

TE OGH 2013/10/3 Bsw552/10

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.10.2013

Kopf

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Kammer I, Beschwerdesache I. B. gg. Griechenland, Urteil vom 3.10.2013, Bsw. 552/10. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte, Kammer römisch eins, Beschwerdesache römisch eins. B. gg. Griechenland, Urteil vom 3.10.2013, Bsw. 552/10.

Spruch

Art. 8, 14 EMRK - Entlassung eines Arbeitnehmers wegen HIV-Infektion Artikel 8, 14, EMRK - Entlassung eines Arbeitnehmers wegen HIV-Infektion.

Verletzung von Art. 8 iVm. 14 EMRK (einstimmig) Verletzung von Artikel 8, in Verbindung mit 14 EMRK (einstimmig).

Entschädigung nach Art. 41 EMRK: € 6.339,18 für materiellen Schaden, € 8.000,- für immateriellen Schaden (einstimmig). Entschädigung nach Artikel 41, EMRK: € 6.339,18 für materiellen Schaden, € 8.000,- für immateriellen Schaden (einstimmig).

Text

Begründung:

Sachverhalt:

Bei dem Bf. handelt es sich um einen Griechen, der seit 2001 in einem Schmuckherstellungsunternehmen arbeitete.

Am 11.2.2005, als er sich auf Jahresurlaub befand, wurde in einem Test festgestellt, dass er HIV-Träger war. Am 15.2. erhielt S. K., die Arbeitgeberin des Bf., von drei Beschäftigten einen Brief, in dem diese darauf hinwiesen, dass der Bf. »Aids habe« und das Unternehmen ihn vor Ende seines Jahresurlaubs entlassen müsse.

Die Informationen über den Gesundheitszustand des Bf. verbreiteten sich rasch im ganzen Unternehmen, das aus 70 Beschäftigten bestand. Das Personal begann sich bei S. K. darüber zu beschweren, dass sie mit einem HIV-Infizierten zusammenarbeiten mussten und verlangte die Entlassung des Bf. S. K. lud daraufhin zunächst einen Arzt ein, der das Personal über die Risiken einer Ansteckung und Vorsichtsmaßnahmen aufklären sollte. Als das Personal weiterhin die Entlassung des Bf. forderte, wollte S. K. ihn in eine andere Abteilung des Unternehmens versetzen, doch scheiterte dies am Widerstand des Chefs der betreffenden Abteilung. Daraufhin schlug sie dem Bf. vor, dass er das Unternehmen verlassen solle und sie ihm als Gegenleistung dafür helfen würde, sich beruflich anderweitig zu orientieren. Der Bf. lehnte diese Angebote jedoch ab.

Am 21.2.2005 adressierten 33 Beschäftigte einen Brief an S. K., in welchem sie diese aufforderten, sich vom Bf. zu trennen, um ihre Gesundheit und ihr Recht auf Arbeit zu schützen. Sie wiesen darauf hin, dass andernfalls die Gefahr bestehen würde, dass sich das harmonische Arbeitsklima im Unternehmen verschlechtere. Am 23.2.2005, zwei Tage bevor der Bf. aus seinem Urlaub zurückkam, entließ S. K. diesen und bezahlte ihm seine Abfindung.

Der Bf. fand kurze Zeit später eine andere Arbeit in einem privaten Unternehmen.

Am 13.5.2005 forderte der Bf. vor dem Gericht erster Instanz von Athen, die Auflösung des Arbeitsvertrages für nichtig zu erklären. Das Gericht urteilte am 13.6.2006, dass die Entlassung unrechtmäßig gewesen sei und sprach ihm die seit seiner Entlassung nicht bezahlten Gehälter zu. Es sah jedoch sein Persönlichkeitsrecht nicht als verletzt an und hielt es auch nicht für nötig, seine Wiedereinstellung anzuordnen, da er ja eine neue Arbeit gefunden hatte.

