG</b>	<b>GIBG der Länder</b> (zB Oö GBG; W-GBG...)	Teilzeit <b>§ 19d Abs 6 AZG</b>
<b>B-GIBG</b>		Befristung <b>§ 2b AVRAG</b>
<b>BEinstG</b>		

# Sanktionen und Schadenersatz



# **Unionsrechtliche Grundlagen**



# Übersicht Regelungsinhalt der drei Gleichbehandlungsrichtlinien

Richtlinie	Bestimmung	Sanktionsregime
AntirassismusRL	Art 15	wirksam, verhältnismäßig, abschreckend; umfasst auch Schadenersatzleistungen
GleichbehandlungsrahmenRL	Art 17	wirksam, verhältnismäßig, abschreckend; umfasst auch Schadenersatzleistungen
GleichbehandlungsRL	Art 25	wirksam, verhältnismäßig, abschreckend; umfasst auch Schadenersatzleistungen
GleichbehandlungsRL	Art 18	zusätzliche, ausdrückliche Schadenersatz-Entschädigungsbestimmung

## **Art 25 GleichbehandlungsRL**

## **Art 15 AntirassismusRL**

### **Sanktionen**

alle erforderlichen Maßnahmen, um Durchführung zu gewährleisten

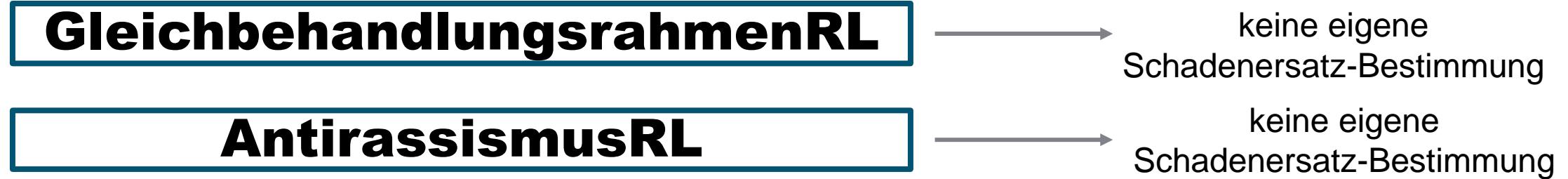
### **Sanktionen,**

- die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen
  - **wirksam, verhältnismäßig und abschreckend** sein.“

## **Art 17 GleichbehandlungsrahmenRL**

# Anforderungen der RL an das Sanktionsregime

- „Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen
  - wirksam,
  - verhältnismäßig und
  - abschreckend sein.“
- Sanktionsanforderungen in allen Gleichbehandlungsrichtlinien ident



- **Aber:** GleichbehandlungsRL enthält zusätzlich eine ausdrückliche Bestimmung zum Schadenersatz

## Art 18 GleichbehandlungsRL

### Schadenersatz oder Entschädigung

erforderliche Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- **entstandener Schaden**
- **tatsächlich und wirksam ausgeglichen** oder **ersetzt**,
- auf eine **abschreckende** und dem erlittenen Schaden **angemessene** Art und Weise

im Voraus festgelegte **Höchstgrenze** nur zulässig, wenn  
entstandener Schaden allein in der Verweigerung der Berücksichtigung der Bewerbung

# Sanktionsregime

*„Die **Sanktionen**, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen **wirksam**, **verhältnismäßig** und **abschreckend** sein“*

wirksam  
„effective“

verhältnismäßig  
„proportionate“

abschreckend  
„dissuasive“

# Sanktionsregime

*„Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen **wirksam**, **verhältnismäßig** und **abschreckend** sein“*

wirksam  
„effective“

verhältnismäßig  
„proportionate“

abschreckend  
„dissuasive“

Schutz/Wieder-gutmachung realisieren

Angemessen zur Tat + Täter

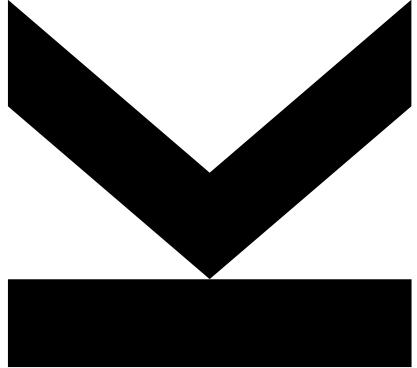
Wirkung auf künftiges Verhalten + Täter

- **gewünschtes Ergebnis;**
- stellen verletzte Gleichheit wieder her;
- Eignung, **volle Wiedergutmachung** des erlittenen Schadens zu ermöglichen;
- **keine rein symbolische Sanktion**

