

Rechtssache „Clean Car“ – die Zweite

Am 6. Dezember 2001 gab der EuGH seine Entscheidung in der Rechtssache C-472/99 Clean Car gegen die Stadt Wien sowie die Republik Österreich bekannt. Dieser Rechtsstreit war bereits einmal Auslöser für eine Vorlagefrage an den Gerichtshof gewesen, die gerade in Liechtenstein mit grossem Interesse aufgenommen worden war.

Clean Car Autoservice Ges.m.b.H, eine in Wien ansässige Unternehmung, meldete 1995 vorschriftsmässig die Bestellung eines Geschäftsführers nach der österreichischen Gewerbeordnung an. Weil aber der dabei bekannt gegebene Geschäftsführer zur Zeit der Anmeldung seinen Wohnsitz in Deutschland hatte, wurde die Bestellung untersagt. Die Entscheidung wurde bekämpft und in der 3. Instanz schliesslich legte der österreichische Verwaltungsgerichtshof dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob die österreichische Bestimmung, wonach ein Geschäftsführer nach der Gewerbeordnung seinen Wohnsitz im Inland haben muss, EG-rechtskonform sei. In seinem Urteil vom 7. Mai 1998 (C-350/96¹) stellte der EuGH fest, dass das genannte Wohnsitzerfordernis eine versteckte Diskriminierung darstelle, die weder verhältnismässig noch durch den Schutz der öffentlichen Sicherheit, Gesundheit und Ordnung zu rechtfertigen sei. Die Bestimmung war somit gemeinschaftsrechtswidrig und in der Folge bekam Clean Car im ursprünglichen Verfahren vor dem österreichischen Verwaltungsgerichtshof Recht. Hinsichtlich der Kosten meinte der EuGH wie in jedem solchen Verfahren, dass die Entscheidung darüber Sache des vorliegenden Gerichtes sei, und so sprach der Verwaltungsgerichtshof Clean Car als der obsiegenden Partei für das gesamte Verfahren ATS 12.860,- zu.

Diese Kostenentscheidung war nun Anlass für ein zweites Verfahren, da sie aus Sicht von Clean Car nicht die Kosten berücksichtigte, die im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens vor dem EuGH erwachsen waren. Sie brachte deshalb beim Landesgericht Wien Klage gegen die Stadt Wien und die Republik Österreich auf Zahlung von ATS 60.000,- hauptsächlich aus dem Titel der Amtshaftung ein. Nach Art. 104 § 5 der Verfahrensordnung des EuGH (jetzt Art. 104 § 6) ist die Entscheidung über die Kosten des

Vorabentscheidungsverfahrens Sache jenes nationalen Gerichtes, wo der Rechtsstreit, der Anlass für die Vorlagefrage ist, anhängt. Gemäss dem österreichische Verwaltungsgerichtshofsgesetz trägt im Allgemeinen jede Partei den ihr erwachsenden Aufwand selbst, es sei denn die §§ 47 bis 56 sehen etwas anderes vor. Die genannten Bestimmungen enthalten keinerlei Regelung hinsichtlich der Kostenerstattung im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens beim EuGH, weshalb der österreichische Verwaltungsgerichtshof der obsiegenden Partei keinen Ersatz für die dabei entstanden Kosten zugesprochen hatte.

Für das nunmehr befasste Landesgericht Wien stellte sich somit die Frage, ob in diesem Fall, nämlich wenn das anwendbare nationale Recht keine besonderen Vorschriften für die Kostenregelung im Zusammenhang mit einem Vorabentscheidungsverfahren enthält, sich der Anspruch der Parteien auf Erstattung jener Kosten aus Art. 104 § 5 (jetzt § 6) der Verfahrensordnung des EuGHs selbst ergibt. Diese Frage wurde dem EuGH im September 1999 zur Vorabentscheidung vorgelegt und dieser hat dazu wie folgt Stellung genommen: Ein Vorabentscheidungsverfahren ist für die Parteien ein Zwischenstreit in dem bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit. Dieser Zwischenstreit, so der EuGH weiter, sei wiederum so unterschiedlich von den streitigen Verfahren vor dem Gerichtshof, sodass die Verfahrensbestimmungen für letztere nicht auf das Verfahren nach Art. 234 EG erstreckt werden könnten. Es bestünden somit keine gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften über die Festsetzung und die Erstattungsfähigkeit solcher Kosten, weshalb die nationalen Vorschriften des Ausgangsverfahrens zur Anwendung kämen. Dabei sei allerdings der generelle Grundsatz der Gleichwertigkeit zu beachten, wonach nationale Verfahrensbestimmungen, die den Schutz aus dem Gemeinschaftsrecht erwachsender Rechte gewährleisten sollen, nicht weniger günstig gestaltet werden dürfen, als jene, die nur innerstaatliches Recht betreffen. Auch dürften die nationalen Regelungen nicht dazu führen, dass die Ausübung der durch die Gemeinschaftsrechtsordnung verliehenen Rechte übermässig erschwert oder gar praktisch unmöglich gemacht würde (Effektivitätsgrundsatz). Zum konkreten Fall meinte der EuGH, dass die Tatsache, dass das österreichische Verwaltungsgerichtshofsgesetz keine besonderen

¹ Slg. der Rechtssprechung 1998 Seite I-2521

Kostenregelungen im Zusammenhang mit Vorabentscheidungsverfahren enthält, die genannte Rechtsausübung nicht übermässig erschwere. Auch dem Gleichwertigkeitsgrundsatz sei Rechnung getragen, wenn die nationalen Verfahrensbestimmungen unterschiedslos auf andere vergleichbare Zwischenverfahren angewendet würden.