Sowohl der Bf. als auch S. K. fochten dieses Urteil vor dem Berufungsgericht Athen an. Dieses wies die Berufung von S. K. zurück, sprach dem Bf. aber € 1.200 für die Verletzung seines Persönlichkeitsrechts zu.

Wiederum legten beide Parteien Berufung ein, wobei es dem Bf. um die Entschädigungshöhe und seine Wiedereinstellung ging. Das Kassationsgericht hob das Urteil des Berufungsgerichts am 4.6.2009 auf und verwies den Fall an dieses zurück. Die Auflösung des Arbeitsvertrags sei durch die Interessen der Arbeitgeberin an einer harmonischen Zusammenarbeit und der Funktionsfähigkeit des Unternehmens gerechtfertigt. Bislang sind weder der Bf. noch S. K. an das Berufungsgericht herangetreten, um dieses zur neuerlichen Entscheidung über die Sache aufzufordern.

Rechtliche Beurteilung

Rechtsausführungen:

Der Bf. behauptet eine Verletzung von Art. 8 EMRK (hier: Recht auf Achtung des Privatlebens), weil das Kassationsgericht seine mit seiner HIV-Trägerschaft begründete Entlassung für rechtmäßig erklärt habe. Er rügt weiters eine Verletzung von Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) durch seine Entlassung. Der Bf. behauptet eine Verletzung von Artikel 8, EMRK (hier: Recht auf Achtung des Privatlebens), weil das Kassationsgericht seine mit seiner HIV-Trägerschaft begründete Entlassung für rechtmäßig erklärt habe. Er rügt weiters eine Verletzung von Artikel 14, EMRK (Diskriminierungsverbot) durch seine Entlassung.

Zur behaupteten Verletzung von Art. 14 iVm. Art. 8 EMRK Zur behaupteten Verletzung von Artikel 14, in Verbindung mit Artikel 8, EMRK

Angesichts der bisherigen Rechtsprechung des GH besteht kein Zweifel, dass Fragen im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse und auch auf Situationen, die Personen betreffen, die an HIV erkrankt sind, in den Anwendungsbereich des Privatlebens fallen. Das kann gar nicht anders sein, da HIV nicht nur als ein medizinisches Problem angesehen werden darf, weil die Auswirkungen in allen Bereichen des Privatlebens spürbar sind.

Der vorliegende Fall weist allerdings eine Besonderheit auf, der ihn von bisher vom GH entschiedenen Fällen unterscheidet: es geht um die Entlassung eines Arbeitnehmers, der an HIV erkrankt ist. Es steht außer Frage, dass – auch wenn als Grund für die Entlassung des Bf. die Bewahrung des guten Arbeitsklimas im Unternehmen angeführt wurde – Auslöser dafür wohl das Bekanntwerden seiner HIV-Trägerschaft war. Dies war nämlich der Umstand, der – trotz der Aufklärung durch den Betriebsarzt über die Art der Ansteckung – zur Weigerung seiner Kollegen, mit ihm zu arbeiten, ebenso wie zu den Bemühungen der Arbeitgeberin, den Bf. zu überzeugen, das Unternehmen zu verlassen, und schließlich zu der offenen Drohung der Beschäftigten, die Funktion des Unternehmens zu stören, solange der Bf. weiter dort bleibt, geführt hat.

Es steht fest, dass die Entlassung des Bf. die Stigmatisierung einer Person bewirkt hat, die kein Symptom der Krankheit gezeigt hatte, auch wenn sie HIV-Träger war. Diese Maßnahme musste daher schwere Auswirkungen auf die Persönlichkeit des Bf., auf den Respekt, den man ihm entgegenbringen konnte, und letztlich auf sein Privatleben haben. Dazu kommt noch die Unsicherheit, die mit der Suche einer neuen Arbeit verbunden war, da die Aussichten, eine zu finden, angesichts des gerade Erlebten vernünftigerweise schlecht erscheinen mussten. Dass der Bf. nach seiner Entlassung eine neue Arbeit gefunden hat, reicht nicht aus, um die ungünstige Wirkung zu eliminieren, welche die in Streit stehenden Ereignisse auf seine Fähigkeit hatten, ein normales Privatleben zu führen.

