

RS OGH 2016/5/25 9ObA117/15v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.05.2016

Norm

GIBG §12

GIBG §26

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 § 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

In den §§ 12 Abs 13, 26 Abs 13 GIBG wird klargestellt, dass auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung - darunter wird die Diskriminierung einer Person aufgrund eines Sachverhalts aber aufgrund mehrerer Diskriminierungsgründe (zB Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit) verstanden - bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen ist. Damit ist klar gestellt, dass in diesem Fall die Ansprüche nicht kumulativ nebeneinander bestehen. Wenn einerseits eine Mehrfachdiskriminierung (Religion, Geschlecht) bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, andererseits eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen wegen Religion, im Ergebnis also eine mehrmalige Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht wird, so kann die diskriminierte Person schon aufgrund der gesonderten Rechtsfolgenanordnung im GIBG die einzelnen Ansprüche auch gesondert geltend machen. Sie wird aber bei der Diskriminierung aus demselben Grund (hier: Religion) und soweit es jeweils nur um die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in verschiedenen Situationen geht, ohne Überspannung der Anforderungen dazu häufig gar nicht oder nur sehr schwer in der Lage sein und deshalb zu einer pauschalen Bemessung ihrer insgesamt erlittenen persönlichen Beeinträchtigung schreiten. Einer Aufschlüsselung des Klagebegehrens bedarf es dann nicht. In den Paragraphen 12, Absatz 13, 26, Absatz 13, GIBG wird klargestellt, dass auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung - darunter wird die Diskriminierung einer Person aufgrund eines Sachverhalts aber aufgrund mehrerer Diskriminierungsgründe (zB Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit) verstanden - bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen ist. Damit ist klar gestellt, dass in diesem Fall die Ansprüche

nicht kumulativ nebeneinander bestehen. Wenn einerseits eine Mehrfachdiskriminierung (Religion, Geschlecht) bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, andererseits eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen wegen Religion, im Ergebnis also eine mehrmalige Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht wird, so kann die diskriminierte Person schon aufgrund der gesonderten Rechtsfolgenanordnung im GIBG die einzelnen Ansprüche auch gesondert geltend machen. Sie wird aber bei der Diskriminierung aus demselben Grund (hier: Religion) und soweit es jeweils nur um die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung in verschiedenen Situationen geht, ohne Überspannung der Anforderungen dazu häufig gar nicht oder nur sehr schwer in der Lage sein und deshalb zu einer pauschalen Bemessung ihrer insgesamt erlittenen persönlichen Beeinträchtigung schreiten. Einer Aufschlüsselung des Klagebegehrens bedarf es dann nicht.

Entscheidungstexte

- RS0131200">9 ObA 117/15v
Entscheidungstext OGH 25.05.2016 9 ObA 117/15v

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:RS0131200

Im RIS seit

24.02.2017

Zuletzt aktualisiert am

24.02.2017

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