



**VERWALTUNGSGERICHT  
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62  
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38640  
Telefax: (+43 1) 4000 99 38640  
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: VGW-101/020/14687/2022-19  
A. B.

Wien, 23.02.2023

Geschäftsabteilung: VGW-F

## IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Dr. Schopf über die Beschwerde des Herrn A. B. gegen den Bescheid der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, vom 23.9.2022, Zl. ..., betreffend eine Angelegenheit nach dem Arbeiterkammergesetz (AKG),

zu Recht erkannt:

I. Gemäß §§ 28 Abs. 1 iVm 29 Abs. 1 VwGGV wird die Beschwerde abgewiesen.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Artikel 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

## Entscheidungsgründe

Die angefochtene Entscheidung hat folgenden Spruch:

„Sie stellten am 4.8.2022 Antrag auf Rechtsschutz gegen die C. AG lautend auf Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei Entgelt, Aufstieg und sonstigen Arbeitsbedingungen. Die Gewährung von Rechtsschutz wird abgelehnt.“ Begründet wird dies damit, dass die Ansprüche jedenfalls teilweise, nach aktueller, nicht ausjudizierter Literaturmeinung zur Gänze verjährt seien. Die Rechts- und Beweislage führe dazu, dass keine Aussicht auf einen positiven Verfahrensgang gegeben sei, da von der Gleichbehandlungskommission in keinem Punkt des Vorbringens eine Diskriminierung festgestellt worden sei, das Verfahren der Gleichbehandlungskommission von der Volksanwaltschaft nach Prüfung nicht beanstandet worden sei und keine validen Gegenbeweise vorlägen. Da somit die im Rechtsschutzantrag geltend gemachten Ansprüche auch unter Annahme einer Fortlaufshemmung verjährt seien beziehungsweise keinerlei Aussicht auf einen Prozessgewinn bei den (allenfalls) noch nicht verjährten bestehe, sei eine Rechtsschutzgewährung zu versagen gewesen.

Dagegen richtet sich die innerhalb offener Frist eingebrachte Beschwerde, mit welcher unter ausführlicher Darlegung der Sach- und Rechtslage geltend gemacht wird, das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sei nicht fair abgelaufen, es lägen berücksichtigungswürdige, glaubwürdige vielfache Diskriminierungen von Seiten seiner Arbeitgeberin vor und die Arbeiterkammer berücksichtige nicht alle verfahrensrelevanten Aspekte und erfülle nicht die ihr übertragenen Aufgaben. Es wurde daher der Antrag gestellt, das Verwaltungsgericht möge den Bescheid aufheben, die Arbeiterkammer solle ein wesentlicher Grundsatz des österreichischen Prozessrechts die Chancengleichheit der Parteien vor Gericht zu sichern, alle Möglichkeiten ausschöpfen, um alle Rechte des Beschwerdeführers laut Arbeiterkammergesetz durchzusetzen und solle verhältnismäßig die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen des Beschwerdeführers vertreten und fördern.

Die Verwaltungsbehörde legte den Verwaltungsakt mit Schreiben vom 25.11.2022 vor und führte im Vorlageschreiben folgendes aus:

„Der Beschwerdeführer macht in seinem Rechtsschutzantrag Ansprüche auf Schadenersatz aufgrund Diskriminierung aufgrund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei Entgelt, Aufstieg und sonstigen Arbeitsbedingungen geltend. Die Rechtsgrundlagen hierzu befinden sich im M. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG), Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung). Das Verbot der Diskriminierung der geltend gemachten Ansprüche regelt § 17 Abs 1 Z 2, 5 und 6 GIBG.

Die Rechtsfolgen der Diskriminierung sind in § 26 Abs 2 GIBG für Entgeltdiskriminierungen, § 26 Abs 5 GIBG für Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg sowie § 26 Abs 6 GIBG für Diskriminierungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen normiert.

§ 29 Abs 1 GIBG normiert die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus § 26 GIBG. Diese betragen gem. § 1486 ABGB bei Entgeltdiskriminierungen und Diskriminierungen bei sonstigen Arbeitsbedingungen 3 Jahre. Ansprüche aufgrund Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg sind innerhalb von 6 Monaten gerichtlich geltend zu machen. Diese Frist beginnt mit der Ablehnung der Beförderung.

Als spätestes Datum, an dem die Verjährungsfristen zu laufen beginnen können, ist das Ende des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2018 anzusehen. Ohne eine Verjährungshemmung wären eventuelle Ansprüche auf Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg mit 30.6.2019 verjährt. Die restlichen im Rechtsschutzantrag geltend gemachten Ansprüche wären mit 31.12.2021 verjährt.

§ 29 Abs 2 GIBG normiert, dass das Einbringen eines Antrags auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Ablauf der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung hemmt. Die Zustellung des Prüfungsergebnisses beendet gemäß Abs 3 die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung, wobei für Fristen, die zumindest 3 Monate betragen, eine Frist zur Klagshebung nach dieser Zustellung von zumindest 3 Monaten zur Verfügung steht.

