

Tamara Henle

Die Berücksichtigung des Erscheinungsbildes
des Arbeitnehmers bei Personalmaßnahmen
des Arbeitgebers

Grenzen durch das Antidiskriminierungsrecht



Nomos

**Arbeits- und Sozialrecht
Band 158**

Tamara Henle

Die Berücksichtigung des Erscheinungsbildes
des Arbeitnehmers bei Personalmaßnahmen
des Arbeitgebers

Grenzen durch das Antidiskriminierungsrecht



Nomos

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Innsbruck, Leopold-Franzens-Universität, Diss., 2018

ISBN 978-3-8487-6336-8 (Print)

ISBN 978-3-7489-0444-1 (ePDF)

1. Auflage 2020

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2020. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, ob und inwieweit der Arbeitgeber bei seinen Personalmaßnahmen das äußere Erscheinungsbild des Arbeitnehmers in rechtlich zulässiger Weise berücksichtigen darf.

Da eine explizite gesetzliche Regelung – sei es in Form eines ausdrücklichen Diskriminierungsverbotes wegen des äußeren Erscheinungsbildes des Arbeitnehmers oder in Form von Rechten und Pflichten zur Gestaltung seines äußeren Erscheinungsbildes – fehlt, ist das Ziel der vorliegenden Arbeit herauszuarbeiten, ob es dennoch Bestimmungen und Rechtsinstitute gibt, aus denen eine Beschränkung für Personalmaßnahmen des Arbeitgebers, die im Zusammenhang mit dem äußeren Erscheinungsbild des Arbeitnehmers stehen, hergeleitet werden kann. Bei der Untersuchung dieser Frage bildet das Antidiskriminierungsrecht den Schwerpunkt. Des Weiteren spielen der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eine Rolle. Ferner wird auf die Relevanz der Geltungskontrolle und der Inhaltskontrolle bei arbeitsvertraglichen Vereinbarungen zum äußeren Erscheinungsbild eingegangen.

Die Arbeit wurde von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck im Sommersemester 2018 als Dissertation angenommen.

Mein herzlicher Dank gilt meinem Hauptbetreuer Herrn Univ.-Prof. i.R. Dr. *Gustav Wachter* dafür, dass er die Betreuung dieser Arbeit übernommen, die Entwicklung meiner Arbeit optimal begleitet hat und jederzeit zur fachlichen Diskussion bereit war und mir viele konstruktive Anmerkungen gegeben hat.

Herzlich danken möchte ich meinem Mann *Thomas* und meinem Sohn *Lucas* dafür, dass sie mir geduldig in Zeiten meiner Abwesenheit zum Verfassen dieser Arbeit zur Seite gestanden haben und auf diese Weise einen unschätzbaren Beitrag zu der vorliegenden Arbeit geleistet haben.

München, im August 2019

Dr. Tamara Henle

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	17
1. Einleitung	23
2. Wichtige Rechtsquellen	26
2.1. Internationales Recht	26
2.2. Unionsrecht	27
2.2.1. Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC)	27
2.2.1.1. Art 21 GRC	28
2.2.1.2. Art 23 Abs 1 GRC	29
2.2.2. Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)	29
2.2.2.1. Art 18 AEUV	29
2.2.2.2. Art 19 AEUV	29
2.2.2.3. Art 157 AEUV	29
2.2.3. Richtlinien	30
2.2.3.1. RL 2000/43/EG	31
2.2.3.2. RL 2000/78/EG	32
2.2.3.3. RL 2006/54/EG	34
2.3. Nationales Recht	35
2.3.1. Verfassungsrecht	35
2.3.2. Gleichbehandlungsgesetze	38
2.3.3. BEinstG	41
2.3.4. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	42
2.4. Zwischenergebnis	42
3. Begriff „Erscheinungsbild des Arbeitnehmers“	44
3.1. Gesetzliche Regelung und Judikatur – „Erscheinungsbild“	44
3.2. Umgangssprachliches Verständnis – „Erscheinungsbild einer Person“	45

