

RS OGH 2023/5/31 8ObA11/09i; 9ObA118/18w; 9ObA9/23y

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 31.05.2023

Norm

ABGB §1293

GIBG §12 Abs1

GIBG §17

GIBG §26

GIBG §335

1. ABGB § 1293 heute
2. ABGB § 1293 gültig ab 01.01.1812

1. GIBG § 12 heute
2. GIBG § 12 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. GIBG § 12 gültig von 01.03.2011 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
4. GIBG § 12 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
5. GIBG § 12 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
6. GIBG § 12 gültig von 01.07.2004 bis 30.06.2004

1. GIBG § 17 heute
2. GIBG § 17 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GIBG § 17 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

1. GIBG § 26 heute
2. GIBG § 26 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. GIBG § 26 gültig von 01.03.2011 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
4. GIBG § 26 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
5. GIBG § 26 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005
6. GIBG § 26 gültig von 01.07.2004 bis 30.06.2004

Rechtssatz

Der Oberste Gerichtshof geht davon aus, dass der Gesetzgeber bei der Festlegung des ideellen Ersatzanspruchs in § 12 Abs 1 GIBG im Sinne der auch „verfahrensrechtlichen“ Dimension des Diskriminierungsschutzes das insoweit damit anerkannte und auch pauschal bewertete Rechtsgut schützen wollte, sich „diskriminierungsfrei“ am Arbeitsmarkt zu bewerben. Geht es doch darum, dass den betroffenen Personengruppen nicht bei ihren Bewerbungen der Eindruck vermittelt werden soll, dass sie aufgrund der sie spezifisch treffenden Merkmale (Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit etc) am Arbeitsmarkt ohnehin „keine Chancen“ hätten, und sie so von Bewerbungen abgehalten werden. Der Oberste Gerichtshof geht davon aus, dass der Gesetzgeber bei der Festlegung des ideellen

Ersatzanspruchs in Paragraph 12, Absatz eins, GIBG im Sinne der auch „verfahrensrechtlichen“ Dimension des Diskriminierungsschutzes das insoweit damit anerkannte und auch pauschal bewertete Rechtsgut schützen wollte, sich „diskriminierungsfrei“ am Arbeitsmarkt zu bewerben. Geht es doch darum, dass den betroffenen Personengruppen nicht bei ihren Bewerbungen der Eindruck vermittelt werden soll, dass sie aufgrund der sie spezifisch treffenden Merkmale (Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit etc) am Arbeitsmarkt ohnehin „keine Chancen“ hätten, und sie so von Bewerbungen abgehalten werden.

Entscheidungstexte

- RS0124659">8 ObA 11/09i
Entscheidungstext OGH 23.04.2009 8 ObA 11/09i
Beisatz: Hilfreich für die Beurteilung gesetzlicher Regelungen über schadenersatzrechtliche Konsequenzen ist naturgemäß auch eine Analyse der im Zusammenhang stehenden Vorgaben des Gesetzgebers zu den Regelungen, bei deren Übertretung sie zum Tragen kommen. (T1); Veröff: SZ 2009/54
- RS0124659">9 ObA 118/18w
Entscheidungstext OGH 27.02.2019 9 ObA 118/18w
- RS0124659">9 ObA 9/23y
Entscheidungstext OGH Ordentliche Erledigung (Sachentscheidung) 31.05.2023 9 ObA 9/23y
vgl

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2009:RS0124659

Im RIS seit

23.05.2009

Zuletzt aktualisiert am

13.09.2023

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