Derzeit besteht eine Divergenz in der Kommentarliteratur hinsichtlich der Wirkung der Verjährungshemmung:

Windisch-Graetz (in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 § 15 GIBG Rz 5 [Stand 1.1.2018, rdb.at]) sowie Kleteöka/Köck (in Windisch-Graetz (Hrsg) GIBG2 [2022])

§§ 28, 29 in Verbindung mit § 15 Rz 16) gehen von einer Ablaufhemmung der Verjährung aus, sodass Ansprüche, die am 31.12.2018 entstanden sind und gemäß den Bestimmungen des GIBG der längstmöglichen Verjährung von 3 Jahren unterliegen, mit 31.12.2021 verjährt sind, kürzere Verjährungen enden zumindest 3 Monate nach Zustellung des Gutachtens, das war am 16.12.2020 der Fall, Verjährungseintritt fand für alle in gegenständlichem Rechtsschutzantrag geltend gemachten Ansprüchen nach dieser Rechtsmeinung jedenfalls mit 31.3.2021 statt.

Geht man von einer Fortlaufshemmung aus (Hopf/Maier/Eichinger/Erter, GIBG2 [2022] § 29 in Verbindung mit § 15 Rz 25), so sind lediglich Schadenersatzansprüche auf Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung und den sonstigen Arbeitsbedingungen ab 17.9.2016 gerichtlich geltend zu machen.

Unmittelbare Diskriminierungen liegen gem. § 19 Abs 1 GIBG vor, wenn die betroffene Person aufgrund eines in § 17 GIBG geschützten Merkmals in einer vergleichbaren Situation eine ungünstigere Behandlung erfährt als eine andere Person, die dieses Merkmal nicht aufweist (vgl Dullinger/Windisch-Graetz, GIBG2 [2022] § 17 Rz 1f)- Diskriminierungen sind gem. § 26 Abs 12 glaubhaft zu machen, worauf der Prozessgegner bei Vorliegen einer Ungleichbehandlung zu beweisen hat, dass bei Abwägung aller Umstände andere Motive für diese Ungleichbehandlung vorliegen, die wahrscheinlicher sind.

Kommt nun die Gleichbehandlungskommission in ihrer Prüfung zu dem Schluss, dass gar keine Ungleichbehandlung vorliegt, ist ein weiterer Beweis des Prozessgegners nicht notwendig. Nur bei Annahme des Vorliegens einer Ungleichbehandlung ist der Prozessgegner verpflichtet, Beweis über alle Umstände zu führen, dass eine Ungleichbehandlung aus Motiven, die nicht auf einem im GIBG geschützten Merkmal beruhen, vorliegt.

Gemäß § 61 GIBG muss das Gericht, das von dem Prüfungsergebnis der Gleichbehandlungskommission abweicht, das Urteil begründen. Diese besondere Begründungspflicht führt aber dazu, dass bei ordnungsgemäß durchgeführten Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission, wie dies hier der Fall ist, bei einem Gerichtsverfahren typischerweise keine Tatsachen mehr hervorkommen, die ein Abweichen von dem Prüfungsergebnis zwingend notwendig machen.

Verfahrenslauf vor Stellung gegenständlichen Rechtsschutzantrages bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien:

Der Beschwerdeführer brachte am 17.10.2018 Antrag bei der Gleichbehandlungskommission Senat II ein, um ein Gutachten über das Vorliegen einer Diskriminierung seinerseits auf Grund ethnischer Zugehörigkeit und des Alters bei der Begründung gegenständlichen Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Belästigung und mangelnde Abhilfe des Arbeitgebers zu erhalten. Eine ausführliche Stellungnahme wurde vom Vertreter des Beschwerdeführers RA D. E. am 19.11.2018 gegenüber der Gleichbehandlungskommission abgegeben. In diesem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wurde der Beschwerdeführer anschließend durch RA F. G. vertreten. Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission verneinte in allen Antragspunkten das Vorliegen einer Diskriminierung.

Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission wurde mit Datum 29.10.2020 ausgefertigt und mit 16.12.2020 zugestellt. Mit 8.3.2021 kündigte RA F. G. die Vollmacht. In der Folge beantragte der Beschwerdeführer eine Prüfung des Verfahrens der Gleichbehandlungskommission durch die Volksanwaltschaft, die gemäß Schreiben der Volksanwaltschaft vom 14.6.2022 keine Beanstandung der Durchführung des Verfahrens und an der Richtigkeit des Ergebnisses dieses Verfahrens ergab.

Verfahren bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien:

Der Beschwerdeführer stellte am 4.8.2022 Antrag auf Rechtsschutz lautend auf Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei Entgelt, Aufstieg und sonstigen Arbeitsbedingungen. Gegen die Mitteilung der Ablehnung von Rechtsschutz am 11.8.2022 erhob der Beschwerdeführer am 1.9.2022 (interne) Beschwerde. Hauptargument war, dass es für den Beschwerdeführer nicht nachvollziehbar sei, dass sein Problem durch die Arbeiterkammer trotz der vielen Termine nicht gelöst werden konnte. Es handle sich um glaubhafte Diskriminierung. Weiters brachte er vor, dass das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht abgeschlossen sei, das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht fair geführt worden sei und es keine Verjährung gäbe, da er durch eine solche in seinen Menschenrechten verletzt wäre.