- Höhe und Art der Sanktion in **angemessenem Verhältnis** zur **Schwere des Verstoßes** und zur **Rolle des Täters**;
- weder unverhältnismäßig milde,
- noch unverhältnismäßig streng

- Art oder Höhe geeignet, real **von Verstößen abzuhalten**
- Sicherstellung des **präventiven Charakters** des Diskriminierungsverbots;
  - „**Pönalisierungseffekt**“;
- Härte der Sanktion entspricht Schwere des Verstoßes → „wirklich **abschreckende Wirkung**“;
- **Prävention**

# Umsetzung in Österreich



<b>Bestimmung</b>	<b>Sachverhalt</b>	<b>Rechtsfolge</b>	<b>Sonstiges</b>
§ 12 (1), § 26 (1)	<b>Nicht-Begründung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>kein Erfüllungsanspruch</b> Ersatz Vermögensschaden <b>UND</b> Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung	mind 2 Monatsentgelte bei Bestqualifizierten ansonsten max 500 Euro (Höchstgrenze!)
§ 12 (2), § 26 (2)	<b>geringeres Entgelt</b>	Bezahlung der Differenz <b>UND</b> Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung	
§§ 12 (3), (4), (6), (8), (9) §§ 26 (3), (4), (6), (8), (9)	<b>Sozialleistung/betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahme/Arbeitsbedingungen (...)</b>	Gewährung „Maßnahme“ <b>ODER</b> Ersatz des Vermögensschadens <b>UND</b> Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung	
§ 12 (11), § 26 (11)	<b>Belästigung</b>	Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung <b>UND</b> ggf Ersatz Vermögensschadens*	mind 1000 Euro
§ 12 (7), § 26 (7)  § 17 Oö GIBG § 16 (3) Wiener GIBG	<b>Beendigung</b>	Anfechtung Beendigung (Feststellung aufrechter Bestand) <b>ODER</b> Ersatz des Vermögensschadens <b>UND</b> Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung	
§ 18c B-GIBG § 25 K-LGBIG § 19 Tiroler L-GIBG	<b>Beendigung</b>	Anfechtung/„für rechtsunwirksam erklären“ <b>UND</b> Entschädigung für erlittene persönliche Beeinträchtigung	

# Grundsätzliche Konzeption der Sanktionen im GIBG

Wiederherstellung  
diskriminierungsfreier  
Zustand



Schadenersatz  
(materiell, ideell)

zB Ausbildungsmaßnahme: Anspruch auf  
Ausbildungsmaßnahme

zB Ausbildungsmaßnahme: Anspruch auf  
Prämie, die alle anderen wegen  
Ausbildungsmaßnahme erhalten haben  
+ Entschädigung für erlittene persönliche  
Beeinträchtigung

