



Gleichgestellt

Ratgeber zur Gleichstellung von
Menschen mit Behinderung



IMPRESSUM:

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1,
Kammer für Arbeiter und Angestellte, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22

Für den Inhalt verantwortlich: Mag.^a Martina Lackner, Mag.^a Martina Chlestil

Autorinnen: Mag.^a Manuela Blum, Mag.^a Dinah Djalinous-Glatz, Mag.^a Karin Hinteregger,
Mag.^a Martina Spenger

Layout: ÖGB/Stephanie Guberner, Umschlag: © fotolia/Luger

Medieninhaber: Österreichischer Gewerkschaftsbund

Hersteller: ÖGB-Verlag

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Jänner 2017



*Erich Foglar
ÖGB-Präsident*

*Rudi Kaske
AK-Präsident*

Einleitung

Mit Jänner 2006 ist in Österreich das Behindertengleichstellungspaket in Kraft getreten. Ziel des Gesetzespakets ist es, Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung zu beseitigen bzw. zu verhindern und so die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in unserer Gesellschaft zu gewährleisten.

Mit dem Behindertengleichstellungspaket ist der Teil einer Richtlinie der Europäischen Union umgesetzt worden, der sich mit Diskriminierung aufgrund einer Behinderung befasst¹⁾.

ÖGB und AK treten dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen sowohl in der Arbeitswelt als auch in ihrem täglichen Lebensumfeld gleiche Chancen und Rechte haben.

Diese Broschüre möchte mit ihren Informationen die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen vorantreiben und die rechtlichen Möglichkeiten aufzeigen, wie gegen eine Diskriminierung aufgrund Behinderung vorgegangen werden kann²⁾.

1) Die EU-Rahmenrichtlinie 2000/78/EG hat zum Ziel, Schutz vor Diskriminierungen aufgrund von Alter, der Behinderung, der ethnischen Herkunft und Religion, der sexuellen Orientierung und Weltanschauung zu bieten. Nähere Informationen zu den rechtlichen Bestimmungen der anderen Diskriminierungsgründe finden Sie in der Broschüre „Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“, Download auf www.betriebsraete.at. Die Broschüre kann auch bei dem Österreichischen Gewerkschaftsbund oder der Arbeiterkammer bestellt werden (Kontaktadressen im Anhang).

2) Die wesentlichen Inhalte des Behindertengleichstellungspaketes gibt es auch in einer „Leichter - Lesen - Version“ sowie einem Gebärdensprache-Video auf der Homepage www.gleichundgleich.at des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Inhaltsverzeichnis