Überdies wäre eine Weiterbeschäftigung bei seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Win-win-Situation für beide Streitparteien.

Mit Entscheidung vom 23.9.2022 wurde die Gewährung von Rechtsschutz abgelehnt, da die vom Beschwerdeführer im Rechtsschutzantrag geltend gemachten Ansprüche entweder verjährt sind oder aufgrund des substantiierten Gutachtens der Gleichbehandlungskommission vom 29.10.2020, das keinerlei Vorliegen einer Diskriminierung festgestellt hat, keine Aussicht auf einen ausreichenden Prozess-erfolg haben. Diese Einschätzung wurde auch aufgrund der Tatsache getroffen, dass der Beschwerdeführer im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sowie die Gegenseite anwaltlich vertreten war. Es ist daher auszugehen, dass alle fachlich in Frage kommenden Argumente bereits in diesem Verfahren ausreichend zu Gehör gebracht wurden, da der Beschwerdeführer insbesondere in der Sitzung der Gleichbehandlungskommission am 29.10.2020 vertreten war.

Mit Schreiben vom 25.10.2022, eingelangt am 28.10.2022, wurde vom Beschwerdeführer Beschwerde erhoben. In dieser wird grosso modo die Argumentation des bisherigen Vorbringens wiederholt:

Mittlerweile stellte der Beschwerdeführer nach einem abweisenden Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 16.2.2022 im Rahmen einer Kündigungsanfechtung im Zusammenhang mit gegenständlichem Arbeitsverhältnis wegen Vorliegens von wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung (§ 105 Abs 2 Z 3 ArbVG), Vorliegen eines verpönten Kündigungsmotivs (§ 105 Abs 3 Z 1) sowie wegen der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes Rechtsschutzantrag für die Berufung an das OLG. Der Beschwerdeführer war in diesem Verfahren wechselnd durch die RA H. I., F. G. und D. E. vertreten. Gegen die Mitteilung der Ablehnung der Gewährung von Rechtsschutz erhob er am 2.11.2022 Beschwerde. Aus dem Verfahren ... wird das Gerichtsurteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ... in gegenständlichen Akt genommen, da das Gericht das in diesem Akt gegenständliche negative Prüfergebnis der Gleichbehandlungskommission ebenfalls im Rahmen der Beurteilung der Kündigungsanfechtung gem. § 26 Abs 7 GIBG würdigte.

Das Gericht kam in seinem Urteil zum Schluss, nachdem beide Parteienvertreter bestätigten, dass das gesamte Beweisverfahren abgeführt wurde (Seite 8 des Urteils) und sich die Feststellungen des Gerichtes mit der „Einschätzung der Gleichbehandlungskommission“ decken (S 12 des Urteils). Das Gericht folgerte daraus, dass keine Erfüllung eines Tatbestandes nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliegt und wies das gesamte Klagsbegehren des Beschwerdeführers ab.

#### IV. Zur behaupteten Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheids

Grundvoraussetzung für Rechtsschutz durch die Arbeiterkammern ist, dass begründete Ansprüche bestehen sowie Aussichten auf einen positiven Verfahrensausgang vorliegen.

Der vom Beschwerdeführer in Punkt 2 seiner Beschwerde erwähnte „Grundsatz der Effizienz“ widerspricht der von der Kammer für Arbeiter und Angestellte vorzunehmenden Prozesschanceneinschätzung nicht.

Wie der Beschwerdeführer in Punkt 7 anführt, erschöpft sich sein inhaltliches Vorbringen (siehe die Schreiben vom 4.8.2022 und 1.9.2022) immer auf die gleichen Themen der faktischen Effizienz, der aus Sicht des Beschwerdeführers nicht gelösten Situation, die sich aber nach einem negativen Gutachten bei der Gleichbehandlungskommission nicht im Sinne des Beschwerdeführers weder gerichtlich noch außergerichtlich auflösen lässt. Der Beschwerdeführer übersieht hier, dass er aufgrund seiner subjektiven Sicht der Dinge von einer Glaubhaftigkeit und einem substantziellen Vorbringen ausgeht, dieses aber in Hinblick des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission, und nur dieses ist aufgrund der sonstigen Verjährung maßgebend für eine Prozesschancenbeurteilung, keine neuen Tatsachen hervorbringt, die das Arbeits- und Sozialgericht zu einem Abgehen vom Gutachtensergebnis veranlassen würden.

Die vom Beschwerdeführer unter D1 vorgebrachte Behauptung [„D1, Bei der Position, die letztendlich österreichischer Mitarbeiter, sogar Externe, (mit schlechter Qualifikation) bekleidet hat (und dem Beschwerdeführer sogar die Chancengleichheit nicht angeboten wurde), handelt es sich um die glaubhafte Diskriminierung wegen des Merkmals Herkunft“] ist in ihrer Allgemeinheit auf keinem Punkt des Antrags und des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission einordenbar und daher für eine Prozesschancenbeurteilung nicht verwertbar und führt daher zu keiner verstärkten Begründung, um vom Ergebnis des Gutachtens abgehen zu können.