Inhaltsverzeichnis

3.3.	Eigenes Verständnis – „Erscheinungsbild des Arbeitnehmers im Arbeitsrecht“	46
4.	Allgemeines Diskriminierungsverbot wegen des äußeren Erscheinungsbildes?	52
4.1.	Art 19 Abs 1 AEUV	52
4.2.	RL 2000/78/EG, RL 2000/43/EG und RL 2006/54/EG	53
4.3.	Grundrechte der Union – Art 21 Abs 1 GRC und allgemeine Rechtsgrundsätze des Unionsrechts	55
4.3.1.	Verhältnis der Grundrechtsordnungen der Union – GRC und Allgemeine Rechtsgrundsätze des Unionsrechts	55
4.3.2.	Art 21 Abs 1 GRC	57
4.3.2.1.	Umfassendes Diskriminierungsverbot – Erscheinungsbild als verbotenes Diskriminierungsmerkmal iSd Art 21 GRC	57
4.3.2.2.	Grundrechtseigenschaft des Art 21 GRC	61
4.3.2.3.	Unmittelbare Anwendbarkeit des Art 21 Abs 1 GRC?	62
4.3.2.4.	Unmittelbare Horizontalwirkung des Art 21 Abs 1 GRC?	67
4.3.2.4.1.	System und Funktion des Grundrechtsschutzes der GRC	69
4.3.2.4.2.	System des Grundrechtsschutzes nach der EMRK	70
4.3.2.4.3.	Rechtssicherheit und Transparenz	72
4.3.2.4.4.	Einschränkung der Privatautonomie und Grundrechtskollision gleichgeordneter Grundrechtsträger	72
4.3.2.5.	Zwischenergebnis	74
4.3.3.	Allgemeiner Rechtsgrundsatz des Unionsrechts	74
4.3.3.1.	Allgemeines zu den allgemeinen Rechtsgrundsätzen des Unionsrechts	74

4.3.3.2.	Rückgriff auf allgemeine Rechtsgrundsätze des Unionsrechts neben der GRC?	76
4.3.3.3.	Judikatur des EuGH zum Diskriminierungsverbot als allgemeinem Rechtsgrundsatz der Union	77
4.3.3.4.	Erkenntnisse aus der Judikatur des EuGH	82
4.3.3.5.	Diskriminierungsverbot wegen des Erscheinungsbildes als allgemeiner Rechtsgrundsatz des Unionsrechts?	83
4.3.4.	Grundrechte der Union aus Art 21 Abs 1 GRC konkretisiert durch eine Richtlinie als Rechtsgrundlage?	87
4.4.	GlbG und BEinstG	89
4.5.	Zwischenergebnis	90
5.	Subsumtion des äußeren Erscheinungsbildes unter die Diskriminierungsmerkmale des GLBG und BEinstG	92
5.1.	Grundsätzliches	92
5.2.	Die einzelnen Diskriminierungsmerkmale des GLBG und BEinstG	92
5.2.1.	Geschlecht	92
5.2.2.	Ethnische Zugehörigkeit	98
5.2.3.	Religion und Weltanschauung	102
5.2.3.1.	Religion	102
5.2.3.2.	Weltanschauung	105
5.2.3.3.	New religious movements	108
5.2.4.	Alter	109
5.2.5.	Sexuelle Orientierung	114
5.2.6.	Behinderung	116
5.2.6.1.	Gesetzliche Definition	116
5.2.6.2.	Judikatur des OGH	116
5.2.6.3.	Judikatur des EuGH	117
5.2.6.4.	Auslegung der Tatbestandsmerkmale des § 3 BEinstG	123
5.2.6.4.1.	Beeinträchtigung	123