Behindertengleichstellungspaket	4	4. Wer ist vom Diskriminierungsschutz umfasst?	22
I. Schutz vor Diskriminierung innerhalb der Arbeitswelt		4.1. Menschen mit Behinderung	22
1. Welcher Bereich ist vom Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt umfasst?	5	4.2. Angehörige und Personen im Naheverhältnis	23
2. Was ist eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in der Arbeitswelt?	6	4.3. ZeugInnen und Auskunftspersonen	23
2.1. Unmittelbare Diskriminierung	6	III. Welche Folgen hat die Verletzung des Diskriminierungsverbots?	
2.2. Mittelbare Diskriminierung	6	1. In der Arbeitswelt	24
2.3. Belästigung	7	2. Im „täglichen Leben“	25
2.4. Anweisung	8	2.1. Ersatz von materiellem Schaden	25
3. Wann liegt im Einzelfall eine Diskriminierung vor?	8	2.2. Ersatz von immateriellem Schaden	26
3.1. Wesentliche berufliche Voraussetzung	8	2.3. Andere Rechtsfolgen als Schadenersatz?	27
3.2. Unverhältnismäßige Belastung	9	IV. Wie kann man eine Diskriminierung bekämpfen?	
3.3. Rechtmäßiges Ziel	10	1. Wo kann ich mich als betroffene Person im Vorfeld informieren?	28
4. Wer ist vom Diskriminierungsschutz umfasst?	11	2. Wo muss ich als betroffene Person meine Ansprüche geltend machen?	29
4.1. Menschen mit Behinderung	11	2.1. Schlichtungsverfahren	29
4.2. Angehörige, Personen im Naheverhältnis	12	2.2. Klage vor Gericht	29
4.3. ZeugInnen und Auskunftspersonen	12	a) Wo kann eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung eingebracht werden?	30
5. Innerbetriebliche Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Behinderung	13	b) Wie lange kann eine Klage eingebracht werden?	31
II. Schutz vor Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt		c) Wer hat vor Gericht zu beweisen, dass die Diskriminierung tatsächlich vorgefallen ist?	31
1. Welcher Bereich ist vom Diskriminierungsschutz des „täglichen Lebens“ umfasst?	14	V. Anhang: Musterbetriebsvereinbarung	
1.1. Privatrechtlicher Bereich		1. Präambel	33
a) Rechtsgeschäfte und deren Anbahnung im Zusammenhang mit öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen	14	2. Geltungsbereich	34
b) Leistungen an die Öffentlichkeit ohne Rechtsgeschäft	15	3. Ziele und strategische Ansätze der Integration behinderter ArbeitnehmerInnen	34
1.2. Gesamte Bundesverwaltung	16	4. Maßnahmen	34
2. Was ist eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung im täglichen Leben?	17	5. Controlling und Berichtspflicht	37
2.1. Unmittelbare Diskriminierung	17	6. Schlusserklärung, Laufzeit	38
2.2. Mittelbare Diskriminierung	17	nützliche Adressen	39
2.3. Belästigung	18		
2.4. Anweisung	18		
3. Wann liegt eine Diskriminierung im Einzelfall vor?	19		
3.1. Unverhältnismäßige Belastung	19		
3.2. Rechtmäßiges Ziel	20		
3.3 Exkurs: Was bedeutet der Begriff „barrierefrei“?	21		

Bereits 1997 wurde im Bundes-Verfassungsgesetz festgelegt, dass Menschen aufgrund ihrer Behinderung nicht benachteiligt werden dürfen:

„Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

(Art 7 Abs 1 B-VG, BGBl. I Nr. 87/1997)

Am 30. März 2007 unterzeichnete Österreich die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die 2008 in Kraft getreten ist. Die UN-Konvention besagt, dass alle Menschenrechte und Grundfreiheiten allgemein gültig und unteilbar sind und dass Menschen mit Behinderungen der volle Genuss dieser Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung garantiert werden muss.

Was ist eine Diskriminierung?

Der Begriff **Diskriminierung** umfasst alle Äußerungen, Handlungen und Unterlassungen, die Menschen etwa aufgrund von Behinderung, ethnischer Herkunft (Hautfarbe, Volksgruppe etc.), Religion, Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung oder Weltanschauung benachteiligen.

Was bedeutet Gleichstellung?

Der Begriff **Gleichstellung** umfasst alle Maßnahmen, die darauf abzielen, potenziell benachteiligten Gruppen gleiche Chancen zu geben, allfällige Barrieren zu beseitigen und die unterschiedlichen Bedürfnisse gleichermaßen zu berücksichtigen.

Behindertengleichstellungspaket – In welchen Bereichen bietet es Schutz vor Diskriminierung?

Das Behindertengleichstellungspaket beinhaltet

- das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG),
- die Regelungen zum Diskriminierungsschutz im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG),
- die Einrichtung eines unabhängigen und weisungsfreien Behindertenanwalts nach dem Bundesbehindertengesetz (BBG) sowie
- die Schaffung einer Schlichtungsstelle beim Sozialministeriumservice (Sozialministeriumservicegesetz).

Daneben wurde auch die **gesetzliche Anerkennung der österreichischen Gebärdensprache als eigenständige Sprache** beschlossen.

