

RS Vwgh 2017/9/13 Ra 2017/12/0050

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.09.2017

Index

E000 EU- Recht allgemein

E3L E05200520

E6j

10/07 Verwaltungsgerichtshof

63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz

Norm

32006L0054 Gleichbehandlungs-RL Arbeits- Beschäftigungsfragen Art14 Abs1 lita;

32006L0054 Gleichbehandlungs-RL Arbeits- Beschäftigungsfragen Art2 Abs1 litb;

32006L0054 Gleichbehandlungs-RL Arbeits- Beschäftigungsfragen;

61997CJ0167 Seymour-Smith VORAB;

62010CJ0123 Brachner VORAB;

62011CJ0427 Kenny VORAB;

62012CJ0007 Riezniece VORAB;

62012CJ0595 Napoli VORAB;

62013CJ0173 Leone VORAB;

62014CJ0222 Maistrellis VORAB;

62016CJ0174 H. VORAB;

62016CJ0354 Kleinsteuber VORAB;

BDG 1979 §38 Abs3;

EURallg;

VwGG §42 Abs2 Z1;

1. BDG 1979 § 38 heute

2. BDG 1979 § 38 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012

3. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012

4. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998

5. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995

6. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994

7. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994

1. VwGG § 42 heute

2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013

3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008

5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990

Rechtssatz

Das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung ist durch das Verwenden dem Anschein nach neutraler Kriterien gekennzeichnet. Ein nicht geschlechtsspezifisches Anforderungsprofil, welches im Krankenpflegebereich auf das Absolvieren einer militärischen Ausbildung abstellt, führt in seinen faktischen (für männliche und weibliche Bedienstete unterschiedlichen) Auswirkungen zu einer mittelbaren Diskriminierung. Betreffen die Organisationsänderung beziehungsweise die Versetzung unmittelbar die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Beamtin, so fallen sie in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2006/54/EG. Die Richtlinie ist auf Beamte anwendbar (vgl. Schlussanträge des Generalanwalts 26. April 2017, H. gegen Land Berlin, Rs C-174/16; EuGH 16. Juli 2015, Konstantinos Malstrellis, Rs C 222/14). Eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt ua dann vor, wenn eine nationale Maßnahme zwar neutral formuliert ist, in ihrer Anwendung aber eine sehr viel höhere Zahl von Frauen als von Männern benachteiligt (vgl. EuGH 20. Juni 2013, Nadežda Riežniece, Rs C-7/12). Eine solche liegt vor, wenn von der Organisationsänderung in Verbindung mit dem neu eingeführten Anforderungsprofil, welches eine militärische Ausbildung für Krankenpfleger vorsieht, deutlich mehr Frauen als Männer negativ betroffen wären. Art. 14 Abs. 1 der Richtlinie ist unmittelbar anwendbar (vgl. Urteil EuGH 6. März 2014, Loredana Napoli gegen Ministero della Giustizia, Rs C-595/12). Dabei ist zu prüfen, ob eine Ungleichbehandlung zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten im Krankenpflegebereich durch Faktoren sachlich gerechtfertigt werden kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben (vgl. EuGH 17. Juli 2014, Maurice Leone ua gegen Garde des Sceaux ua, Rs C-173/13; EuGH 20. Oktober 2011, Brachner gegen Pensionsversicherungsanstalt, Rs C- 123/10; EuGH 9. Februar 1999, Nicole Seymour-Smith und Laura Perez, Rs C-167/97; OGH 16. Dezember 2014, 10 ObS 44/14i; EuGH 28. Februar 2013, Margaret Kenny ua gegen Minister of Justice, Rs C- 427/11; EuGH 13. Juli 2017, Ute Kleinsteuber gegen Mars GmbH, Rs C- 354/16). Dass grundsätzlich auch für Frauen eine militärische Ausbildung zugänglich ist und dass diese Ausbildung nicht mit der Absolvierung der Wehrpflicht gleichzusetzen ist, ist bei der Beurteilung einer mittelbaren Diskriminierung nicht ausschlaggebend, wenn an der bisherigen Dienststelle zu einem weitaus überwiegenden Teil Männer eine solche Ausbildung absolviert haben und faktisch überwiegend Frauen nachteilig von der Neuorganisation betroffen sind.

Das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung ist durch das Verwenden dem Anschein nach neutraler Kriterien gekennzeichnet. Ein nicht geschlechtsspezifisches Anforderungsprofil, welches im Krankenpflegebereich auf das Absolvieren einer militärischen Ausbildung abstellt, führt in seinen faktischen (für männliche und weibliche Bedienstete unterschiedlichen) Auswirkungen zu einer mittelbaren Diskriminierung. Betreffen die Organisationsänderung beziehungsweise die Versetzung unmittelbar die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen der Beamtin, so fallen sie in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2006/54/EG. Die Richtlinie ist auf Beamte anwendbar vergleiche Schlussanträge des Generalanwalts 26. April 2017, H. gegen Land Berlin, Rs C-174/16; EuGH 16. Juli 2015, Konstantinos Malstrellis, Rs C 222/14). Eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt ua dann vor, wenn eine nationale Maßnahme zwar neutral formuliert ist, in ihrer Anwendung aber eine sehr viel höhere Zahl von Frauen als von Männern benachteiligt vergleiche EuGH 20. Juni 2013, Nadežda Riežniece, Rs C-7/12). Eine solche liegt vor, wenn von der Organisationsänderung in Verbindung mit dem neu eingeführten Anforderungsprofil, welches eine militärische Ausbildung für Krankenpfleger vorsieht, deutlich mehr Frauen als Männer negativ betroffen wären. Artikel 14, Absatz eins, der Richtlinie ist unmittelbar anwendbar vergleiche Urteil EuGH 6. März 2014, Loredana Napoli gegen Ministero della Giustizia, Rs C-595/12). Dabei ist zu prüfen, ob eine Ungleichbehandlung zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten im Krankenpflegebereich durch Faktoren sachlich gerechtfertigt werden kann, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben vergleiche EuGH 17. Juli 2014, Maurice Leone ua gegen Garde des Sceaux ua, Rs C-173/13; EuGH 20. Oktober 2011, Brachner gegen Pensionsversicherungsanstalt, Rs C- 123/10; EuGH 9. Februar 1999, Nicole Seymour-Smith und Laura Perez, Rs C-167/97; OGH 16. Dezember 2014, 10 ObS 44/14i; EuGH 28. Februar 2013, Margaret Kenny ua gegen Minister of Justice, Rs C- 427/11; EuGH 13. Juli 2017, Ute Kleinsteuber gegen Mars GmbH, Rs C- 354/16). Dass grundsätzlich auch für Frauen eine militärische Ausbildung zugänglich ist und dass diese Ausbildung nicht mit der Absolvierung der Wehrpflicht gleichzusetzen ist, ist bei der Beurteilung einer mittelbaren Diskriminierung nicht ausschlaggebend, wenn an der bisherigen Dienststelle zu einem weitaus überwiegenden Teil Männer eine solche Ausbildung absolviert haben und faktisch überwiegend Frauen nachteilig von der Neuorganisation betroffen sind.

Schlagworte

Besondere Rechtsgebiete Gemeinschaftsrecht Richtlinie unmittelbare Anwendung EURallg4/1

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VwGH:2017:RA2017120050.L02

Im RIS seit

13.10.2017

Zuletzt aktualisiert am

15.11.2017

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at