



# DIMENSIONEN VON DISKRIMINIERUNG VOR DEN GERICHTEN

Die klagsweise Durchsetzung von Ansprüchen, insbesondere  
bei Mehrfachdiskriminierung

21.5.2014

**Dr. Sieglinde Gahleitner**

# Vor den Gerichten

Die klagsweise Durchsetzung von Ansprüchen,  
insbesondere bei Mehrfachdiskriminierung

- Mehrfachdiskriminierung - Definition
- Verhältnis des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission zu Gerichtsverfahren
- Rechtsschutzproblematik
- Beweisproblematik
- Besondere Problematik bei Mehrfachdiskriminierung
- Verfahren vor der Schlichtungskommission bei Menschen mit Behinderung
- Verfall-/Verjährungsproblematik
- Abschreckende Wirkung der österreichischen Schadenersatzjudikatur?
- Praktische Fälle

# Vor den Gerichten

## Mehrfachdiskriminierung - Definition

Merkmale:

- Geschlecht
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung

# Vor den Gerichten

- Mehrfachdiskriminierung – aus mehreren Gründen und wegen verschiedener Sachverhalte nacheinander
- Intersektionelle Diskriminierung (mehrere „verpönte“ Merkmale ohne Trennung von einander)
- Diskriminierung aufgrund mehrerer Gründe zur gleichen Zeit (Compound Discrimination)
- Mehrfachdiskriminierung - ein Diskriminierungssachverhalt betrifft mehrere Diskriminierungsgründe

# Vor den Gerichten

## Mehrfachdiskriminierung - Probleme

- Verschiedene Verfahrensschritte erforderlich (z.B. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und aufgrund des Geschlechts)
- Anspruchskonkurrenz? Anspruchshäufung? Kumulation von Ansprüchen?
- § 12 Abs 13 bzw. § 26 Abs 13 GIBG:  
Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.
- EU-Richtlinien (Art 14 Gleichbehandlungs-RL 2004/113/EG, Art 17 Rahmen-RL 2000/78/EG, Art 15 Antirassismus-RL 2000/43/EG):  
Sanktionen für die Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein!

# Vor den Gerichten

## Mehrfachdiskriminierung – Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes:

OGH 22.9.2010, 8 ObA 63/09m:

- §§ 12 Abs 13 und 26 Abs 13 GIBG sind auf Sachverhalte, die sich vor dem 1.8.2008 verwirklicht haben, nicht anzuwenden.
- Bei Mehrfachdiskriminierung durch mehrere Angriffe allenfalls fraglich, ob getrennte Betrachtung jedes einzelnen Sachverhalts vorzunehmen ist.
- Keine abschließende Beurteilung durch OGH.
- Immaterieller Schadenersatz in Höhe von EUR 1.300,00 gerechtfertigt, Mehrbegehren in Höhe von EUR 700,00 abgewiesen für Beschimpfungen eines Lehrlings als „Scheiß-Tschuschen-Weib“, „deppat“, „dumm“ sowie Ausfragen des weiblichen Lehrlings, ob sie einen Freund habe, ob sie Jungfrau sei, ob ihr Freund Kondome verwende, ob sie die Pille nehme

# Vor den Gerichten

## Mehrfachdiskriminierung – Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes:

OGH 22.9.2010, 8 ObA 63/09m:

- Schadenersatz für sexuelle Belästigung und Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit.
- Summe der damals geltenden Mindestsätze wurde überschritten auch bei getrennter Betrachtung nach Ansicht des OGH ausreichend.
- Globalbemessung des Schadenersatzes (d.h. nicht für jede Belästigungshandlung kommt der vorgesehene Mindestsatz zur Anwendung, sondern der Schadenersatz wird global für die Gesamtheit des Verhaltens ausgemessen).
- Bedachtnahme gemäß § 12 Abs 13 bzw. § 26 Abs 13 GIBG – unklare Anordnung – Kumulierung oder Gesamtwürdigung?

# Vor den Gerichten

## Mehrfachdiskriminierung:

Gesetzesmaterialien:

- Eher Gesamtbetrachtung

aber

- getrennte Sachverhalte, die unterschiedliche Tatbestände erfüllen – einzeln zu betrachten.
- Fortgesetzte Diskriminierungshandlung / Dauerelement



# Vor den Gerichten

Verhältnis des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission zu Gerichtsverfahren:

- Unterschiedliche Senate je nach Diskriminierungsmotiv, bei Mehrfachdiskriminierung: Senat I, wenn auch Mann/Frau-Diskriminierung behauptet;

Vorteile des Kommissionsverfahrens:

- Niedrige Einlassungsschwelle für das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission
- Verständnisvolle Atmosphäre
- Mehr Know-how
- Keine Verfahrenskosten