Vor Diskriminierungen im „**täglichen Leben**“ (außerhalb der Arbeitswelt) aufgrund einer Behinderung schützt das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz**. Unter „täglichem Leben“ sind z. B. Geschäfte gemeint, die man als KonsumentIn tätigt (etwa der Kauf eines Computers beim Fachhändler) oder der Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen (nähere Infos dazu auf Seite 14 ff).

Vor Diskriminierungen aus Gründen einer Behinderung in der **Arbeitswelt** schützen die Regelungen zum Diskriminierungsschutz im **Behinderteneinstellungsgesetz**. Es gilt für die Arbeitswelt in der Privatwirtschaft, für Dienst- und Ausbildungsverhältnisse zum Bund sowie die so genannte „sonstige Arbeitswelt“ (nähere Infos dazu auf Seite 5).

Der Schutz dieser Gesetze gilt nur im Bereich der Bundeskompetenz. Der **Diskriminierungsschutz im Zuständigkeitsbereich der Länder**, so beispielsweise für Landes- und Gemeindebedienstete sowie Land- und ForstarbeiterInnen ist in den jeweiligen **Landesgesetzen** geregelt.

Die wesentlichen Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes und des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes sollen im Folgenden auch anhand von Beispielen dargestellt werden.

I. Schutz vor Diskriminierung innerhalb der Arbeitswelt (Behinderteneinstellungsgesetz)

1. Welcher Bereich ist vom Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt umfasst?

Die **Arbeitswelt** umfasst im Sinne des Gesetzes das **Arbeitsverhältnis** (das Dienstverhältnis, den Arbeitsvertrag) und die **sonstige Arbeitswelt**. Beide Bereiche sind vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geschützt.

Umfasst sind alle Arbeitsverhältnisse sowie Lehr- und Ausbildungsverhältnisse in der Privatwirtschaft, alle öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse und Ausbildungsverhältnisse zum Bund, Beschäftigungsverhältnisse von arbeitnehmerInnenähnlichen Personen (z. B. freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen mit nur einem/einer AuftraggeberIn), überlassene Arbeitskräfte (LeiharbeiterInnen) und HeimarbeiterInnen.

In folgenden wichtigen Bereichen der Arbeitswelt dürfen Menschen mit Behinderung insbesondere nicht diskriminiert werden (diese Aufzählung ist nur beispielhaft, auch andere Situationen können diskriminierend sein):

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (Bewerbung, Einstellung)
- beim Entgelt (Entlohnung, sonstige Zuwendungen wie z. B. Essensbons)
- bei freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen (z. B. Betriebskindergarten)
- bei betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen inkl. Umschulungen
- beim beruflichen Aufstieg (Beförderungen)
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation)
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Kündigung, Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen)

Unter der **sonstigen Arbeitswelt** ist zu verstehen: der Zugang zu allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, die Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit sowie die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- oder ArbeitgeberInnenorganisation oder einer Organisation von bestimmten Berufsgruppen, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.



ACHTUNG: Der Schutz des Behinderteneinstellungsgesetzes gilt nur im Bereich der Bundeskompetenz. Den Schutz vor Diskriminierungen aufgrund Behinderung für **Land- und ForstarbeiterInnen** sowie **Landes- oder Gemeindebedienstete** regeln **eigene Gleichstellungsgesetze der jeweiligen Bundesländer**.

2. Was ist eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung in der Arbeitswelt?

2.1. Unmittelbare Diskriminierung

Herr S. hat eine Gehbehinderung. Er bewirbt sich als Buchhalter bei der Firma C. Die Firma C. lädt Herrn S. zu einem Vorstellungsgespräch ein, weil er aufgrund seiner schriftlichen Bewerbungsunterlagen für die Stelle gut qualifiziert erscheint. Als beim Vorstellungsgespräch die Gehbehinderung jedoch offensichtlich wird, teilt der Chef der Firma C. Herrn S. mit, dass seine Chancen auf die Stelle gleich Null sind, weil man in der Vergangenheit auch schlechte Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung gemacht habe.