# Konzeption bei Beendigungen im GIBG

Wiederherstellung  
diskriminierungsfreier  
Zustand

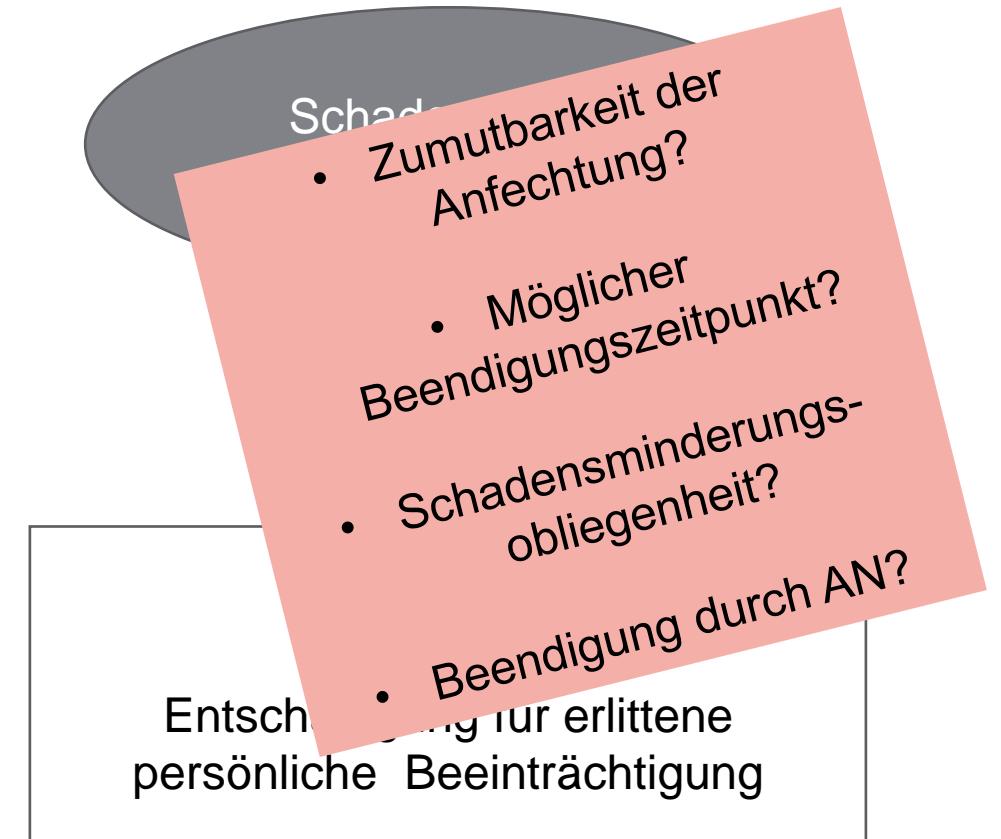
**ODER**

Schadenersatz  
(materiell, ideell)

- **Anfechtung** – rückwirkende Unwirksamkeit der Beendigungserklärung
- **Feststellung** aufrechter Bestand

Materieller SE  
+  
Entschädigung für erlittene  
persönliche Beeinträchtigung

# Konzeption bei Beendigungen im GIBG



# Schadenersatz

- Schadenersatz als Ausgleich
  - verschuldensunabhängig
  - auch präventive Funktion
  - Anm: im Antidiskriminierungsrecht der Union keine Unterscheidung
  - Materieller Schaden
    - entgangener Gewinn? -> Vergleich zu anderen nationalen Regelungen?
      - Mat zu Abs 1
      - allgemein nur ab grober FL („volle Genugtuung“)
  - Immaterieller Schaden
    - unionsrechtlich notwendig? -> Vergleich zu anderen nationalen Regelungen?
    - Bemessung gem Abs 14
      - Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass
        - dadurch die **Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen** wird und
        - die Entschädigung **der erlittenen Beeinträchtigung angemessen** ist sowie
        - **Diskriminierungen verhindert**

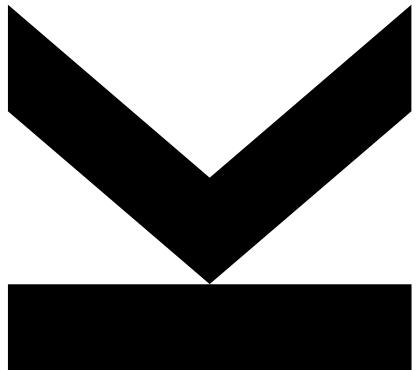
# Sonstige Sanktionen

- Schadenersatz kann „auch“ Teil der Sanktion sein -> Sanktion ist mehr als Schadenersatz
  - pönalisierende Wirkung der Sanktion (Rs Feryn C-54/08)
  - Strafschadenersatz notwendig/möglich? (Rs Camacho C-407/14)
    - Mindestschadenersatz
    - Verschulden
  - Verwaltungsstrafen
    - § 10 GlBG: diskriminierungsfreie Stellenausschreibung
    - § 11a GlBG: Einkommensbericht

# Fristen zur Geltendmachung



# **Unionsrechtliche Grundlagen**



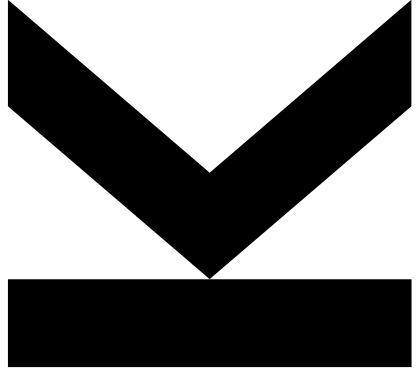
# „Antidiskriminierungs-RL“ – Fristenregime

- keine explizite Regelungen in RL
- Frage der Fristen für die Einleitung von Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen aus der RL **vom Unionsrecht nicht geregelt**
  - „**nationale Verfahrensautonomie**“
  - bleibt im Wesentlichen den MS überlassen → großer Einfluss (Spannungen im Hinblick auf Umsetzung in den einzelnen MS)
  - = Ausdruck des Subsidiaritätsprinzips (**kein „Freifahrtschein“**)