Schließlich erinnert der GH daran, dass er im Urteil Kiyutin/RUS erwogen hat, dass der Gesundheitszustand einer Person – und insbesondere ein gesundheitliches Problem wie die HIV-Infektion – als Diskriminierungsgrund angesehen werden muss, der als Behinderung oder in gleicher Weise wie Behinderung unter den Begriff des »sonstigen Status« im Sinne von Art. 14 EMRK fällt. Schließlich erinnert der GH daran, dass er im Urteil Kiyutin/RUS erwogen hat, dass der Gesundheitszustand einer Person – und insbesondere ein gesundheitliches Problem wie die HIV-Infektion – als Diskriminierungsgrund angesehen werden muss, der als Behinderung oder in gleicher Weise wie Behinderung unter

den Begriff des »sonstigen Status« im Sinne von Artikel 14, EMRK fällt.

Art. 14 iVm. Art. 8 EMRK ist daher auf den vorliegenden Fall anwendbar Artikel 14, in Verbindung mit Artikel 8, EMRK ist daher auf den vorliegenden Fall anwendbar.

Was die Frage anbelangt, ob der Bf. sich in einer mit jener der anderen Arbeitnehmer des Unternehmens vergleichbaren Situation befand, ist festzuhalten, dass der Bf. als Arbeitnehmer des Unternehmens berechtigterweise hoffen konnte, dort weiterzuarbeiten, solange er keine Handlung setzte, die nach dem nationalen Arbeitsrecht eine Entlassung rechtfertigen konnte. Trotzdem wurde er nur wenig nach der Enthüllung seiner HIV-Infektion im Unternehmen entlassen.

Der GH ist der Ansicht, dass die Situation des Bf. mit jener der anderen Arbeitnehmer im Unternehmen verglichen werden muss, da es gerade diese ist, die einschlägig ist, um seine Beschwerde wegen der Ungleichbehandlung zu beurteilen. Es ist sicher, dass der Bf. weniger günstig behandelt wurde als einer seiner Kollegen und dies allein wegen seiner HIV-Infektion. Der GH bemerkt, dass die Arbeitgeberin gewiss besorgt war, die Ruhe im Unternehmen wiederherzustellen, doch war Anlass für dieses Anliegen die durch die Einstellung der Kollegen des Bf. hinsichtlich dessen HIV-Infektion geschaffene Situation.

Zur Frage, ob die Ungleichbehandlung des Bf. objektiv und vernünftigerweise gerechtfertigt war, beobachtet der GH, dass Personen, die HIV-Träger sind, einer Vielzahl an Problemen nicht nur medizinischer, sondern auch beruflicher, sozialer, persönlicher und psychologischer Natur, sowie vor allem auch manchmal tief verwurzelten Vorurteilen selbst bei sehr gebildeten Menschen gegenüberstehen müssen.

Der GH hat diese Realität in seinem Urteil Kiyutin/RUS anerkannt und befunden, dass die Unkenntnis über die Art der Ausbreitung der Krankheit Vorurteile genährt hat, die zu einer Stigmatisierung und Ausgrenzung von HIV-Trägern führte. Er hat hinzugefügt, dass Personen, die mit dem HI-Virus leben müssen, daher eine verletzte Gruppe sind und dass die Staaten einen engen Ermessensspielraum besitzen, um Maßnahmen zu setzen, die dieser Gruppe gestützt auf die HIV-Infektion ihrer Mitglieder eine besondere Behandlung vorbehalten.