Herr S. wird hier unmittelbar diskriminiert, weil er wegen seiner Behinderung vom weiteren Bewerbungsverfahren um die Stelle ausgeschlossen wird.

Zusammenfassung: Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn in einer vergleichbaren Situation eine Person aufgrund ihrer Behinderung eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere Person. Ob eine vergleichbare Situation vorliegt, ist in jedem Fall zu prüfen. Eine unmittelbare Diskriminierung kann aber nicht sachlich gerechtfertigt werden.

2.2. Mittelbare Diskriminierung

Die Firma W. bezahlt als Arbeitgeberin eine Prämie für eine bestimmte Leistung ihrer ArbeitnehmerInnen. Um die Leistung erreichen zu können, müssen im Betrieb weite Strecken zwischen den Maschinen zurückgelegt werden. Frau K. hat eine leichte Gehbehinderung und kann deshalb die geforderte Leistung nicht erreichen.

Frau K. wird durch ein scheinbar neutrales Kriterium (Prämie für eine bestimmte Leistung) gegenüber anderen Personen mit oder ohne Behinderung benachteiligt, weil sie aufgrund ihrer Gehbehinderung von der Leistungsprämie von vornherein ausgeschlossen ist.

Herr S. hat eine Hörbehinderung und kann aufgrund fehlender Induktionsschleifen in den Schulungsräumen nicht an internen Weiterbildungsmaßnahmen seines/r ArbeitgeberIn teilnehmen.

Herr S. wird durch dieses Hindernis (Barriere) beim Zugang zu internen Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber anderen MitarbeiterInnen benachteiligt.

Zusammenfassung: Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche (z. B. bauliche Barrieren, Kommunikationshindernisse) Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Es sei denn, dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich (z. B. Sicherheitsvorschriften, Denkmalschutz).

2.3. Belästigung

Der Botendienstfahrer Herr L. hinkt aufgrund einer Gehbehinderung. Bei einer Lieferung sagt der Firmenkunde K. zu ihm, „dass Leute wie er wirklich froh sein können, einen Job zu haben, obwohl sie nicht einmal normal gehen können“.

Herr L. wird durch die Äußerung von dem Firmenkunden K. in seiner Würde verletzt und dadurch belästigt und diskriminiert wegen seiner Behinderung.

Belästigungen in der Arbeitswelt können von dem/der ArbeitgeberIn selbst, aber auch durch KollegInnen, Vorgesetzte oder sonstige Personen im Arbeitsumfeld (z. B. durch KundInnen oder LieferantInnen) oder außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (z. B. durch KursleiterInnen oder SchulungskollegInnen) gesetzt werden.

Ein/Eine ArbeitgeberIn diskriminiert aber auch, wenn er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (z. B. KollegInnen) eine **angemessene Abhilfe** zu schaffen (etwa Abmahnung des/der KollegIn). In diesem Fall kann sowohl gegen den/die ArbeitgeberIn als auch gegen den/die BelästigerIn vorgegangen werden.

Zusammenfassung: Wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung eine Verhaltensweise gesetzt wird, die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und damit ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Verhalten darstellt, liegt eine Belästigung vor.

gendes Umfeld geschaffen wird, liegt eine Diskriminierung durch Belästigung vor (z.B. durch Beschimpfungen, Lächerlichmachen).

2.4. Anweisung

Frau I. bewirbt sich für eine Stelle als Kellnerin im Lokal G. Wegen einer leichten Sehbehinderung schiebt sie. Als der Oberkellner Herr F. das bemerkt, macht er darüber abfällige Bemerkungen und weist seine Kollegin Frau P. an, Frau I. auszurichten, dass sie für die Stelle nicht in Frage kommt. Ihr Schielen könnte die Gäste verschrecken.

Eine Diskriminierung liegt auch bei **Anweisung** einer Person zu einer Diskriminierung oder Belästigung aufgrund einer Behinderung vor. Der Oberkellner Herr F. weist seine Kollegin Frau P. dazu an, die Stellenbewerberin Frau I. wegen ihrer Sehbehinderung zu beleidigen.