Art. 104 § 5 (jetzt § 6) der EuGH-Verfahrensordnung ist nach Meinung des EuGH deshalb so auszulegen, dass sich die Kostenfestsetzung im Zusammenhang mit einem Vorabentscheidungsverfahren nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften des Anlassfalles bestimmt, soweit diese Vorschriften nicht ungünstiger sind als diejenigen für vergleichbare Zwischenverfahren, zu denen es im Rahmen eines Rechtsstreites vor dem nationalen Gericht kommen kann².

Schutz schwangerer Frauen bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Entlassung einer Arbeitnehmerin, weil sie schwanger ist, stellt eine direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. In zwei Entscheidungen (C-438/99³ und C-109/00⁴) vom 4. Oktober 2001 bestätigt der EuGH, dass weder finanzielle Nachteile für den Arbeitgeber noch die befristete Dauer des Arbeitsverhältnisses als Rechtfertigungsgrund für die Entlassung einer schwangeren Arbeitnehmerin geltend gemacht werden kann.

Der erste Fall (C-438/99) betrifft einen Rechtsstreit zwischen Frau Jiménez Melgar und der spanischen Gemeinde Los Barrios wegen der Nichterneuerung ihres befristeten Arbeitsvertrages. Im Juni 1998 wurde Frau Jiménez Melgar von der Gemeinde als Haushaltshilfe für drei Monate eingestellt. Der Vertrag wurde bis zum 2. Mai 1999 zweimal verlängert. Am 3. Mai unterschrieb Frau Jiménez Melgar einen vierten befristeten Teilzeitarbeitsvertrag. Ebenso wie die früheren Verträge enthielt auch dieser Vertrag kein Ablaufdatum. Am 12. Mai 1999 erhielt Frau Jiménez Melgar jedoch ein Schreiben der Gemeinde mit der Mitteilung, dass ihr Vertrag am 2. Juni 1999 enden würde. In der Zwischenzeit war die Gemeinde von der Schwangerschaft von Frau Jiménez Melgar in Kenntnis gesetzt worden. Da der Arbeitsvertrag von Frau Jiménez Melgar am 2. Juni 1999 ablief, wurde das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und der Gemeinde zu diesem Zeitpunkt beendet. Der EuGH hielt in seinem Urteil fest, dass zwar das Kündigungsverbot gemäss Art. 10

der Richtlinie 92/85/EWG⁵ sowohl für unbefristete als auch für befristete Arbeitsverträge gelte, doch könne die Nichterneuerung eines befristeten Vertrages zum Zeitpunkt seiner regulären Beendigung nicht als eine nach dieser Vorschrift verbotene Kündigung angesehen werden. Soweit jedoch die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrages ihren Grund in der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat, stellt sie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.

Der zweite Fall betrifft einen Rechtsstreit zwischen dem dänischen Telefonunternehmen Tele Danmark und Frau Brandt-Nielsen. Frau Brandt-Nielsen wurde im Juni 1995 von der Tele Danmark für einen Zeitraum von sechs Monaten eingestellt. Im August 1995 teilte sie der Tele Danmark mit, dass sie schwanger sei und voraussichtlich Anfang November entbinden werde. Am 23. August 1995 wurde ihr Arbeitsverhältnis mit Wirkung vom 30. September mit der Begründung gekündigt, sie habe der Tele Danmark bei ihrer Einstellung nicht über die Schwangerschaft unterrichtet. Mit Hinweis auf seine frühere Rechtsprechung wiederholte der EuGH, dass der finanzielle Schaden, der dem Arbeitgeber entstehe, oder die Notwendigkeiten, die mit dem ordnungsgemässen Funktionieren eines Unternehmens verbunden seien, die Entlassung einer schwangeren Arbeitnehmerin nicht rechtfertigen.

Liechtenstein hat die Richtlinie 92/85/EWG mit dem EWR-Beitritt im Jahr 1995 als *Uracquis* ins EWR-Abkommen übernommen. Umgesetzt wurde die Richtlinie im Arbeitsgesetz⁶ und in der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz⁷. Hinsichtlich Umsetzung ist die obige Rechtsprechung insofern interessant, weil der EuGH klar festgestellt hat, dass Art. 10 der Richtlinie 92/85/EWG unmittelbare Wirkung entfaltet und dahin auszulegen ist, dass er, wenn ein Mitgliedstaat innerhalb der in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Frist keine Umsetzungsmassnahmen getroffen hat, dem Einzelnen Rechte verleiht, die dieser vor einem nationalen Gericht gegenüber den öffentlichen Stellen dieses Staates geltend machen kann.

Stabsstelle EWR

Aeulestrasse 51, 9490 Vaduz
Fürstentum Liechtenstein
Telephon +423 - 236 60 37
Telefax +423 - 236 60 38
e-mail sewr@sewr.liv.li
Internet www.firstlink.li/regierung/stab_ewr.htm

² Anm.: Die Entscheidung des Landesgerichts Wien steht noch aus. Die vorerst letzte Verhandlung fand am 26. 4. 2002 statt.

³ Slg. der Rechtssprechung 2001 Seite I-6915

⁴ Slg. der Rechtssprechung 2001 Seite I-6993

⁵ ABl. Nr. L 348 vom 28. 11. 1992, S. 1

⁶ LGBl. 1967 Nr. 6 idF von LGBl. 1997 Nr. 212

⁷ LGBl. 1998 Nr. 111