# Vor den Gerichten

Verhältnis des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission zu Gerichtsverfahren:

Nachteile des Kommissionsverfahrens:

- Dauer
- Intransparenz
- Entscheidungen haben nicht Urteilsstruktur (strenge Trennung zwischen Vorbringen, festgestelltem Sachverhalt, Beweiswürdigung und rechtlicher Beurteilung)
- Mangelnde Akzeptanz der Entscheidungen durch die Gerichte
- Betroffene sind entsetzt, wenn sie bemerken, dass sie nach dem Kommissionsverfahren vor Gericht wieder ganz von vorne beginnen müssen
- Protokolle des Kommissionsverfahrens sollten für das Gerichtsverfahren zur Verfügung stehen

# Vor den Gerichten

## Rechtsschutzproblematik:

- Wer vertritt Betroffene?
- Gerichtsverfahren nur mit Rechtsschutzversicherung/Unterstützung der Arbeiterkammer/Gewerkschaft oder sonstiger Hilfsorganisationen
- Unterschiedliche Kostenersatzregelungen bei Kündigungsanfechtungen nach ArbVG und GIBG
- Teilweise restriktive Rechtsschutzentscheidungen wegen Beweisrisiko

## Beispiel:

- Nur eingeschränkter Rechtsschutz für Schadenersatz wegen Beförderungsdiskriminierung
- Dienstnehmerin fürchtet sich vor Klagsrisiko
- Rechtsschutzkommission der Arbeiterkammer kann zu einer uneingeschränkten Rechtsschutzgewährung überredet werden
- Durch Vergleich vor der ersten mündlichen Verhandlung erhält die Dienstnehmerin EUR 22.000,00 netto (Klagssumme € 32.000,00 brutto)
- Mehr Mut, um Musterprozesse zu führen – mehr Mut, um abschreckende Schadenersatzbeträge durchzusetzen

# Vor den Gerichten

## Beweisproblematik:

- Vielfach in der Praxis wenig Unterschied, ob Glaubhaftmachung oder strenger Beweis vom Gesetz verlangt wird
- Nach wie vor kein strukturelles Know-how bei Gerichten, insbesondere was das Phänomen der sexuellen Belästigung betrifft (Verwechslung mit harmlosen Flirten, lustigen Schmähs unter Freunden etc.)
- Sehr belastete Situation bei Aussage vor Gericht, insbesondere auch durch Anwesenheit des Belästigers
- Gelächter aus dem Gerichtssaal vor Beginn der Verhandlung – Senat amüsiert sich offenkundig über die Belästigungshandlungen
- Ablehnung von Richtern wegen Befangenheit?
- Kaum Zeugen für Diskriminierungen

# Vor den Gerichten

Beweisproblematik - Gegenschlag der Belästiger:

- Verleumdungsverfahren gegen Opfer
- Nicht glaubwürdig, wenn Opfer erst sehr spät Belästigungen und Diskriminierungen thematisieren.

# Vor den Gerichten

Besondere Problematik bei Mehrfachdiskriminierung:

Standpunkt in der Praxis:

- Globalbemessung, keine Kumulierung des Schadenersatzes
- Wer sich auf mehrere Motive beruft, wird manchmal als „Querulant“ eingestuft

# Vor den Gerichten

Verfahren vor der Schlichtungskommission bei Menschen mit Behinderung:

Problematik bei Mehrfachdiskriminierung:

- Zum Teil (Diskriminierung aufgrund Behinderung) sind die Diskriminierungen vor Gerichtsanhängigkeit der Schlichtungskommission vor dem Bundessozialamt vorzulegen, da ansonsten der Rechtsweg verschlossen bleibt
- Anträge bei der Schlichtungskommission oft zu global und „handgestrickt“
- Mangelnde Klagbarkeit für Details, die hier nicht zur Sprache gekommen sind

# Vor den Gerichten

Verfall-/Verjährungsproblematik:

- Kombination von Verjährungsfristen nach dem Gesetz und Verfallsfristen in Dienstverträgen?
- Anträge bei der Gleichbehandlungskommission zur Wahrung von Fristen sinnvoll
- Manche Opfer brauchen längere Zeit, um die Problematik rechtlich zu verfolgen



# Vor den Gerichten

## Abschreckende Wirkung der österreichischen Schadenersatzjudikatur?

- Es werden nur äußerst geringe Schadenersatzbeträge zugesprochen
- Keine abschreckende Wirkung
- Bindung an Einkommenshöhe beim Diskriminierer/Belästiger?
- Bindung an Unternehmensgewinne/Umsätze?
- Versuche, mit Hilfe von Rechtsschutzversicherungen, höhere Beträge geltend zu machen
- Teilweise werden vom Erstgericht zugesprochene Beträge vom Oberlandesgericht/OGH herabgesetzt