Inhaltsverzeichnis

5.2.6.4.2.	Auswirkung der Beeinträchtigung	126
5.2.6.4.3.	Teilhabeerschwerinis	127
5.2.6.4.4.	Normative Korrektur	131
5.2.6.5.	Äußeres Erscheinungsbild als „Behinderung“	136
5.3.	Zwischenergebnis	141
6.	Begriff und Arten der Diskriminierung	143
6.1.	Grundsätzliches	143
6.1.1.	Begriff der Diskriminierung	143
6.1.2.	Historie	145
6.2.	Arten der Diskriminierung – Abgrenzung	146
6.2.1.	Unmittelbare Diskriminierung	146
6.2.1.1.	Definition	146
6.2.1.2.	Kausalität zwischen Diskriminierungsmerkmal und Benachteiligung	147
6.2.1.3.	Mit einem gesetzlichen Diskriminierungsmerkmal in untrennbarem Zusammenhang stehendes Merkmal	148
6.2.1.4.	Benachteiligende Differenzierung	149
6.2.1.5.	Vergleichbare Situation	153
6.2.1.6.	Besonderheiten bei unmittelbarer Diskriminierung wegen Behinderung nach dem BEinstG	156
6.2.2.	Mittelbare Diskriminierung	157
6.2.2.1.	Definition	157
6.2.2.2.	Neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren	158
6.2.2.3.	Benachteiligung in besonderer Weise	159
6.2.2.4.	Besonderheiten bei mittelbarer Diskriminierung wegen Behinderung nach dem BEinstG	161
6.2.3.	Verdeckte Diskriminierung	161
6.2.4.	Abgrenzung unmittelbare und mittelbare Diskriminierung auf Grund des äußeren Erscheinungsbildes	164

6.2.5.	Andere Formen der Diskriminierung	168
6.2.5.1.	Anweisung zur Diskriminierung	168
6.2.5.2.	Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses	169
6.2.5.3.	Belästigung	170
6.2.6.	Mehrfachdiskriminierung	170
7.	„Rechtfertigung“ einer Ungleichbehandlung aufgrund des Erscheinungsbildes des Arbeitnehmers	174
7.1.	Allgemeines	174
7.2.	Keine gesetzliche Rechtfertigungsmöglichkeit explizit wegen des Erscheinungsbildes	175
7.3.	Zulässige Ungleichbehandlung bei wesentlicher und entscheidender beruflicher Anforderung nach § 20 Abs 1 GlBG bzw nach § 7c Abs 3 BEinstG	175
7.3.1.	Anwendbarkeit auf Ungleichbehandlungen wegen des äußeren Erscheinungsbildes	175
7.3.2.	Erscheinungsbild als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung	176
7.3.2.1.	Begriff der wesentlichen und entscheidenden beruflichen Voraussetzung in der Judikatur des EuGH und des OGH und in der Literatur	177
7.3.2.2.	Eigenes Verständnis	179
7.3.2.2.1.	Allgemeines zu den Anforderungen	179
7.3.2.2.2.	Kriterien	181
7.3.2.3.	Besonderheiten nach dem BEinstG	185
7.3.3.	Legitimer Zweck	187
7.3.3.1.	Öffentliche Interessen und Interessen des Arbeitnehmers	187
7.3.3.2.	Interessen des Unternehmens	188
7.3.3.2.1.	Wirtschaftliche Interessen	189
7.3.3.2.2.	Sonstige Interessen des Unternehmens	190
7.3.4.	Verhältnismäßigkeit	192
7.3.4.1	Geeignetheit	193
7.3.4.2.	Erforderlichkeit	193