Zusammenfassung: Im Bereich der Arbeitswelt darf wegen einer Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Auch eine Belästigung sowie die Anweisung einer Person zur Belästigung oder Diskriminierung einer anderen Person aufgrund einer Behinderung ist verboten.

3. Wann liegt im Einzelfall eine Diskriminierung vor?

Ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht, ist immer im **konkreten Einzelfall** zu prüfen!

3.1. Wesentliche berufliche Voraussetzung

Der Vertrag einer Opersängerin wird aufgelöst, weil bei einer Operation ihr Stimmbandnerv auf Dauer geschädigt worden ist und sich dadurch die Stimme verändert hat.

Die Qualität einer Singstimme ist wesentliche Anforderung und entscheidende berufliche Voraussetzung des Arbeitsvertrags einer Opersängerin.

Zusammenfassung: Es liegt bei einer Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, dann keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesent-

liche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

3.2. Unverhältnismäßige Belastung

Der Betrieb X. stellt die gehbehinderte Frau L. als Buchhalterin ein. Die Betriebskantine liegt im Dachgeschoss des Hauses, der Aufzug fährt aber nur bis in das vorherige Stockwerk. So ist es Frau L. nicht möglich, wie ihre KollegInnen in der Betriebskantine günstig zu Mittag zu essen. Der barrierefreie Zugang in das letzte Stockwerk wäre aufgrund des im konkreten Fall extrem schwer umzubauenden Altbaus (der Zugang zum Dachgeschoss ist verwinkelt, eng und niedrig) äußerst kostenintensiv.

Bei einer Benachteiligung etwa durch Barrieren muss nicht in jedem Fall tatsächlich eine Diskriminierung vorliegen: Wenn die Herstellung der Barrierefreiheit wegen „**unverhältnismäßiger Belastungen für den/die ArbeitgeberIn unzumutbar**“ ist, liegt nach dem Gesetz **keine Diskriminierung** vor.

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

ArbeitgeberInnen sind jedoch im besonderen Maße verpflichtet, auf die Bedürfnisse und Interessen von behinderten MitarbeiterInnen zu achten. Sie haben Vorkehrungsmaßnahmen zu treffen, um ArbeitnehmerInnen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung und die Ausübung ihres Berufes zu ermöglichen. Man spricht auch von der besonderen Fürsorgepflicht des/der ArbeitgeberIn.

Aber auch hier sind allfällige zu ergreifende Maßnahmen einer **Zumutbarkeitsprüfung** zu unterziehen. Eine Beseitigung von benachteiligenden Bedingungen wird umso zumutbarer sein und umso eher muss etwa Barrierefreiheit durch den/die ArbeitgeberIn hergestellt werden,

- je geringer der Aufwand zur Beseitigung etwa von baulichen Barrieren ist,
- je wirtschaftlich leistungsfähiger der/die ArbeitgeberIn ist,
- je mehr öffentliche finanzielle Mittel es zur Beseitigung vorhandener Barrieren gibt und
- je mehr Zeit vergangen ist seit dem Inkrafttreten der Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes.

Mögliche Lösung: Frau L. erhält von ihrem/ihrer ArbeitgeberIn einen monatlichen finanziellen Zuschuss, sodass sie im benachbarten Gasthaus zu gleichen Bedingungen ihr Mittagessen einnehmen kann. Nach dem Mittagessen und in Pausen gibt es für Frau L. die Möglichkeit, sich im barrierefrei zugänglichen Aufenthaltsraum mit KollegInnen auszutauschen und Kaffee zu trinken.

In diesem speziellen Fall liegt für den/die ArbeitgeberIn eine unverhältnismäßige wirtschaftliche Belastung vor, weil die Herstellung eines barrierefreien Zugangs zur Betriebskantine extrem kostenintensiv ist. Da es Frau L. aber ermöglicht wird, zu gleichen Konditionen das Mittagessen unweit in einem Gasthaus einzunehmen, wurde eine Maßnahme gesetzt, die eine maßgebliche Verbesserung ihrer Situation bewirkt. Daher liegt hier nach dem Gesetz keine Diskriminierung vor.

