



Antidiskriminierung im Fokus

Die Verfahren werden zahlreicher, rundum zeigt sich Anpassungsbedarf: Das europäische Antidiskriminierungsrecht nimmt sich eine zentrale Rolle im Arbeitsrecht und erhält damit massiven Einfluss auf Neugestaltung in der Jobwelt.



Christoph Wolf

Das europäische Antidiskriminierungsrecht nimmt im österreichischen Arbeitsrecht eine immer wichtigere Rolle ein und wird in naher Zukunft vor allem die Gestaltung der Arbeitsbedingungen verstärkt beeinflussen.

Die zahlreicher werdenden Verfahren zeigen, dass Anpassungsbedarf besteht. Obwohl die Gleichbehandlung insbesondere von Mann und Frau bereits seit vielen Jahren ein zentraler Bestandteil der Rechtsordnung ist, bereitet vor allem der Bereich der mittelbaren Diskriminierung nach wie vor Schwierigkeiten.

Diese liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen Personen, die ein vom Gleichbehandlungsrecht missbilligtes Unterscheidungsmerkmal (Frau) aufweisen, in besonderer Weise gegenüber Personen, die dieses Merkmal nicht aufweisen (Männer), benachteiligen können. Frauen werden daher mittelbar diskriminiert, wenn Regelungen für Teilzeitbeschäftigte schlechtere Arbeitsbedingungen als für Vollzeitbeschäftigte vorsehen und dabei mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt arbeiten.

Ein Beispiel aus der jüngsten Judikatur des OGH (9 ObA 58/13i) soll dies anschaulich zeigen: Den regelmäßig im Außen-

dienst beschäftigten Arbeitnehmern wurde eine nach der Dauer im Außendienst abgestufte Zulage bezahlt. Die Teilzeitbeschäftigten konnten aber die auf Vollzeitmitarbeiter zugeschnittenen Anspruchsvoraussetzungen nicht erbringen.

Die Ungleichbehandlung lag darin, dass Teilzeitbeschäftigte – überwiegend Frauen – im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsausmaß mehr Außendienststunden leisten mussten als Vollzeitbeschäftigte, um in den Genuss der Zulage zu kommen. Dies ist unzulässig, den Mitarbeiterinnen stand daher die Außendienstzulage entsprechend ihrem Beschäftigungsausmaß im vollen Ausmaß zu.

Beim EuGH noch anhängig – die Entscheidung wird demnächst erwartet – ist der Vorlagebeschluss des OGH betreffend einer Kinderzulage, die Teilzeitbeschäftigten – überwiegend Frauen – nur aliquot entsprechend ihrem Teilzeitausmaß zur Auszahlung gebracht wird (8 ObA 20/12t). Der

GASTKOMMENTAR

ÖGB stützte die Klage darauf, dass die mit der Kindererziehung verbundenen Lasten für Teilzeitbeschäftigte ebenso hoch seien und daher nicht mit dem zeitlichen Ausmaß der Tätigkeit zusammenhängen. Der OGH wies unter Bezugnahme auf Entscheidungen des EuGH zum Jahresurlaub und zur betrieblichen Altersversorgung im Ergebnis darauf hin, dass entgeltwerte Leistungen für Teilzeitbeschäftigte nach dem Ausmaß der Arbeitszeit berechnet werden können.

Ob dies auch für die Kinderzulage gelte, sei aber vom EuGH zu entscheiden, zumal diese Zulage keine unmittelbare Relation zur Arbeitszeit aufweisen würde.

Aus Arbeitgebersicht problematisch ist, dass diese und andere Sachverhalte mit gleichgelagerter Problematik allesamt im Falle der Bejahung der Diskriminierung zu einer Anpassung nach oben und damit zu insgesamt höheren finanziellen Belastungen führen, die weder gewollt noch vereinbart waren. Dies zeigt der Fall der Kinderzulage deutlich, da die unterschiedliche Behandlung auf



einem zwischen Arbeitgeberverband und ÖGB ausverhandelten Kollektivvertrag beruhte.

Bemerkenswert ist daher, dass der OGH betont, dass die im Kollektivvertrag vorgesehene Zulagenaliquotierung von der jetzt klagenden Gewerkschaft selbst ausverhandelt wurde und dass das Gleichbehandlungsrecht an sich nicht dazu dient, den Verhandlungs- und Abtauschprozess zu unterlaufen, auf dem das gesamte Kollektivvertragssystem beruht.

Offenbar erwägt der OGH, selbst im Fall der Unionsrechtswidrigkeit der Aliquotierungsregel nicht bloß diese für nichtig zu erklären, sondern die gesamte Regelung zur Kinderzulage. Dies wäre insofern für die Zukunft in positiver Hinsicht wegweisend, als die Beseitigung noch vorhandener Diskriminierungen nicht automatisch zu höheren Belastungen führen würde und es daher insgesamt leichter werden würde, die bestehenden Arbeitsbedingungen in allen Facetten gänzlich diskriminierungsfrei zu gestalten bzw.

auszuverhandeln und überall dort, wo erforderlich, neu zu regeln.

CHRISTOPH WOLF ist Arbeitsrechtsexperte und Partner der Sozietät **CMS Reich-Rohrwig Hainz**.