# „Antidiskriminierungs-RL“ – Fristenregime

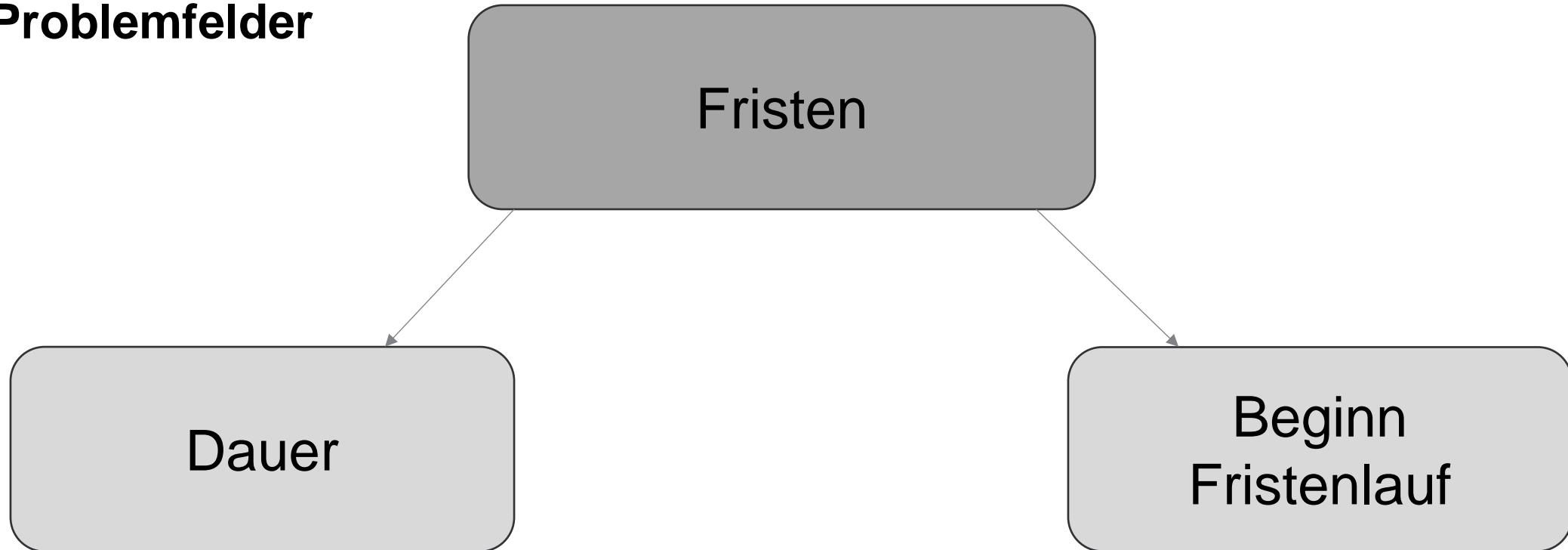
- **Grundsatz der Gleichwertigkeit/Äquivalenz:** Fristenregime bzw Schutz von Rechten aus dem Unionsrecht darf **nicht ungünstiger** sein als bei entsprechenden Klagen betreffend innerstaatliches Recht
  - „entsprechende Klagen“ = ähnlicher Rechtsgrund und Gegenstand
  - keine Verpflichtung des MS, die günstigste innerstaatliche Regelung im Bereich des Arbeitsrechts zu erstrecken!
- **Grundsatz der Effektivität:** Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte darf **nicht praktisch unmöglich** gemacht oder übermäßig erschwert werden
- **Verschlechterungsverbot:** durch Umsetzung im nationalen Recht darf keine Verschlechterung erfolgen

# Umsetzung in Österreich



# Probleme

- 2 Problemfelder



# Probleme

- 2 Problemfelder



**§ 15 GIBG - Geschlecht** (+ Familienstand, Kinder)**§ 29 GIBG - ethnischer Zugehörigkeit,  
Religion/Weltanschauung, Alters, sexueller Orientierung**