Inhaltsverzeichnis

7.3.4.3.	Angemessenheit	194
7.3.5.	Besondere Anwendungsfälle des § 20 Abs 1 GIBG	195
7.3.5.1.	Authentizität	195
7.3.5.2.	Gesellschaftliche Kommunikation	197
7.4.	Zulässige Ungleichbehandlung auf Grund der Religion oder Weltanschauung für Kirchen und gleichgestellte Organisationen wegen beruflicher Anforderungen angesichts des Ethos nach § 20 Abs 2 GIBG	200
7.4.1.	Allgemeines – Verhältnis zu § 20 Abs 1 GIBG	200
7.4.2.	Anforderung an die Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft	200
7.4.3.	Anforderung an die Tätigkeit	201
7.5.	Zulässige Ungleichbehandlung auf Grund des Alters nach § 20 Abs 3–5 GIBG	202
7.6.	Rechtfertigung diskriminierender Stellenausschreibungen	203
7.6.1.	Gebot geschlechtsneutraler Stellenausschreibung nach § 9 Abs 1 GIBG	203
7.6.2.	Stellenausschreibung	204
7.6.3.	Unverzichtbarkeit des Geschlechts nach § 9 Abs 1 GIBG	205
7.6.4.	Legitimer Zweck und Verhältnismäßigkeit	209
7.6.5.	Gebot diskriminierungsfreier Stellenausschreibung nach § 23 Abs 1 GIBG	209
7.7.	Sachliche Rechtfertigung mittelbarer Benachteiligungen nach § 5 Abs 2, § 19 Abs 2 GIBG und § 7c Abs 2 BEinstG	210
7.7.1.	Allgemeines	210
7.7.2.	Legitimes Differenzierungsziel	210
7.7.3.	Verhältnismäßigkeit	211
7.7.4.	Besonderheiten nach dem BEinstG	212
7.7.5.	Unternehmensbild und Neutralität	212
7.8.	Keine ungeschriebene Rechtfertigungsmöglichkeit	215
7.9.	Ausweg: „Rechtfertigung“ der Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts mangels Vergleichbarkeit der Lage oder im Wege einer normativen Korrektur?	216
7.10.	Kundenerwartungen als Rechtfertigungsgrund	217
7.10.1.	Kundenerwartungen – Begriff und Allgemeines	217
7.10.2.	Gesetzliche Ausgangslage	218

7.10.3.	Judikatur	218
	7.10.3.1. OGH	218
	7.10.3.2. EuGH	219
7.10.4.	GBK	221
7.10.5.	Literatur	222
7.10.6.	Eigene Stellungnahme	227
7.11.	Rechtfertigung bei Tendenzbetrieben	230
7.12.	Rechtfertigung bei Mehrfachdiskriminierung	231
8.	Diskriminierungstatbestände bei Personalmaßnahmen des Arbeitgebers	232
8.1.	Allgemeines	232
8.2.	Normadressat der Diskriminierungsverbote des GIBG und BEinstG	232
8.3.	Diskriminierung bei der Personalauswahl	233
8.3.1.	Anwendbarkeit des GIBG und BEinstG auf die Bewerbungs- und Auswahlphase	233
8.3.2.	Öffentliche Äußerungen des Arbeitgebers	235
8.3.3.	Kreis der betroffenen Personen im Fall einer Diskriminierung im Vorfeld und bei unterlassener Bewerbung	236
8.3.4.	Scheinbewerbung	237
8.3.5.	Anonymes Bewerberauswahlverfahren	240
8.3.6.	Ausschreibung	241
8.4.	Diskriminierung im aufrechten Arbeitsverhältnis	242
8.4.1.	Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg (Beförderungsdiskriminierung)	242
8.4.2.	Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts	244
8.4.3.	Diskriminierung bei der Aus-, Weiterbildung und Umschulung	244
8.4.4.	Diskriminierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen	245
8.5.	Diskriminierungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	246