Demgegenüber betont der GH, dass eine vergleichende Studie zur Gesetzgebung von 30 Mitgliedstaaten des Europarats zum von HIV betroffenen Personen gewährten Schutz gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz zeigt, dass sieben Staaten diesbezüglich spezielle Gesetzestexte angenommen haben. In den 23 übrigen Staaten können sich HIV-Träger, die einer Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, allerdings auf die allgemeinen Bestimmungen des nationalen Rechts zur Nichtdiskriminierung stützen. Aus den Entscheidungen der nationalen Gerichte und anderer mit dem Schutz der Menschenrechte beauftragter Organe in bestimmten dieser Staaten geht hervor, dass diese HIV-Trägern einen Schutz vor Entlassung gewähren, indem sie diese unter andere untersagte Diskriminierungsgründe subsumieren wie Gesundheit oder Behinderung.

Es scheint daher, dass es insgesamt eine klare Tendenz unter den Mitgliedstaaten des Europarats gibt, HIV-Träger über allgemeinere gesetzliche Bestimmungen, die aber von den Gerichten bei der Entlassung von HIV-Infizierten sowohl im öffentlichen Dienst als auch im Privatsektor angewendet werden, gegen jede Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz zu schützen.

Im Übrigen bemerkt der GH, dass in verschiedenen internationalen Instrumenten enthaltene Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung den von HIV betroffenen Personen Schutz gewähren.

Im vorliegenden Fall hat zum einen die Arbeitgeberin des Bf. den Vertrag mit diesem aufgrund des Drucks, dem sie von Seiten ihrer Beschäftigten ausgesetzt war, beendet. Dieser Druck entstand wegen der HIV-Infektion des Bf., die bei dessen Kollegen für Beunruhigung gesorgt hatte. Zum anderen waren die Beschäftigten des Unternehmens vom Betriebsarzt darüber informiert worden, dass es im Rahmen der Arbeit kein Risiko der Ansteckung gab.

Die Tatsacheninstanzen haben sodann im vom Bf. angestregten Verfahren die Notwendigkeit, die Funktionsfähigkeit des Unternehmens sicherzustellen, mit der berechtigten Erwartung des Bf. abgewogen, während einer für ihn schwierigen Zeit geschützt zu sein und zugunsten des Bf. entschieden. Insbesondere hat das Berufungsgericht erwogen, dass die Gefahr einer Störung des Unternehmensbetriebs aufgrund der heftigen Reaktion der Beschäftigten sich auf keine wissenschaftliche Rechtfertigung stützte. Es unterstrich, dass die Krankheit eines Beschäftigten, wenn sie keine ungünstige Auswirkung auf die Arbeitsbeziehungen oder die Funktion des Unternehmens hat, indem sie etwa Abwesenheiten oder einen Rückgang der Arbeitskraft bewirkt, nicht als objektive Rechtfertigung für die Auflösung des

Arbeitsvertrags dienen kann. Im Übrigen lief der Bf. aufgrund der Natur seiner Arbeit, die keine Überbeanspruchung mit sich brachte, nicht Gefahr, dass sich seine Arbeitskraft verringerte, da die Kapazitäten eines Kranken während der vielen Jahre, während welcher er lediglich HIV-Träger ist, nicht wesentlich reduziert werden.

Im vorliegenden Fall hat das Berufungsgericht ausdrücklich anerkannt, dass die HIV-Infektion des Bf. keine Auswirkungen auf dessen Vermögen hatte, seine Arbeit auszuführen, und nicht auf ungünstige Konsequenzen im Hinblick auf seinen Vertrag hindeutete, die dessen sofortige Auflösung gerechtfertigt hätten. Das Berufungsgericht hat daneben auch anerkannt, dass die Existenz des Unternehmens durch den Druck von Seiten der Arbeitnehmer nicht gefährdet war. Das mutmaßliche oder explizit geäußerte Vorurteil der Beschäftigten kann aber nicht als Vorwand benutzt werden, um den Vertrag eines HIV-infizierten Arbeitnehmers zu beenden. In solchen Fällen muss das Bedürfnis, die Interessen des Arbeitgebers zu schützen, sorgfältig gegen jenes, die Interessen des Arbeitnehmers – der schwächsten Vertragspartei, insbesondere wenn HIV-positiv – zu schützen, abgewogen werden.