Die Ausführungen des Beschwerdeführers unter den Punkten D2 bis I sind ungeeignet eine Diskriminierung des Beschwerdeführers zu beweisen, da kein Zusammenhang zu einer Schlechterstellung wegen Alters oder Herkunft hergestellt werden kann und insofern die Ergebnisse des Gutachtens der Gleichbehandlungskommission nicht erfolgreich zu erschüttern vermögen.

Insoweit der Beschwerdeführer in Punkt 9 moniert, dass er zwei Gutscheine für psychologische Beratung erhalten hat, von denen er auch angibt, dass ihm diese Beratungen zumindest kurzfristig geholfen hätten, ist nicht ersichtlich, inwieweit diese Zusatzleistung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien geeignet ist, den Bescheid mit Rechtswidrigkeit zu belasten.

Ebenso ist die Argumentation des Beschwerdeführers in Punkt 10 nicht nachvollziehbar, dass eine Anwendung eines Gleichbehandlungsprinzips bei Beratung und Rechtsschutz nicht nachvollziehbar sei, da dies Grundlage des Tätigwerdens der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien gegenüber ihren Mitgliedern ist und somit keiner besonderen Wahrnehmung unterliegen kann.

Insofern der Beschwerdeführer moniert, dass die gegenständliche Entscheidung die §§ 1 und richtigerweise § 4 Abs 2 Z 4f AKG 1992 nicht angewendet habe, ist zu entgegnen, dass zitierte Gesetzesstellen die politischen Befugnisse und Aufgaben der Kammer für Arbeiter und Angestellte regeln. Die Normen des AKG, die für den gesetzlichen Rechtsschutz relevant sind, befinden sich in §§ 7, 14 AKG, mit den näheren Vorgaben für eine genauere Umsetzung für das Rahmen-Regulativ betreffend Rechtsschutz gemäß § 7 Abs 1 AKG 1992 und dem Rechtsschutzregulativ der Arbeiterkammer Wien gemäß § 7 Abs 4 AKG 1992. Den vom Beschwerdeführer angeführten Rechtsstellen fehlt daher die rechtliche Relevanz in gegenständlichem Verfahren zur Gewährung von Rechtsschutz.

Die in den Punkten 18 bis 23 angeführten Quellen, die die gesellschaftliche Notwendigkeit eines gesetzlichen Rechtsschutzes betonen, sind politische Meinungen und stellen keinerlei Auslegungsgrundlage für die Normen des gegenständlichen Verfahrens dar.

Insoweit der Beschwerdeführer in Punkt 24 argumentiert, dass die Gewährung von Rechtsschutz eine unabdingbare Bedingung der Realisation der Rechtsstaatlichkeit in Österreich sei, übersieht er, dass wenn seinem Argument zu folgen wäre, alle jene Verfahren, in denen kein gesetzlicher Rechtsschutz der Arbeiterkammern normiert ist, die Rechtsstaatlichkeit nicht gegeben wäre.

Der Beschwerdeführer wirft eine Verletzung des Parteiengehörs vor. Aufgrund der vom Beschwerdeführer zur Verfügung gestellten Unterlagen und seiner Vorbringen konnte von einem weiteren Parteiengehör für eine Einschätzung der Sach- und Rechtslage abgesehen werden, da ein valides Gutachten, das zudem von der

Volksanwaltschaft überprüft wurde, vorliegt und die umfangreichen Vorbringen des Beschwerdeführers keine neuen Tatsachen, die ein erwartbares und erfolgreiches Abgehen vom Gutachtensergebnis durch das Arbeits- und Sozialgericht hätten erwarten lassen, ans Licht gebracht haben.

Die Beschwerdepunkte 26 und 27 enthalten wiederum politische Äußerungen des Beschwerdeführers, in welchem er die Beziehungen der politischen Aufgaben der Kammern für Arbeiter und Angestellten und die Aufgaben im Rahmen eines gesetzlich geregelten Rechtsschutzes vermischt und somit verkennt.

Letztlich geht aus dem abweisenden Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes hinsichtlich der Kündigungsanfechtung des Beschwerdeführers gegen die Beendigung gegenständlichen Arbeitsverhältnisses hervor, dass die Prozesschanceneinschätzung der gänzlich fehlenden Erfolgsaussichten der vom Beschwerdeführer geltend gemachten Ansprüche der Kammer für Arbeiter und Angestellte richtig und sachgerecht erfolgte.“

Es wurde vor dem Verwaltungsgericht Wien eine mündliche Verhandlung durchgeführt, in welcher der Beschwerdeführer ebenso wie die belangte Behörde ihre Rechtsstandpunkte darlegten.

