

RS OGH 2013/1/29 8ObA11/05h, 9ObA48/06h, 8ObA91/11g, 8ObA89/11p, 9ObA70/12b, 9ObA154/12f

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 19.12.2005

Norm

EG Amsterdam Art141

Rechtssatz

Allgemein ist als Diskriminierung im Sinne des Art 141 Abs 1 EG zu verstehen, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewendet werden - hier: für die gleiche Arbeitsleistung wird ein unterschiedliches Entgelt zuerkannt. Der Zusammenhang mit dem Geschlecht kann auch dadurch nachgewiesen werden, dass die Entgeltgestaltung auf Kriterien abstellt, die dem Anschein nach neutral erscheinen, aber in einem erheblich größeren Umfang Frauen benachteiligen, ohne dass sich diese Kriterien durch Umstände erklären lassen, die mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nichts zu tun haben - mittelbare Diskriminierung. Als einer der typischen Fälle eines solchen Kriteriums wird das Abstellen auf den Umstand der Teilzeitbeschäftigung angesehen, weil im Allgemeinen davon ausgegangen werden kann, dass Teilzeitbeschäftigte überwiegend Frauen sind. Allgemein ist als Diskriminierung im Sinne des Artikel 141, Absatz eins, EG zu verstehen, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewendet werden - hier: für die gleiche Arbeitsleistung wird ein unterschiedliches Entgelt zuerkannt. Der Zusammenhang mit dem Geschlecht kann auch dadurch nachgewiesen werden, dass die Entgeltgestaltung auf Kriterien abstellt, die dem Anschein nach neutral erscheinen, aber in einem erheblich größeren Umfang Frauen benachteiligen, ohne dass sich diese Kriterien durch Umstände erklären lassen, die mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nichts zu tun haben - mittelbare Diskriminierung. Als einer der typischen Fälle eines solchen Kriteriums wird das Abstellen auf den Umstand der Teilzeitbeschäftigung angesehen, weil im Allgemeinen davon ausgegangen werden kann, dass Teilzeitbeschäftigte überwiegend Frauen sind.

Entscheidungstexte

- RS0120417">8 ObA 11/05h

Entscheidungstext OGH 19.12.2005 8 ObA 11/05h

Beisatz: Die Berechnung der Sonderzahlungen und der Personalzulage für Teilzeitbeschäftigte nach dem Kärntner LVBG hat daher unter Zugrundelegung der regelmäßig geleisteten Überstunden zu erfolgen. (T1); Veröff: SZ 2005/186

- RS0120417">9 ObA 48/06h

Entscheidungstext OGH 25.06.2007 9 ObA 48/06h

Vgl aber; Beisatz: Soweit von der Rechtsprechung geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen auch bei vor dem 1.1.1994 eingegangenen Arbeitsverhältnissen als diskriminierend beurteilt wurden, handelte es sich dabei um Anwendungen des Art 141 (ex-Art 119) EGV und betrafen diese Entscheidungen auch nur nach dem 1.1. 1994 entstandene Einkommensansprüche. Im vorliegenden Fall standen aber der beim Eintritt des Klägers im Jahre 1982 geltende KollV und folglich auch der damals abgeschlossene Angestelltenvertrag in voller Übereinstimmung mit der Rechtsordnung. (T2) Bem: Änderung der versehentlich ein zweites Mal vergebenen Beisatznummer (T1) auf (T2) – Februar 2012 (T2a)

- RS0120417">8 ObA 91/11g
Entscheidungstext OGH 20.12.2011 8 ObA 91/11g
Vgl auch
- RS0120417">8 ObA 89/11p
Entscheidungstext OGH 28.06.2012 8 ObA 89/11p
Vgl auch
- RS0120417">9 ObA 70/12b
Entscheidungstext OGH 24.09.2012 9 ObA 70/12b
Vgl; Beisatz: Allgemein wird eine Diskriminierung angenommen, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte oder gleiche Vorschriften auf ungleiche Sachverhalte angewendet werden. (T3); Beisatz: Hier: Altersdiskriminierung bei der Festsetzung des Vorrückungstags. (T4)
- RS0120417">9 ObA 154/12f
Entscheidungstext OGH 29.01.2013 9 ObA 154/12f
Vgl; Beisatz: Hier: Altersdiskriminierung bei einer Bewerbung. (T5)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2005:RS0120417

Im RIS seit

18.01.2006

Zuletzt aktualisiert am

13.03.2013

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