Im Gegensatz dazu hat das Kassationsgericht keine so ausführliche und gründliche Abwägung aller auf dem Spiel stehenden Interessen vorgenommen wie das Berufungsgericht. Es hat mit angesichts der Bedeutung und der Neuartigkeit der Fragen des Falles ziemlich knapper Begründung bestätigt, dass die Entlassung völlig durch die Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt gewesen sei, da sie verfügt worden war, um die Ruhe im Unternehmen und dessen Funktionsfähigkeit wiederherzustellen. Wenn das Kassationsgericht auch gleichfalls nicht bestritten hat, dass die Infektion des Bf. keine schädliche Wirkung für die Erfüllung seines Arbeitsvertrages hatte, hat es seine Entscheidung dennoch auf eine offenkundig falsche Prämisse gestützt, um die Befürchtungen der Beschäftigten zu rechtfertigen, nämlich den ansteckenden Charakter der Krankheit des Bf. Dadurch hat das Kassationsgericht der Funktionsfähigkeit des Unternehmens jene Bedeutung zugeschrieben, den ihr die Beschäftigten zuschreiben wollten, und hat sie an der subjektiven Wahrnehmung dieser ausgerichtet.

Im Ergebnis hat das Kassationsgericht nicht ausreichend dargetan, warum die Interessen der Arbeitgeberin des Bf. sich gegen jene des Bf. durchsetzten, und die Rechte der beiden Parteien nicht in einer der Konvention entsprechenden Weise gegeneinander abgewogen. Daher war der Bf. Opfer einer Diskriminierung aufgrund seines Gesundheitszustands. Verletzung von Art. 14 EMRK iVm. Art. 8 EMRK (einstimmig). Im Ergebnis hat das Kassationsgericht nicht ausreichend dargetan, warum die Interessen der Arbeitgeberin des Bf. sich gegen jene des Bf. durchsetzten, und die Rechte der beiden Parteien nicht in einer der Konvention entsprechenden Weise gegeneinander abgewogen. Daher war der Bf. Opfer einer Diskriminierung aufgrund seines Gesundheitszustands. Verletzung von Artikel 14, EMRK in Verbindung mit Artikel 8, EMRK (einstimmig).

Entschädigung nach Art. 41 EMRK

Entschädigung nach Artikel 41, EMRK
€ 6.339,18 für materiellen Schaden, € 8.000,- für immateriellen Schaden (einstimmig).

Vom GH zitierte Judikatur:

Schüth/D v. 23.9.2010 = NL 2010, 294 = EuGRZ 2010, 571

Kiyutin/RUS v. 10.3.2011 = NL 2011, 75

Hinweis:

Das vorliegende Dokument über das Urteil des EGMR vom 3.10.2013, Bsw. 552/10

entstammt der Zeitschrift "Newsletter Menschenrechte" (NL 2013, 334) bzw. der entsprechenden Datenbank des Österreichischen Institutes für Menschenrechte, Salzburg, und wurde von diesem dem OGH zur Aufnahme in die Entscheidungsdokumentation Justiz im RIS zur Verfügung gestellt.

Das Urteil im französischen Originalwortlaut (pdf-Format):

www.menschenrechte.ac.at/orig/13_5/I.B..pdf

Das Original des Urteils ist auch auf der Website des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (www.echr.coe.int/hudoc) abrufbar.

Textnummer

EGM01300

Im RIS seit

26.11.2013

Zuletzt aktualisiert am

26.11.2013

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at