Tatbestand	Frist Geltendmachung	Tatbestand	Frist Geltendmachung
Nicht-Begründung Arbeitsverhältnis + Nicht- Beförderung	6 Monate	Nicht-Begründung Arbeitsverhältnis + Nicht- Beförderung	6 Monate
Geschlechtsbezogene Belästigung	1 Jahr	Belästigung	1 Jahr
Sexuelle Belästigung	3 Jahre		
Kündigung, Entlassung, Lösung Probemonat, Feststellungsklage Befristung	<b>14 Tage</b>	Anfechtung Kündigung, Entlassung, Lösung Probemonat, Feststellungsklage Befristung	<b>14 Tage</b>
Wahlrecht Schadenersatz bei Kündigung, Entlassung, Lösung Probemonat	6 Monate	Wahlrecht Schadenersatz bei Kündigung, Entlassung, Lösung Probemonat	6 Monate
Sonstige Ansprüche (geringeres Entgelt; Sozialleistungen; Bildungsmaßnahmen; Arbeitsbedingungen...)	3 Jahre (§ 1486 ABGB)	Sonstige Ansprüche (geringeres Entgelt; Sozialleistungen; Bildungsmaßnahmen; Arbeitsbedingungen...)	3 Jahre (§ 1486 ABGB)

# Probleme

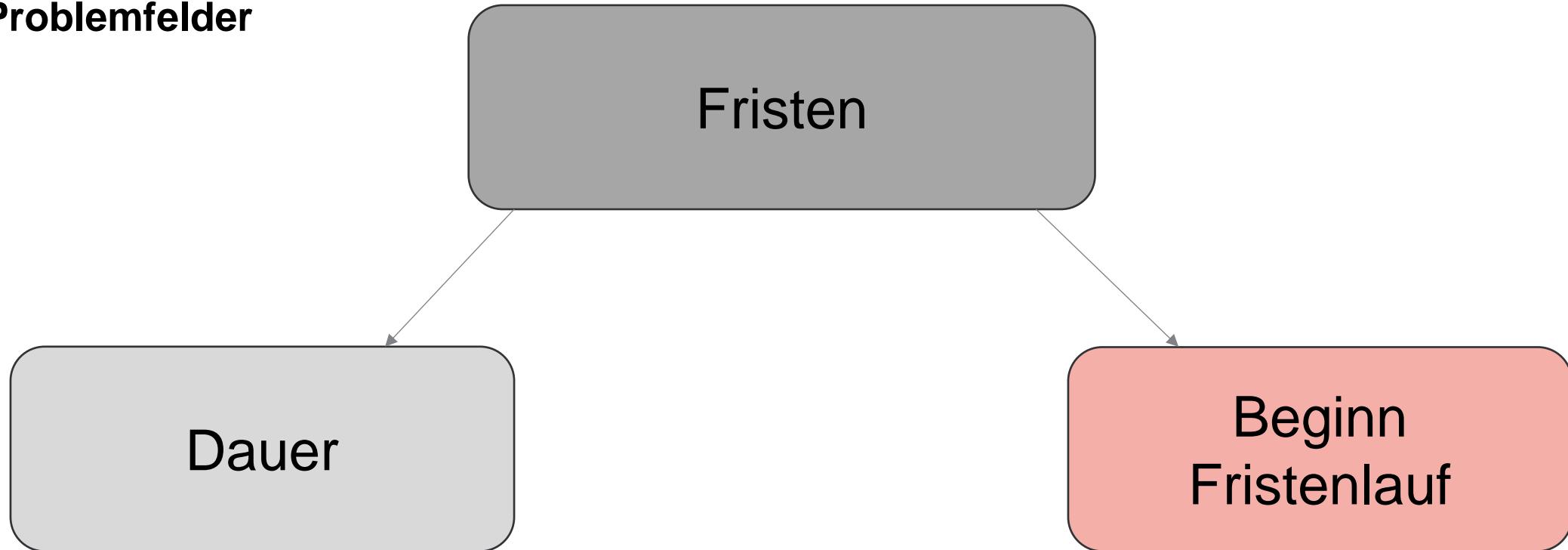
- **Dauer der Fristen**
  - **Anfechtungsfrist iZm Beendigung**
    - **14 Tage** (prozessuale Frist)
  - **SE**
    - **abweichende Fristen von § 1489 ABGB**
      - § 1489 ABGB: 3 Jahre
    - unterschiedliche Fristen
      - **6 Monate** (Begründung, beruflicher Aufstieg; Beendigung) → Erschwernis
      - **1 Jahr** (geschlechtsbezogene Belästigung)
      - **3 Jahre** (sexuelle Belästigung; alle anderen Ansprüche)
    - **Verjährungsfristen**