Der Beschwerdeführer:

„Ich bin geboren am ...1963 in der Slowakei. Mit dem gegenständlichen Antrag ging es um die Feststellung einer glaubhaften Diskriminierung. Allfälliger Schadenersatz sollte sich aus diesem Verfahren ergeben. Beim ASG ist eine Klage eingebracht worden betreffend meine Rückkehr in die C.. Ein weiteres Verfahren beim ASG wegen Mobbing wurde unterbrochen. Nach meiner Erinnerung erfolgte die Unterbrechung im Sinne einer Einheitlichkeit der Entscheidungen. Zum Argument der Verjährung im angefochtenen Bescheid gebe ich an, dass das Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission aus meiner Sicht kein faires Verfahren war. Ich habe dies auch bei der Volksanwaltschaft vorgebracht, habe aber dort keinen Erfolg gehabt. Bei der Gleichbehandlungskommission wurden verschiedene Verfahrensvorschriften verletzt. Die mir zustehende Vertretung durch den Betriebsrat, aber auch durch die Arbeiterkammer, an die ich mich gewendet habe, erfolgte nicht bzw. nicht in dem mir zustehenden Ausmaß. Die Verfahrensvorschriften, die verletzt wurden, habe ich bereits in meinen Schriftsätzen und meiner Beschwerde

dargelegt. Zum Argument der Aussichtslosigkeit bringe ich unter näherer Darstellung einzelner Vorfälle vor, dass die behaupteten Tatsachen der C. nicht stimmen, sondern dass eine vielfache und glaubhafte Diskriminierung vorliegt. Erstens hat auch die Volksanwaltschaft das Vorliegen von Diskriminierung bestätigt. Zum Zweiten hat die C. vor der GBK auch Tatsachen vorgebracht, die nachweisbar (Verweis auf meine Beurteilungen, wonach ich meine Aufgaben erfüllt, teilweise übererfüllt haben sowie auf die mir zugestandenen und ausbezahlten Prämien) nicht der Wahrheit entsprechen. Aufgrund dieser Diskriminierungen ist von einer Erfolgsaussicht auszugehen. Letztlich bringe ich noch vor, dass unter Hinweis auf EuGH C 356/21, betreffend ein polnisches Gericht, eine Überprüfung der Diskriminierung vorzunehmen ist. Wenn Diskriminierung vorliegt, so kann die Bekämpfung dieser daher nie aussichtslos sein.“

Der Behördenvertreter:

„Zur Verjährung: Da aufgrund des alten Kommentars noch eine Restmöglichkeit bestand, dass nicht von Verjährung auszugehen wäre, obwohl im aktuellen Kommentar Windischgrätz von Hemmung und damit eingetretener Verjährung auszugehen ist, wurde überhaupt eine Prüfung der Aussichtslosigkeit vorgenommen. Dabei war nicht nur auf die bereits stattgefundene valide Vertretung in den bisherigen Verfahren Bedacht zu nehmen. Es war auch zu berücksichtigen, dass kein substantiierter Schadenersatz gefordert wurde, sondern bestenfalls immaterieller Schadenersatz geltend gemacht werden könnte. Auch hätte lediglich eine Leistungsklage eingebracht werden können und aufgrund des in der Stellungnahme angesprochenen Urteils des ASG und der dort vorgenommenen, im Wesentlichen mit unserer Entscheidung deckungsgleichen Begründung war von mangelnder Erfolgsaussicht auszugehen.“

Nach Verkündung des Erkenntnisses wurde vom Beschwerdeführer fristgerecht die schriftliche Ausfertigung des Erkenntnisses beantragt.

Folgender entscheidungswesentlicher Sachverhalt steht als erwiesen fest:

Der Beschwerdeführer, der Mitglied der Arbeiterkammer ist, war vom 1.3.2008 bis 31.12.2018 bei der C. AG beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Kündigung durch den Arbeitgeber.

Der Beschwerdeführer brachte am 17.10.2018 Antrag bei der Gleichbehandlungskommission Senat II ein, um ein Gutachten über das Vorliegen einer Diskriminierung seinerseits auf Grund ethnischer Zugehörigkeit und des Alters bei der Begründung gegenständlichen Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Belästigung und mangelnde Abhilfe des Arbeitgebers zu erhalten. Eine ausführliche Stellungnahme wurde vom Vertreter des Beschwerdeführers RA D. E. am 19.11.2018 gegenüber der Gleichbehandlungskommission abgegeben. In diesem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wurde der Beschwerdeführer anschließend durch RA F. G. vertreten. Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission verneinte in allen Antragspunkten das Vorliegen einer Diskriminierung.

Das Gutachten der Gleichbehandlungskommission wurde mit Datum 29.10.2020 ausgefertigt und mit 16.12.2020 zugestellt. Mit 8.3.2021 kündigte RA F. G. die Vollmacht. In der Folge beantragte der Beschwerdeführer eine Prüfung des Verfahrens der Gleichbehandlungskommission durch die Volksanwaltschaft, die gemäß Schreiben der Volksanwaltschaft vom 14.6.2022 keine Beanstandung der Durchführung des Verfahrens und an der Richtigkeit des Ergebnisses dieses Verfahrens ergab. Nach der genauen Prüfung der Sach- und Rechtslage gäbe es keine Hinweise, die an der Objektivität und Rechtmäßigkeit des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission und des Prüfungsergebnisses Zweifel aufkommen ließen.