Liegt eine unverhältnismäßige Belastung vor, so muss in der Regel eine **Maßnahme gesetzt werden**, die eine **maßgebliche Verbesserung** im Sinn einer weitgehenden Annäherung an die Gleichbehandlung darstellt. Wenn diese **maßgebliche Verbesserung zumutbar** ist und nicht versucht wird, liegt nach dem Gesetz **eine Diskriminierung** vor.

Zusammenfassung: Wenn die Beseitigung benachteiligender Bedingungen eine unverhältnismäßige Belastung darstellt und unzumutbar ist, liegt keine Diskriminierung vor. Selbst in diesem Fall muss aber eine zumutbare maßgebliche Verbesserung versucht werden. Ob eine Diskriminierung vorliegt, ist immer im konkreten Einzelfall zu prüfen.

3.3. Rechtmäßiges Ziel

Eine Benachteiligung, etwa durch Barrieren oder scheinbar neutrale Vorschriften, kann weiters durch ein **rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein. Vorausgesetzt, die Mittel zur Zielerreichung sind angemessen und erforderlich (z. B. Brandschutzvorkehrungen, Denkmalschutz, Hygienevorschriften)**. In diesem Fall liegt nach dem Gesetz **keine Diskriminierung** vor.

Zusammenfassung: Wenn Vorschriften, Kriterien, Verfahren und Merkmale gestalteter Lebensbereiche durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind, liegt keine Diskriminierung vor.

4. Wer ist vom Diskriminierungsschutz umfasst?

4.1. Menschen mit Behinderung

Herr K. leidet an chronischer Epilepsie und muss deshalb regelmäßig Medikamente einnehmen.

Herr K. ist vom Diskriminierungsschutz umfasst, weil er durch seine chronische Erkrankung eine voraussichtlich langfristige, körperliche Funktionsbeeinträchtigung hat, die zu Benachteiligungen im gesellschaftlichen Leben führen kann.

Frau R. ist HIV-positiv, aber derzeit noch nicht an AIDS erkrankt. Ihre Erkrankung ist nicht ausgebrochen und sie hat keinen bestimmten Schweregrad einer Behinderung.

Frau R. ist vom Diskriminierungsschutz umfasst. Auch wenn sie keinen bestimmten Grad einer Behinderung hat, kann sie aufgrund der Diagnose „HIV-positiv“ in der Gesellschaft benachteiligt bzw. diskriminiert werden.

Eine Behinderung, die vom Diskriminierungsschutz des Behinderteneinstellungsgesetzes umfasst ist, ist **unabhängig** von einem **bestimmten Grad bzw. Schwere der Behinderung**. Das bedeutet, die Behinderung muss nicht amtlich festgestellt sein (also etwa durch ein Verfahren beim Sozialministeriumservice). Es ist auch nicht notwendig, zum Kreis der „begünstigten behinderten Personen“ zu gehören. Die Behinderung muss aber **Anlass** für die Diskriminierung gewesen sein. Der Diskriminierungsschutz gilt außerdem unabhängig davon, wie lange jemand schon im Unternehmen beschäftigt ist oder welche Staatsbürgerschaft er/sie besitzt.

ACHTUNG! Die bescheidmäßige Feststellung der Zugehörigkeit zum Kreis der „begünstigten behinderten Personen“ durch das Sozialministeriumservice ist aber weiterhin Voraussetzung für den Kündigungsschutz nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (nähere Infos dazu in der Broschüre „Die Behindertenvertretung“: Download unter: **www.betriebsraete.at** unter der Rubrik Vertretungen/Behindertenvertretung oder zu bestellen beim Österreichischen Gewerkschaftsbund [Kontaktadresse im Anhang]).