Inhaltsverzeichnis

9.	Rechtsfolgen einer Diskriminierung	250
9.1.	Rechtsfolgen der Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg	250
9.1.1.	Ersatz des Vermögensschadens	251
9.1.2.	Ersatz der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung	252
9.2.	Rechtsfolgen der Diskriminierung im aufrechten Arbeitsverhältnis	254
9.3.	Rechtsfolgen der Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses	255
9.3.1.	Gerichtliche Anfechtung	255
9.3.2.	Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses	256
9.3.3.	Schadenersatz	256
9.3.3.1.	Höhe des Schadenersatzes	257
9.3.3.2.	Kein Schadenersatzanspruch neben Feststellungsanspruch bzw neben der Anfechtung	258
9.3.4.	Mehrfachdiskriminierung	258
9.4.	Sonstige Rechtsfolgen der Diskriminierung und Konkurrenzen	259
9.4.1.	Kündigungsschutz nach dem ArbVG	259
9.4.2.	Nichtigkeit nach § 879 ABGB	260
9.4.3.	Schadenersatzanspruch nach § 1330 ABGB	261
9.4.4.	Auskunftsanspruch	261
9.4.5.	Entzug der Gewerbeberechtigung	262
9.4.6.	Strafbestimmungen	262
9.5.	Zwischenergebnis	262
10.	Verfahren zur Geltendmachung der Verletzung des Diskriminierungsverbotes	264
10.1.	Gerichtliche Geltendmachung	264
10.1.1.	Beweislast	264
10.1.2.	Fristen	265
10.1.3.	Besonderheiten nach dem BEinstG – Obligatorisches Schlichtungsverfahren	269
10.1.4.	Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung	270

10.2. Verfahren bei der GBK	271
11. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	273
11.1. Rechtsgrundlage	273
11.2. Inhalt des Gleichbehandlungsgrundsatzes	275
11.3. Reichweite des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes	277
11.4. Verhältnis zum Diskriminierungsverbot des GIBG und BEinstG	279
11.5. Vorliegen sachlicher Gründe	280
11.6. Beweislast	283
11.7. Zwischenergebnis	283
12. Bedeutung der Persönlichkeitsrechte hinsichtlich des Erscheinungsbildes des Arbeitnehmers	284
12.1. Inhalt des Persönlichkeitsrechts	284
12.2. Beschränkbarkeit der Persönlichkeitsrechte	285
12.3. Verkehrsübliche Kleidung als arbeitsvertragliche Nebenpflicht	286
12.4. Beschränkung durch Weisungen des Arbeitgebers	289
12.4.1. Grundsätzliches zum Weisungsrecht	289
12.4.1.1. Rechtsgrundlage und Rechtsnatur des Weisungsrechts	290
12.4.1.2. Umfang und Grenzen des Weisungsrechts	291
12.4.2. Judikatur des OGH	294
12.4.2.1. Entscheidungen vom 24.9.2015 und vom 11.2.1999	294
12.4.2.2. Kritik	296
12.4.3. Grundsätzliches zur Interessenabwägung	296
12.4.4. Umsetzung von gesetzlichen Anforderungen	297
12.4.5. Umsetzung von Leitlinien und ÖNORMEN zum Schutz der Kunden	298
12.4.6. Schutz des Arbeitgebereigentums	299
12.4.7. Schutz der herzustellenden Waren	300

Inhaltsverzeichnis

12.4.8.	Sonstige Unternehmensinteressen	300
12.4.8.1.	Funktion des Arbeitnehmers	300
12.4.8.2.	Gesellschaftliche Anschauungen zum Erscheinungsbild	303
12.4.8.3.	Konkrete Gefahr für Arbeitgeberinteressen	306
12.4.8.4.	Eingliederung in ein Unternehmenskonzept	307
12.4.8.5.	Subjektive persönliche Präferenzen des Arbeitgebers	308
12.4.9.	Auswirkungen auf die Freizeit	308
12.4.10.	Auswirkungen auf das körperliche Wohlbefinden bzw die Gesundheit	309
12.4.11.	Rechtsfolgen	309
12.5.	Beschränkung durch arbeitsvertragliche Regelungen zum Erscheinungsbild	311
12.5.1.	Sittenwidrigkeit nach § 879 Abs 1 ABGB	311
12.5.2.	Geltungskontrolle nach § 864a ABGB	313
12.5.3.	Inhaltskontrolle nach § 879 Abs 3 ABGB	314
12.5.3.1.	Anwendbarkeit im Arbeitsvertragsrecht	315
12.5.3.2.	Gegenstand der Inhaltskontrolle	316
12.5.3.3.	Prüfungsmaßstab des § 879 Abs 3 ABGB	317
13.	Zusammenfassung	320
	Literaturverzeichnis	327
	Judikaturverzeichnis	337