# Probleme – Effektivität, Äquivalenz & Verschlechterungsverbot

- **Dauer der Fristen:** Anfechtungsfrist iZm Beendigung: 14 Tage (prozessuale Frist)
- Rs *Pontin* C-63/08: Mutterschutz-RL
  - 15 Tage für Nichtigkeits- und Wiedereinstellungsklage „**besonders kurz**“ (Rn 62)
  - übertragbar?
- Vergleichbarkeit mit **ArbVG**?
- **Ansicht OGH**
  - im AR viele Fristen, die die 3-jährige Verjährungsfrist unterschreiten (§ 34 AngG; § 1162d ABGB; kollv Verfallsfristen)
  - Rechtssicherheit → rasche Sachverhaltsklärung
  - selbst bei Verstoß mangels horizontaler Drittirkung der RL anwendbar
- **Vergleich zum B-GIBG**
- **Vergleichsgruppe:** vergleichbare emotionale Belastung/vergleichbare Beweisschwierigkeiten
- **Verschlechterungsverbot -> „altes“ GIBG; ABGB**

# Probleme

- 2 Problemfelder



# Probleme

- **Beginn des Fristenlaufs**
  - abweichender Beginn von § 1489 ABGB

§ 1489 ABGB	GIBG
ab <b>Kenntnis</b> von Schaden und Schädiger	ab <b>Ablehnung</b> der Bewerbung oder Beförderung
	ab <b>Zugang</b> der Beendigungserklärung

**§ 15 GIBG - Geschlecht** (+ Familienstand, Kinder)

**§ 29 GIBG - ethnischer Zugehörigkeit,  
Religion/Weltanschauung, Alters, sexueller Orientierung**

Tatbestand	Frist Geltendmachung	Tatbestand	Frist Geltendmachung
Nicht-Begründung Arbeitsverhältnis + Nicht- Beförderung	6 Monate <b>ab Ablehnung</b>	Nicht-Begründung Arbeitsverhältnis + Nicht- Beförderung	6 Monate <b>ab Ablehnung</b>
Geschlechtsbezogene Belästigung	1 Jahr	Belästigung	1 Jahr
Sexuelle Belästigung	3 Jahre		
Kündigung, Entlassung, Lösung Probemonat, Feststellungsklage Befristung	14 Tage <b>ab Zugang</b> (ab Beendigung für Feststellungsklage bei Befristungsablauf)	Anfechtung Kündigung, Entlassung, Lösung Probemonat, Feststellungsklage Befristung	14 Tage <b>ab Zugang</b> (ab Beendigung für Feststellungsklage bei Befristungsablauf)
Wahlrecht Schadenersatz bei Kündigung, Entlassung, Lösung Probemonat	6 Monate <b>ab Zugang</b>	Wahlrecht Schadenersatz bei Kündigung, Entlassung, Lösung Probemonat	6 Monate <b>ab Zugang</b>
Sonstige Ansprüche (geringeres Entgelt; Sozialleistungen; Bildungsmaßnahmen; Arbeitsbedingungen...)	3 Jahre ( <b>§ 1486 ABGB</b> )	Sonstige Ansprüche (geringeres Entgelt; Sozialleistungen; Bildungsmaßnahmen; Arbeitsbedingungen...)	3 Jahre ( <b>§ 1486 ABGB</b> )

# **Probleme – Effektivität, Äquivalenz & Verschlechterungsverbot**

- **Beginn Fristenlauf**
  - **abweichender Beginn von § 1489 ABGB**
    - § 1489 ABGB: ab Kenntnis von Schaden und Schädiger
      - nach Materialien einschlägig (ErlRV 307 BlgNR 20. GP 20) → Widerspruch zum G-Wortlaut!
        - ◆ Verweis auf § 1486 ABGB
        - ◆ Zugang
        - ◆ Ablehnung
  - Materialien?
    - ErlRV 307 BlgNR 22. GP 20
- **Fristenhemmung**

# Überlegungen



# **Exkurs: Verbandsklagen**



# **Rechtsgrundlage im Unionsrecht**

**Art 17 Abs 2  
GleichbehandlungsRL**

**Art 7 Abs 2  
AntirassismusRL**

## **Rechtsschutz**

MS müssen sicherstellen, dass **Verbände oder Organisationen** mit rechtmäßigem Interesse sich – im **Namen** der diskriminierten Person oder mit deren Einwilligung **unterstützend** – an den nach der RL vorgesehenen **Gerichts- und Verwaltungsverfahren** zur Durchsetzung der Ansprüche **beteiligen** können