Der Beschwerdeführer stellte am 4.8.2022 Antrag auf Rechtsschutz lautend auf Schadenersatz wegen Diskriminierung aufgrund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei Entgelt, Aufstieg und sonstigen Arbeitsbedingungen. Gegen die Mitteilung der Ablehnung von Rechtsschutz am 11.8.2022 erhob der Beschwerdeführer am 1.9.2022 (interne) Beschwerde. Hauptargument war, dass es für den Beschwerdeführer nicht nachvollziehbar sei, dass sein Problem durch die Arbeiterkammer trotz der vielen Termine nicht gelöst werden konnte. Es handle sich um glaubhafte Diskriminierung. Weiters brachte er vor, dass das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht abgeschlossen sei, das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission nicht fair geführt worden sei und es keine Verjährung gäbe, da er durch eine solche in seinen Menschenrechten verletzt wäre. Überdies wäre eine Weiterbeschäftigung bei seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Win-

win-Situation für beide Streitparteien. Konkret daure die Diskriminierung noch an und es läge daher keine Verjährung vor, da der Streitgegner immer noch in Aufgabenbereichen des Beschwerdeführers Personal benötige und überdies seine Kündigungsanfechtungs-Klage auf die“ Weiterarbeit beim Streitgegner gerichtet sei. Zum anderen widersprächen die Verjährungsbestimmungen der Europäischen Menschenrechtskonvention.

Weiters wurde vorgebracht, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Diskriminierung vermutet habe und diese Vermutung durch den ehemaligen Arbeitgeber des Beschwerdeführers nicht habe entkräftet werden können.

Mit Entscheidung vom 23.9.2022 wurde die Gewährung von Rechtsschutz abgelehnt, da die vom Beschwerdeführer im Rechtsschutzantrag geltend gemachten Ansprüche entweder verjährt seien oder aufgrund des substantiierten Gutachtens der Gleichbehandlungskommission vom 29.10.2020, das keinerlei Vorliegen einer Diskriminierung festgestellt habe, keine Aussicht auf einen ausreichenden Prozess-erfolg hätten. Diese Einschätzung sei auch aufgrund der Tatsache getroffen worden, dass der Beschwerdeführer im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sowie die Gegenseite anwaltlich vertreten gewesen sei. Es sei daher davon auszugehen, dass alle fachlich in Frage kommenden Argumente bereits in diesem Verfahren ausreichend zu Gehör gebracht worden seien, da der Beschwerdeführer insbesondere in der Sitzung der Gleichbehandlungskommission am 29.10.2020 vertreten gewesen sei.

Mit Schreiben vom 25.10.2022, eingelangt am 28.10.2022, wurde vom Beschwerdeführer Beschwerde erhoben.

Mittlerweile stellte der Beschwerdeführer nach einem abweisenden Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 16.2.2022 im Rahmen einer Kündigungsanfechtung im Zusammenhang mit gegenständlichem Arbeitsverhältnis wegen Vorliegens von wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung (§ 105 Abs 2 Z 3 ArbVG), Vorliegen eines verpönten Kündigungsmotivs (§ 105 Abs 3 Z 1) sowie wegen der Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes Rechtsschutzantrag für die Berufung an das OLG. Der Beschwerdeführer war in diesem Verfahren wechselnd durch die RA H. I., F. G. und D. E. vertreten. Gegen die Mitteilung der Ablehnung der Gewährung von Rechtsschutz erhob er am 2.11.2022 Beschwerde. Im Gerichtsurteil

des Arbeits- und Sozialgerichtes ... würdigte das Gericht das in diesem Akt gegenständliche negative Prüfergebnis der Gleichbehandlungskommission ebenfalls im Rahmen der Beurteilung der Kündigungsanfechtung gemäß § 26 Abs 7 GIBG. Das Gericht kam in seinem Urteil zum Schluss, nachdem beide Parteienvertreter bestätigten, dass das gesamte Beweisverfahren abgeführt worden sei und sich die Feststellungen des Gerichtes mit der „Einschätzung der Gleichbehandlungskommission“ deckten. Das Gericht folgerte daraus, dass keine Erfüllung eines Tatbestandes nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliege und wies das gesamte Klagsbegehren des Beschwerdeführers ab.

Dieser Sachverhalt ergibt sich aus dem unbedenklichen Akteninhalt, dem Vorbringen des Beschwerdeführers sowie der Stellungnahme der belangten Behörde, die vom Beschwerdeführer nach Kenntnisaufnahme nicht in Abrede gestellt wurde.

Die verfahrenswesentlichen Bestimmungen haben folgenden Wortlaut:

#### § 14 AKG 1992

§ 14. Jeder kammerzugehörige Arbeitnehmer hat nach Maßgabe des § 7 und der auf Grund des § 7 ergangenen Regelungen Anspruch auf Rechtsberatung und Rechtsschutz.