Das **Vorliegen einer Behinderung** ist im Zweifelsfall von der **Person zu beweisen**, die **behauptet, eine Behinderung im Sinne des Gesetzes** zu haben.

Dieser Beweis kann durch ein ärztliches Sachverständigengutachten gelingen, das eine Behinderung feststellt oder jedenfalls auch mit einem Bescheid des Sozialministeriumservice, der das Vorliegen einer Behinderung bestätigt.

Zusammenfassung: Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden (d. h. voraussichtlich mehr als sechs Monate dauernden) körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Der Diskriminierungsschutz für behinderte Menschen ist unabhängig von einem bestimmten Grad bzw. Schwere der Behinderung. Wesentlich ist aber der Umstand, dass sich an die Behinderung eine Diskriminierung knüpfen kann.

4.2. Angehörige und Personen in einem Naheverhältnis

Frau P. hat ein chronisch krankes Kind. Sie muss aufgrund der Erkrankung des Kindes des öfteren zu Hause bleiben. Der/Die ArbeitgeberIn droht Frau P. mit Kündigung, da der Arbeitsablauf im Betrieb aufgrund ihrer häufigen Abwesenheit gestört sei.

Die Praxis zeigt, dass auch **Angehörige** von Menschen mit Behinderung diskriminiert werden. So können z. B. Eltern von Kindern mit Behinderung im Arbeitsleben benachteiligt oder belästigt werden, weil ArbeitgeberInnen häufigere Abwesenheiten befürchten.

Aus diesen Überlegungen heraus wurde der Diskriminierungsschutz aufgrund Behinderung auch auf Angehörige von Menschen mit Behinderungen (Eltern, Ehe- und LebenspartnerInnen, Geschwister und andere Angehörige in gerader Linie, wie etwa Großeltern, Urgroßeltern, EnkelInnen und UrenkelInnen) ausgeweitet.

Weiters sind vom Diskriminierungsschutz auch Menschen umfasst, die aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert werden (z. B. Freunde, betreuende Personen).

4.3. ZeugInnen und Auskunftspersonen

Die Mitarbeiterin Frau M. sagt als Zeugin in einem gerichtlichen Verfahren im Zusammenhang mit der Kündigung einer Kollegin mit Behinderung aus und unterstützt deren Aussage inhaltlich. Daraufhin wird sie selbst von ihrem/ihrer ArbeitgeberIn gekündigt.

Frau M. könnte gegen ihre Kündigung vorgehen (siehe Seite 28 ff).

ZeugInnen oder **Auskunftspersonen**, die in einem Verfahren aussagen oder eine Beschwerde unterstützen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nicht benachteiligt werden.

Zusammenfassung: Vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung sind unter den oben genannten Voraussetzungen Menschen mit Behinderung, deren Angehörige bzw. Personen im Naheverhältnis und auch ZeugInnen und Auskunftspersonen in Verfahren bzw. Beschwerden (zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots) geschützt. ● ● ●

5. Innerbetriebliche Vorkehrungen zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Behinderung

Im Anhang dieser Broschüre befindet sich eine **Musterbetriebsvereinbarung**. Sie ist ein Beispiel dafür, wie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Betrieb bewirkt und mögliche Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung in der Arbeitswelt hinten gehalten werden können (siehe Seite 33 ff.).

In der tatsächlichen Umsetzung auf betrieblicher Ebene sind der/die ArbeitgeberIn, die Mitglieder des Betriebsrates, die Behindertenvertrauensperson und die MitarbeiterInnen ebenso gefragt wie gefordert.

Positivbeispiele für gelungene Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt finden Sie auf der Homepage **www.arbeitundbehinderung.at**. Das Projekt „Arbeit und Behinderung“ soll dazu beitragen, mögliche Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt, d.h. so genannte „Barrieren im Kopf“, abzubauen und die Chancen der gelebten Vielfalt am Arbeitsplatz zu erkennen.