Abkürzungsverzeichnis

aA	andere, -r Ansicht
AAB	Allgemeine Arbeitsbedingungen
AB	Ausschussbericht
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch JGS 1811/946
abl	ablehnend
ABl	Amtsblatt (der Europäischen Union) C: Mitteilungen und Bekanntmachungen L: Rechtsvorschriften
Abs	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
aF	Alte Fassung
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGG	(deutsches) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AGesVG	Anti-Gesichtsverhüllungsgesetz BGBl I 2017/68
AngG	Angestelltengesetz BGBl 1921/292
Arb	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
ArbG	Arbeitsgericht
ARbRAktuell	Arbeitsrecht aktuell
ArbuR	Arbeit und Recht, (deutsche) Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz BGBl 1974/22
ARD	Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis
arg	argumento (folgt aus)
Art	Artikel
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz BGBl 1994/450
ASoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
BAG	(deutsches) Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebsberater
BBG	Bundesbehindertengesetz BGBl 1990/283
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz BGBl 1970/22
BFG	Bundesfinanzgericht
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	(deutsches) Bürgerliches Gesetzbuch
B-GBK	Gleichbehandlungskommission des Bundes
BGBI	Bundesgesetzblatt
B-GlBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz BGBl 1993/100
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz BGBl I 2005/82

Abkürzungsverzeichnis

BlgNR	Beilage, -n zu den stenografischen Protokollen des Nationalrates
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Body-Mass-Index
BPG	Betriebspensionsgesetz BGBl 1990/282
BSAG	Bundessozialamtgesetz, BGBl I 2002/150
BSB	Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen
BVerfG	(deutsches) Bundesverfassungsgericht
BVerwG	(deutsches) Bundesverwaltungsgericht
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz BGBl 1930/1
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
bzw	beziehungsweise
ca	circa (ungefähr)
cm	Zentimeter
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities
DAG	Österreichische Zeitschrift für das ärztliche Gutachten
ders	derselbe
dh	das heißt
DIMDI	Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information
DIN	Deutsche Industrienorm
DÖV	Die öffentliche Verwaltung (deutsche Zeitschrift)
DP	Discussion Paper
DR	Decisions and Reports (Amtliche Sammlung der Entscheidungen der Europäischen Menschenrechtskommission)
DRdA	Das Recht der Arbeit
E	Entscheidung
ecolex	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EEOC	Equal Employment Opportunity Commission
EG	Europäische Gemeinschaft, -en
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
Einl	Einleitung
EMRK	Europäische Kommission für Menschenrechte
endg	endgültig
Erläut	Erläuterung, -en
ESC	Europäische Sozialcharta
ESD	Electrostatic discharge
etc	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuR	Europarecht