#### § 7 AKG 1992

§ 7. (1) Die Arbeiterkammern haben kammerzugehörige Arbeitnehmer in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten und ihnen insbesondere Rechtsschutz durch gerichtliche Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten nach Maßgabe eines von der Hauptversammlung der Bundesarbeiterkammer zu beschließenden Rahmen-Regulativs zu gewähren.

(2) Das Rahmen-Regulativ ist so zu gestalten, daß durch die Rechtsschutztaetigkeit die Besorgung der uebrigen gesetzlichen Aufgaben der jeweiligen Arbeiterkammer nicht wesentlich beeintraechtigt wird.

...

(5) Rechtsschutz muß nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt werden, wenn

1. er offenbar mutwillig oder in einem aussichtslosen Fall oder gegen eine hinlänglich ausjudizierte Rechtsmeinung verlangt wird oder
2. er im Vergleich zu dem zu erwartenden Erfolg einen unverhältnismäßig hohen Aufwand erfordern würde oder
3. die Prozeßführung im Einzelfall den von den Arbeiterkammern gemäß § 1 wahrzunehmenden allgemeinen Interessen der Arbeitnehmer widersprechen würde.

Sowohl das Rahmen-Regulativ betreffend Rechtsschutz gemäß § 7 Abs 1 AKG 1992 als auch das Rechtsschutzregulativ der Arbeiterkammer Wien gemäß § 7 Abs 4 AKG 1992 stellen Verordnungen dar (vgl Kozak, Der Rechtsschutz der Arbeiterkammern in Funk/Melzer-Azodanloo [Hrsg] Arbeiten in Würde — Festschrift für Günther Löschnigg zum 65. Geburtstag [2019] 173). Diese wurden per Erlass durch die Aufsichtsbehörde genehmigt.

§ 4 Abs (1) Rahmen-Regulativ betreffend Rechtsschutz gemäß § 7 Abs 1 AKG 1992 lautet:

§ 4. (1) Rechtsvertretung im Einzelfall wird gewährt, wenn

- a) eine ausreichende rechtliche Begründung des Arbeitnehmers nach dem festgestellten Sachverhalt gegeben ist;
- b) Aussichten auf einen positiven Verfahrensausgang nach der Einschätzung über die Rechts- und Beweislage bestehen;

... .

Rechtsschutzregulativ der Arbeiterkammer Wien gemäß § 7 Abs 4 AKG 1992 lautet:

Punkt IV. Rechtsvertretung

(1). Auf ausdrückliches Verlangen des kammerzugehörigen Arbeitnehmers auf rechtliche Vertretung bei Gericht hat der Berater einen Rechtsschutzakt anzulegen und darin den Sachverhalt (Beratungsergebnis, gegebenenfalls Interven-

tionsergebnis) darzustellen, eine Beurteilung der Rechtslage sowie der Prozeßaussichten abzugeben sowie einen Vorschlag für eine Rechtsschutzentscheidung zu erstatten. Der Akt ist dem Leiter der Fachabteilung und dem Leiter des Rechtsschutzreferates vorzulegen.

(2). Die Rechtsschutzentscheidung ist gemeinsam vom Leiter der zuständigen Fachabteilung und dem Leiter des Rechtsschutzreferates sowie - nach Maßgabe von Punkt V.- unter Beiziehung eines Vertreters des ÖGB zu treffen (Rechtsschutzkommission). Der Abteilungsleiter kann andere Abteilungsmitglieder mit seiner Vertretung bei der Rechtsschutzentscheidung betreuen, die Vertretung ist dem Bereichsleiter mitzuteilen. ... Die Rechtsschutzentscheidung hat folgendes festzulegen und jeweils zu begründen:

Der Rechtsschutzantrag wird

- vollinhaltlich bewilligt; ...;
- oder abgelehnt.

Die Rechtsschutzentscheidung ist dem Rechtsschutzwerber mit Begründung schriftlich mitzuteilen, ...

Gegen die Rechtsschutzentscheidung ist eine Beschwerde an die Rechtsschutzkommission zulässig. Die Rechtsschutzkommission hat der Beschwerde vollinhaltlich zu entsprechen oder die Beschwerde dem (den) Bereichsleiter(n) vorzulegen. Über den Rechtsschutzantrag entscheiden dann abschließend der (die) Bereichsleiter und der Direktor im Einvernehmen.

Damit einem Rechtsschutzantrag stattgegeben werden kann, muss daher Aussicht auf einen positiven Verfahrensausgang nach Einschätzung über die Rechts- und Beweislage bestehen (§ 4 Abs 1 lit b leg cit). Diese Voraussetzung beinhaltet eine Prognoseentscheidung aufgrund des festgestellten Sachverhalts, der durch das Mitglied erbracht sowie der durch sonstige Informationseinholung zur Verfügung stehenden Beweise und einer daraus resultierenden Beurteilung der rechtlichen Begründung der im Rahmen der Rechtsvertretung geltend zu machenden Ansprüche. Teil dieser Prognoseeinschätzung ist auch eine Risiko-

analyse über Prozessgewinn und Prozessverlust. Voraussetzung für die Gewährung von Rechtsschutz ist, dass die Wahrscheinlichkeit des Prozessgewinns jene des Prozessverlustes überwiegt. Eine überwiegende Aussicht auf einen sicheren Prozessverlust ist daher von der Gewährung von Rechtsschutz ausgeschlossen.

