jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

RS OGH 2014/4/29 9ObA165/13z, 9ObA45/21i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 29.04.2014

Norm

EG-RL 200/78/EG - Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 32000L0078 allg
EG-RL 200/78/EG - Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 32000L0078 Art2
VBO 1995 §4a Abs2a
VBO 1995 §4b Abs3
VBO 1995 §42 Abs2 Z2

Rechtssatz

Krankheit kann als solche nicht als ein weiterer Grund neben den Gründen angesehen werden, derentwegen Personen zu diskriminieren nach der RL 2000/78 verboten ist. Läuft eine undifferenzierte Berechnung krankheitsbedingter Fehlzeiten eines Arbeitnehmers aber darauf hinaus, dass Fehlzeiten wegen mit einer Behinderung im Zusammenhang stehenden Krankheit Zeiten allgemeiner „schlichter" Krankheiten gleichgesetzt werden, so kann dies aber eine mittelbare Diskriminierung eines Arbeitnehmers bewirken. Ein behinderter Arbeitnehmer hat nämlich aufgrund seiner Behinderung typischerweise ein zusätzliches Risiko von mit seiner Krankheit zusammenhängenden Krankenständen und ist auf diese Weise einem höheren Risiko im Zusammenhang mit der Beendigung seines Dienstverhältnisses ausgesetzt, als ein nicht behinderter.

Entscheidungstexte

- 9 ObA 165/13z
  Entscheidungstext OGH 29.04.2014 9 ObA 165/13z
  Beisatz: Entscheidend für das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung ist nur die Maßgeblichkeit der scheinbar „neutralen" Kriterien, aber nicht, ob sich der Entscheidungsträger der typischen Verknüpfung mit dem verpönten Kriterium bewusst ist. Der Umstand, dass die Beklagte nicht in Kenntnis über die bei der Klägerin bestehende Behinderung gewesen sein mag, schließt daher die Möglichkeit einer mittelbaren Diskriminierung iSd § 4a Abs 2a VBO 1995 nicht schon an sich aus. (T1);
  Beisatz: Die Richtlinie RL 2000/78 hat aber nicht zum Ziel, arbeitsunfähige Arbeitnehmer in Arbeitsverhältnissen zu halten und sie verlangt nicht die Weiterbeschäftigung von Personen, die für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen ihres Arbeitsplatzes nicht mehr fähig sind. Den Arbeitgeber trifft daher keine Verpflichtung, einen Arbeitnehmer, der seine dienstvertraglich vereinbarte Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann, außerhalb der vertraglichen vereinbarten Tätigkeit weiterzubeschäftigen. (T2)
  Veröff: SZ 2014/49
- 9 ObA 45/21i
  Entscheidungstext OGH 28.09.2021 9 ObA 45/21i

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:RS0129453

Im RIS seit

24.07.2014

Zuletzt aktualisiert am

13.12.2021

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at