**Art 9 Abs 2  
GleichbehandlungsrahmenRL**

# **Rechtsgrundlage im Unionsrecht**

**ErwG 31  
GleichbehandlungsRL**

**ErwG 19  
AntirassismusRL**

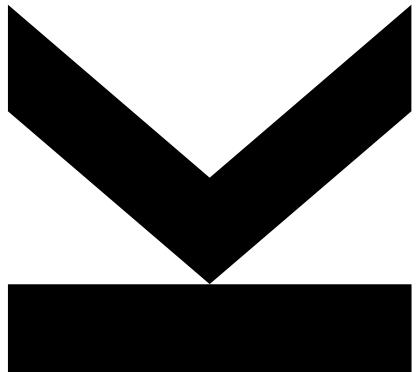
MS sollten – ergänzend zum individuellen Rechtsschutz – auch qualifizierten Verbänden ermöglichen, sich unbeschadet nationaler Verfahrensregeln im Namen oder zur Unterstützung diskriminierter Personen an Verfahren zu beteiligen, um den Schutz vor Diskriminierung wirksamer zu machen

**ErwG 29  
GleichbehandlungsrahmenRL**

# **Umsetzung in Österreich**

- **Nebenintervention: § 62 GlbG**
  - **Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern** kann,
  - wenn es ein/e Betroffene/r verlangt, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung von Ansprüchen nach diesem Bundesgesetz
  - als Nebenintervent (§§ 17 bis 19 ZPO) beitreten

# Mögliche Ansätze



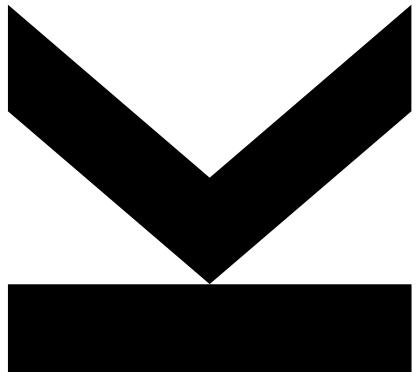
# Mögliche Ansätze

- SE auch bei Anfechtung der Beendigung?
- Bemessung immaterieller Schaden?
  - §§ 12 und 26 Abs 14 GIBG: „sowie Diskriminierungen verhindert“
  - Orientierung am Diskriminierten?
  - Verdoppelung?
  - unwirtschaftliche Diskriminierung
- Strafschadenersatz?

# **Mögliche Ansätze**

- **Beginn Fristen?**
  - Abstellen auf Kenntnis von Diskriminierung
- **Dauer Fristen?**
  - Anfechtungsfristen verlängern
  - Fristen vereinheitlichen
- **Verwaltungsstrafen?**
  - GIBG; ASchG; LSD-BG
- **zusätzliche Sanktionen?**
  - Veröffentlichungen (Rs Feryn C-54/08)

# **Rechtsprechung EuGH**



Folgen „mangelnder“ Umsetzung im Antidiskriminierungsrecht

# Erste Schritte

- Rs **Mangold C-144/04**: Beendigung – Befristung und Alter
  - Rz 75: Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ist somit als ein
    - **allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts** anzusehen.
  - „*Es obliegt dem nationalen Gericht, die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbotes der Diskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten, indem*
    - **es jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt, auch wenn die Frist für die Umsetzung der Richtlinie noch nicht abgelaufen ist.**“

# Erste Schritte

- Rs **Küçükdeveci** C- 555/07: Beendigung – Alter
  - Rz 46: „Zu Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten hat der Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung entschieden, dass eine **Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen** begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist“
  - Rz 50: „**Verbot der Diskriminierung wegen des Alters [ist] ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts**, da er eine spezifische Anwendung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes darstellt“
  - „Es obliegt dem nationalen Gericht, in einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Beachtung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 sicherzustellen, indem es **erforderlichenfalls entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet** lässt, unabhängig davon, ob es von seiner Befugnis Gebrauch macht, in den Fällen des Art. 267 Abs. 2 AEUV den Gerichtshof der Europäischen Union im Wege der Vorabentscheidung um Auslegung dieses Verbots zu ersuchen.“

# Erste Schritte

- Rs **Egenberger** C-414/16: Einstellungsdiskriminierung – Religion
  - „*Ein mit einem Rechtsstreit zwischen zwei Privatpersonen befasstes nationales Gericht ist, wenn es ihm nicht möglich ist, das einschlägige nationale Recht im Einklang mit Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 auszulegen, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus den Art. 21 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erwachsenden Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieser Bestimmungen zu sorgen, indem es erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.*“
- Rs **Leitner** C-396/17: Vordienstzeitenanrechnung – Alter
  - Alter -> Art 21 GRC
  - Art 47 GRC und Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie
  - „***erforderlichenfalls jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet***“