Grundvoraussetzung für Rechtsschutz durch die Arbeiterkammern ist daher insgesamt, dass begründete Ansprüche bestehen sowie Aussichten auf einen positiven Verfahrensausgang vorliegen. In Hinblick auf das Gutachten der Gleichbehandlungskommission, welches aufgrund der sonstigen Verjährung maßgebend für eine Prozesschancenbeurteilung ist, wurden seitens des Beschwerdeführers keine neuen Tatsachen hervorgebracht, die das Arbeits- und Sozialgericht erwartbar zu einem Abgehen vom Gutachtensergebnis der Gleichbehandlungskommission veranlassen könnten.

Die Ermittlungspflichten der Arbeiterkammern, die für eine Feststellung der Aussichten auf einen positiven Verfahrensausgang notwendig sind, können nicht dazu führen, dass die Arbeiterkammern einen (vollwertigen) „Vorprozess“ durchführen müssen, um zu einer Entscheidungsgrundlage zu kommen. Es sind daher nur solche Ermittlungsschritte notwendig und geboten, die für einen durchschnittlichen Prozessvertreter eine begründbare Einschätzung des Prozessrisikos ermöglichen.

In diesem Sinne erfolgte eine Prüfung der belangten Behörde und eine Prognoseentscheidung, derzufolge die Wahrscheinlichkeit des Prozessgewinns jene des Prozessverlustes nicht überwog. Diese Prüfung wurde dem angefochtenen Bescheid zu Grunde gelegt. Soweit der Beschwerdeführer dieser im Bescheid wiedergegebenen Einschätzung in seiner Beschwerde entgegentrat, nahm die belangte Behörde in ihrer Stellungnahme ausführlich Stellung. Die von der Behörde im angefochtenen Bescheid sowie in der Stellungnahme angeführten Argumente wurden vom Beschwerdeführer weder in seiner Beschwerde noch in seinem Vorbringen in der mündlichen Verhandlung entkräftet. So stellt die ständige Wiederholung der Kritik an der Verfahrensführung vor der Gleichbehandlungskommission, vor allem im Hinblick darauf, dass auch die Volksanwaltschaft und das Arbeits- und Sozialgericht diese Kritik nicht geteilt haben, keinen Anlass

dar, die Ergebnisse des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission nicht der Prozesschanceneinschätzung zu Grunde zu legen. Auch über die in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien vom Beschwerdeführer behaupteten unrichtigen Aussagen der Arbeitgeberin haben bereits mehrere Entscheidungen abgesprochen. Die belangte Behörde hat aber bei ihrer Prognose über die Erfolgsaussichten des Beschwerdeführers in dem von ihm angestrebten Verfahren nicht nur auf das durch weitere Entscheidungen bestätigte Gutachten der Gleichbehandlungskommission zurückgegriffen sondern auch im Lichte einer älteren Literatur die Rechtslage geprüft. Insgesamt ergab diese Prüfung und das vor dem Verwaltungsgericht schriftlich sowie in der mündlichen Verhandlung ausführlich dargelegte Ergebnis jedenfalls keine überwiegende Chance auf Prozessgewinn.

Soweit der Beschwerdeführer Verfahrensmängel oder auch inhaltliche Mängel im Zusammenhang mit dem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission erblickt, ist auch auszuführen, dass die geltend gemachten Mängel an Hand der vorliegenden Unterlagen nicht nachzuvollziehen sind und auch in der Stellungnahme der Volksanwaltschaft und in dem von der Behörde vorgelegten abweisenden Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes hinsichtlich der Kündigungsanfechtung des Beschwerdeführers gegen die Beendigung gegenständlichen Arbeitsverhältnisses keine Bestätigung finden.

Auch die Einschätzung der belangten Behörde betreffend die Verjährung der geltend gemachten Ansprüche sind im Hinblick auf die von ihr vorgebrachte und in der wiedergegebenen schriftlichen Stellungnahme zitierte Lehrmeinung nachvollziehbar.

In Summe gesehen wurden die Prozessaussichten durch die belangte Behörde zu Recht dahingehend eingeschätzt, dass ein positiver Verfahrensausgang nach Einschätzung über die Rechts- und Beweislage nicht zu erwarten ist, weil die Wahrscheinlichkeit des Prozessgewinns jene des Prozessverlustes nicht überwiegt. Angesichts der bestehenden überwiegenden Aussicht auf einen sicheren Prozessverlust ist daher die Gewährung von Rechtsschutz ausgeschlossen. Die Beschwerde war daher abzuweisen.

## Entscheidungsgründe

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

## Belehrung

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je EUR 240,-- beim Finanzamt Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist. Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen. Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint. Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist. Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem

Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Dr. Schopf