EUR	Euro
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
evtl	eventuell
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FAQ	Frequently Asked Questions
FdM	Fall des Monats
FD-ArbR	Fachdienst Arbeitsrecht
ff	fortfolgende
FS	Festschrift
GA, GAin	Generalanwalt, -anwältin
GAngG	Gutsangestelltengesetz BGBl 1923/538
GBA	Gleichbehandlungsanwaltschaft
GBK	Gleichbehandlungskommission
GBK/GAW-G	Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) BGBl 1979/108
GewO 1994	Gewerbeordnung 1994 BGBl 1994/194
GG	(deutsches) Grundgesetz
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz BGBl I 2004, 66
GOG	Gerichtsorganisationsgesetz RGBI 1896/217
GP	Gesetzgebungsperiode
GRC, GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union ABI C 2010/83, 389
hA	herrschende Ansicht
HGHAngG	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz BGBl 1962/235
hL	herrschende Lehre
hM	herrschende Meinung
HS	Halbsatz
IA	Initiativantrag
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights
ICD	International Classification of Diseases
ICERD	International Classification of Functioning, Disability and Health
ICF	International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination
idF	in der Fassung
idR	in der Regel
iE	im Ergebnis
IfD	Institut für Demoskopie
infas	Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht
IPBPR	Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte

Abkürzungsverzeichnis

iSd	im Sinne des/der
iVm	in Verbindung mit
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH
JA	Juristische Arbeitsblätter
JAP	Juristische Ausbildung und Praxisvorbereitung
juridikum	Zeitschrift im Rechtsstaat
kg	Kilogramm
KOM	Dokumente der Europäischen Kommission
krit	kritisch, kritisierend
KSchG	Konsumentenschutzgesetz BGBl 1979/140
LAG	(deutsches) Landesarbeitsgericht
leg cit	legis citatae (der zitierten Vorschrift)
Lit	Literatur
m	Meter
mE	meines Erachtens
ME	Ministerialentwurf (siehe auch MEntw)
MEntw	Ministerialentwurf (siehe auch ME)
MRG	Mietrechtsgesetz BGBl 1981/520
MSchG	Mutterschutzgesetz 1979 BGBl 1979/221
NJW	(deutsche) Neue Juristische Wochenschrift
No	Nummer
NR	Nationalrat
Nr	Nummer
NVwZ-RR	(deutscher) Rechtsprechungs-Report Verwaltungsrecht
NZA	(deutsche) Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖJT	Österreichischer Juristentag
ÖJZ	Österreichische Juristenzeitung
OLG	Oberlandesgericht
ÖNORM	Österreichische Norm
PK	Parlamentskorrespondenz
PKW	Personenkraftwagen
PSA-V	Verordnung Persönliche Schutzausrüstung BGBl II 2014/77
RdA	Recht der Arbeit
RdW	Österreichisches Recht der Wirtschaft
Res	Resolution
RIS	Rechtsinformationssystem des Bundes
RL	Richtlinie
Rs	Rechtssache
RS	Rechtssatz
RV	Regierungsvorlage
Rz	Randzahl, -ziffer
S	Satz
SA	Schlussantrag

Sect	Section
sog	so genannt, -e, -er, -es
SPA	Schnellbrief für Personalmanagement und Arbeitsrecht
StGBI	Staatsgesetzblatt für die Republik Österreich
StGG	Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte und Staatsbürger RGBI 1867/142
StPO	Strafprozessordnung 1975 BGBl 1975/631
StV	Staatsvertrag
SUV	Sport Utility Vehicle
taxlex	Zeitschrift für Steuer und Beratung
TVG	(deutsches) Tarifvertragsgesetz
ua	und andere, -s unter anderem
UAbs	Unterabsatz
UFS	Unabhängiger Finanzsenat
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
UN-BRK	Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen
UNTS	United Nations Treaty Series
USA	United States of America
usw	und so weiter
uU	unter Umständen
va	vor allem
VfGH	Verfassungsgerichtshof
VG	Verwaltungsgericht
VGH	(deutscher) Verwaltungsgerichtshof
vgl	vergleiche
VO	Verordnung
Vorb	Vorbemerkung
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
WEG	Wohnungseigentumsgesetz 2002 BGBl I 2002/70
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)
Z	Ziffer
ZAS	Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
zB	zum Beispiel
ZfRV	Zeitschrift für Europarecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung
zust	zustimmend