# Nächster Schritt

- Rs X C-715/20: Beendigung – Befristung
  - Rz 34: **befristeter Arbeitsvertrag** -> fällt unter Rahmenvereinbarung – Befristungs-RL (Diskriminierungsverbot; Rz 41: Ziel: Qualität der befristeten Arbeitsverhältnisse verbessern)
  - Rz 39 f: Bedingungen für die Auflösung eines befristeten Arbeitsvertrags fallen unter den Begriff „**Beschäftigungsbedingungen**“
  - Rz 43: Diskriminierungsverbot nur der spezifische **Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes**, der zu den tragenden Grundsätzen des Unionsrechts gehört
  - Rz 53: „*Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass eine solche Situation [Anm: keine Begründung der Beendigung] für einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer negative Folgen haben kann, da diesem Arbeitnehmer, selbst wenn die gerichtliche Kontrolle der Stichhaltigkeit der Gründe für die Auflösung seines Arbeitsvertrags sichergestellt und somit ein wirksamer gerichtlicher Rechtsschutz des Betroffenen gewährleistet wäre, im Vorfeld eine Information vorenthalten wird, die für die Entscheidung, ob gerichtlich gegen die Kündigung des Arbeitsvertrags vorgegangen wird, ausschlaggebend sein kann.*“

# Nächster Schritt

- Rs X C-715/20: **Beendigung – Befristung**
  - Rz 56: „*Daraus folgt, dass eine nationale Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Prüfungen eine Ungleichbehandlung begründet, die dazu führt, dass **befristet beschäftigte Arbeitnehmer gegenüber Dauerbeschäftigten schlechter behandelt** werden, da Dauerbeschäftigte nicht von der in Rede stehenden Einschränkung in Bezug auf die Information über die Kündigungsgründe betroffen sind.*“
  - Rz 66: „*Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung ist im Hinblick auf das von der polnischen Regierung genannte Ziel nicht erforderlich.*“
  - Rz 71: „*Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Bestimmung [...] einer mit Paragraf 4 der Rahmenvereinbarung konformen Auslegung zugänglich ist.*“
  - Rz 73: „*Jedenfalls kann nach ständiger Rechtsprechung eine **Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen** begründen, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche vor dem nationalen Gericht nicht möglich ist.*“

# Nächster Schritt

- Rs X C-715/20: **Beendigung – Befristung**
  - Rz 74: „*Ein nationales Gericht ist also nicht allein aufgrund des Unionsrechts verpflichtet, eine Bestimmung seines innerstaatlichen Rechts, die mit einer Bestimmung des Unionsrechts in Widerspruch steht, unangewendet zu lassen*, wenn die letztgenannte Bestimmung **keine unmittelbare Wirkung** hat.“
  - Rz 78: „[...] die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung, [...] , den **Zugang [...] zu einem durch Art. 47 der Charta gewährleisteten Rechtsbehelf beschränkt**. Dem Arbeitnehmer wird auf diese Weise nämlich eine **Information vorenthalten**, die für die Beurteilung von Bedeutung ist, ob die Kündigung ungerechtfertigt ist, sowie gegebenenfalls für die **Vorbereitung eines gerichtlichen Rechtsbehelfs.**“
  - „Das nationale Gericht, das über einen Rechtsstreit zwischen Privatpersonen zu entscheiden hat, ist, wenn es das **anwendbare nationale Recht nicht im Einklang mit diesem Paragrafen auslegen** kann, verpflichtet, im Rahmen seiner Befugnisse den dem Einzelnen aus Art. 47 der Charta erwachsenden gerichtlichen Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit dieses Artikels zu sorgen, indem es soweit erforderlich jede **entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lässt.**“

# Überlegungen

- **Art 47 GRC**
  - „akzessorisches Grundrecht“ -> Verletzung durch das Recht der Union garantierte Rechte oder Freiheiten
- **Kritik in der Lehre**
- **Auswirkung auf Arbeitsrecht?**

# Zeit zum Nachdenken



**Univ.-Prof. Mag. Dr. Barbara Kammler**  
**Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht**

**JOHANNES KEPLER  
UNIVERSITÄT LINZ**  
Altenberger Straße 69  
4040 Linz, Österreich  
[jku.at](http://jku.at)