# Vor den Gerichten

## Praktische Fälle:

### Fall 1:

- Primaria, die grün hinter den Ohren ist – keine Diskriminierung

### Fall 2:

- Begünstigte Behinderte, bei deren Einstellung als Technikerin ein pornographisches Video versendet wird:

### Erstgericht:

- AN war nicht persönlich gemeint – war nur Schmääh unter Freunden
- Trotz Aussage im Schlichtungsverfahren vor dem Bundessozialamt, dass die AN nicht „auf behindert machen soll, sie komme ja nicht auf allen Vieren daher“ wird der Dienstnehmerin nicht geglaubt, dass der Geschäftsführer ihr gegenüber meinte, sie solle als Behinderte spüren, weil sie froh sein müsse, wenn man sie überhaupt beschäftige
- In zwei Rechtsgängen doch Schadenersatz wegen sexueller Belästigung und Diskriminierung als Behinderte zugesprochen; OLG reduziert aber Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund der Behinderung

# Vor den Gerichten

Fall 3:

- Frau, die wegen Verhältnis mit einem Arbeitskollegen bei Beförderung diskriminiert wird, erhält im Vergleichswege EUR 22.000,00 netto

Fall 4:

- Homosexueller Manager wird von russischem Vertragspartner nach Background-Check abgelehnt – wird nach 13 Jahren im Konzern vor die Tür gestellt ohne Kündigungsfrist mit der Behauptung, der Vertrag für die russische Entsendung sei schriftlich noch nicht unterfertigt gewesen und daher nicht zustande gekommen (Verfahren anhängig)

# Vor den Gerichten

Fall 5:

## Transsexuelle – Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses:

- Da eine transsexuelle Person die Herrentoilette nicht mehr benützen will, die Kolleginnen sich aber weigern, die Transsexuelle auf der Damentoilette zu akzeptieren; Arbeitgeber macht trotz der Möglichkeit, eine dritte Toilette für die Transsexuelle zur Verfügung zu stellen, davon keinen Gebrauch und verlängert das Dienstverhältnis nicht – Klagebegehren auf aufrechtes Dienstverhältnis vom Gericht abgewiesen. „Wenn man dem Kläger den kleinen Finger reicht, will er die ganze Hand“, Kläger habe „verdichtetes Rechtsbewusstsein“

OGH 8 ObA 75/10b:

- Wiederholte Verspätungen sei ein Grund für die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses gewesen, nicht die Transsexualität, daher seien Ausführungen zur Diskriminierung bzw. zur Frage der Benützungsregelungen für Toiletten durch Transgender-Personen entbehrlich.

# Vor den Gerichten

## Fall 6:

- Mitarbeiterin mit Behinderung bekommt Führungsjob nicht, der ihr zuvor zugesagt wurde, weil sie fragt, ob sie einen Parkplatz in der Firmengarage erhalten kann, weil ihr wegen ihrer Behinderung die Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel vom Bundessozialamt bestätigt wurde.
- Nach Ablehnung der Beförderung beginnen Depressionen, Langzeitkrankenstand
- Es kommt zu einer vergleichsweisen Bereinigung und Zahlung einer freiwilligen Abfertigung von EUR 47.500,00 brutto und Schadenersatzbetrag von EUR 15.000,00 netto

## Fall 7:

- Dienstnehmerin hat Bonusvereinbarung, bekommt aber wegen Schwangerschaft keinen Bonus ausgezahlt
- Verfahren endet durch Vergleich, weil Bonusvereinbarung nur mündlich abgeschlossen

# Vor den Gerichten

## Allgemeine Beobachtungen:

- Überwiegende Anzahl der Verfahren nach wie vor wegen Diskriminierung aufgrund Schwangerschaft
- Diskriminierung von Männern bei Elternteilzeit / Missbrauch von Elternteilzeit durch Männer?
- Keine Akzeptanz von Elternteilzeit bei Frauen in Führungsfunktionen

# Vor den Gerichten

Conclusio:

- Wir sind noch lange nicht am Ziel
- Man darf sich durch Rückschläge nicht aufhalten lassen
- Mehr Mut der rechtsschutzgewährenden Institutionen ist gefragt
- Mehr Medienarbeit ist erforderlich



Dr. Sieglinde  
Gahleitner  
Rechtsanwaltskanzlei  
ei  
Gahleitner

Köllnerhofgasse 6  
1010 Wien

[office@anwalt-gahleitner.at](mailto:office@anwalt-gahleitner.at)

Tel.: 01 / 512 77 89