

TE OGH 2003/9/18 8ObA37/03d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.09.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Friedrich Stefan und Robert Maggale als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Dr. Maria B*****, vertreten durch Dr. Karl Krückl und Dr. Kurt Lichtl, Rechtsanwaltspartnerschaft in Linz, wider die beklagte Partei V***** GmbH, *****, vertreten durch Saxinger, Chalupsky, Weber & Partner, Rechtsanwälte GmbH in Linz, wegen EUR 58.049,72 sA infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Februar 2003, GZ 11 Ra 14/03p-13, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Gemäß § 2 Abs 1 Z 2 GleichbG darf bei der Festsetzung des Entgelts niemand auf Grund des Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Nach § 2a Abs 2 leg cit hat der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf Bezahlung der Differenz, wenn er wegen Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes für gleiche Arbeit oder für Arbeit, die als gleichwertig erkannt wird, ein geringeres Entgelt erhält, als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Beruft sich der Arbeitnehmer im Streitfall auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 2 Abs 1 so hat er diesen gemäß § 2a Abs 9 GleichbG glaubhaft zu machen. Die Klage ist unter anderem dann abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Gemäß Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 2, GleichbG darf bei der Festsetzung des Entgelts niemand auf Grund des Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Nach Paragraph 2 a, Absatz 2, leg cit hat der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch auf Bezahlung der Differenz, wenn er wegen Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes für gleiche Arbeit oder für Arbeit, die als gleichwertig erkannt wird, ein geringeres Entgelt erhält, als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Beruft sich der Arbeitnehmer im Streitfall auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des Paragraph 2, Absatz eins, so hat er diesen gemäß Paragraph 2 a, Absatz 9, GleichbG glaubhaft zu machen. Die Klage ist

unter anderem dann abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Das Erstgericht hat festgestellt, dass die unterschiedliche Honorierung der in Linz bei der Beklagten als Betriebsärztin tätigen Klägerin im Vergleich zu ihrem Kollegen in Wien auf die Besonderheiten der jeweiligen Unternehmensstandorte zurückzuführen ist und dass es keine Rolle gespielt habe, dass die Klägerin weiblichen Geschlechts ist. Diese Geschlechtsneutralität der Lohngestaltung durch die Beklagte wird auch noch durch die weitere Feststellung untermauert, dass der Nachfolger der Klägerin weniger verdient, als eine an einem anderen Unternehmensstandort in Wien tätige Betriebsärztin.

Aus den Ausführungen zur Beweiswürdigung (Seite 9 des Ersturteils) ergibt sich klar, dass das Erstgericht den festgestellten Sachverhalt nicht bloß als glaubhaft, sondern als erwiesen angesehen hat, was sich unter anderem zwanglos dem mehrmaligen Hinweis auf "die überzeugenden Beweismittel" entnehmen lässt. Die Verwendung der verba legalia in der rechtlichen Beurteilung erlaubt daher keinen Rückschluss auf ein der Entscheidung zu Grunde gelegtes geringeres Beweismaß.

Die bereits vom Berufungsgericht zitierte Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, die in ihrem Artikel 4 Abs 1 bei Glaubhaftmachung von Tatsachen, die das Vorliegen von Diskriminierung vermuten lassen, dem Beklagten den Beweis auferlegt, es habe keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen, wurde bislang nicht umgesetzt. Gemäß Artikel 4 Abs 3 der Richtlinie können die Mitgliedstaaten davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt. Nicht umgesetzte Richtlinien entfalten im Verhältnis zwischen Privatpersonen keine unmittelbaren Wirkungen (RIS-Justiz RS0111214) Ob dennoch eine richtlinienkonforme Auslegung des § 2a Abs 9 GleichbG erfolgen müsste (vgl Smutny/Mayr, Gleichbehandlungsgesetz, 189 f), ist hier nicht zu beantworten, weil - wie bereits dargelegt - das von der Revisionswerberin geforderte Beweismaß ohnehin angewendet wurde. Eine Rechtsfrage von der in § 502 Abs 1 ZPO genannten Bedeutung stellt sich damit nicht. Die bereits vom Berufungsgericht zitierte Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, die in ihrem Artikel 4 Absatz eins, bei Glaubhaftmachung von Tatsachen, die das Vorliegen von Diskriminierung vermuten lassen, dem Beklagten den Beweis auferlegt, es habe keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen, wurde bislang nicht umgesetzt. Gemäß Artikel 4 Absatz 3, der Richtlinie können die Mitgliedstaaten davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt. Nicht umgesetzte Richtlinien entfalten im Verhältnis zwischen Privatpersonen keine unmittelbaren Wirkungen (RIS-Justiz RS0111214) Ob dennoch eine richtlinienkonforme Auslegung des Paragraph 2 a, Absatz 9, GleichbG erfolgen müsste vergleiche Smutny/Mayr, Gleichbehandlungsgesetz, 189 f), ist hier nicht zu beantworten, weil - wie bereits dargelegt - das von der Revisionswerberin geforderte Beweismaß ohnehin angewendet wurde. Eine Rechtsfrage von der in Paragraph 502, Absatz eins, ZPO genannten Bedeutung stellt sich damit nicht.

Textnummer

E70882

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00037.03D.0918.000

Im RIS seit

18.10.2003

Zuletzt aktualisiert am

26.11.2012

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