II. Schutz vor Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt bzw. im „täglichen Leben“ (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz)

1. Welcher Bereich ist vom Diskriminierungs- schutz des „täglichen Lebens“ umfasst?

Für den Bereich des „täglichen Lebens“ wurde das Verbot einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung durch das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz umgesetzt.

Der Diskriminierungsschutz gilt im Wesentlichen für zwei Bereiche:

- beim **Zugang** zu und der **Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen**, die der **Öffentlichkeit zur Verfügung stehen** und in die Regelungskompetenz des Bundes fallen, also im **privatrechtlichen Bereich** (z. B. Verbrauchergeschäfte).
- im Bereich der **Bundesverwaltung** (z. B. Sozialversicherung, Steuerrecht, Hoheitsverwaltung).

1.1. Privatrechtlicher Bereich

a) Rechtsgeschäfte und deren Anbahnung im Zusammenhang mit öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen (Verbrauchergeschäfte)

Frau K. ist Rollstuhlfahrerin. Sie will in der Filiale der Handelskette X. eine DVD über Tierdokumentationen kaufen. Die DVD-Abteilung befindet sich im ersten Stock und es gibt keinen Lift. Über das aktuelle Angebot an DVD über Tierdokumentationen wissen die VerkäuferInnen nicht Bescheid und haben aufgrund des großen Andrangs im Geschäft auch gerade keine Zeit zu recherchieren. Verärgert verlässt Frau K. die Filiale.

Für die Filiale der Handelskette X. gilt das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, weil sie als private Anbieterin ihre Waren der Öffentlichkeit anbietet und Frau K. mit der Filiale als Konsumentin ein Rechtsgeschäft abschließen will, nämlich den Kauf einer DVD (= Verbrauchergeschäft).

Auch wenn es im Hinblick auf die Barrierefreiheit baulicher Anlagen wirtschaftliche Zumutbarkeitsbestimmungen gibt, muss dennoch für eine weitgehende Annäherung im Sinne der Gleichbehandlung eine Verbesserung versucht werden (siehe dazu schon auf Seite 9).

Das könnte in diesem Fall etwa ein Katalog mit dem aktuellen Angebot an DVD sein. Somit könnte Frau K. im Erdgeschoß auswählen und ein/e VerkäuferIn die gewünschte DVD vom 1. Stock herunterbringen.

Von Verbrauchergeschäften spricht man z. B. bei

- einem Einkauf im Supermarkt, Kauf eines Computers beim Fachhändler X.
- Bestellung von Waren über einen Versandhandel
- Vermietung oder Verkauf einer Wohnung
- einem Restaurantbesuch, Besuch einer Kino- oder Theatervorführung
- Abschluss einer Haushaltsversicherung, Inanspruchnahme einer Beratung
- Besuch eines Friseurs/einer Friseurin, einer Werkstatt oder der Kleiderreinigung, dem Kauf einer Zeitung in der Trafik

Es ist sowohl die **Anbahnung** eines Rechtsverhältnisses (z. B. Bewerben einer Mietwohnung in einem Zeitungsinserat) als auch die **Begründung** eines Rechtsverhältnisses (z. B. Kauf eines Computers) vom Geltungsbereich erfasst.

Zusammenfassung: Gegenüber privaten AnbieterInnen besteht ein Diskriminierungsschutz insoweit, als es um den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geht, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (z. B. Verbrauchergeschäfte). Wird etwa ein PKW unter Freunden zum Verkauf angeboten, so steht er nicht der Öffentlichkeit zur Verfügung. In diesem Falle wäre das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz nicht anwendbar.

b) Leistungen an die Öffentlichkeit außerhalb eines Rechtsgeschäfts

Ein privater Verein macht eine kostenlose, öffentliche Veranstaltung in einem Wiener Seminarhotel, um die allgemeine Öffentlichkeit über seine Tätigkeit zu informieren.

Auch für ihn gilt das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, obwohl hier kein Rechtsverhältnis zwischen Veranstalter und BesucherInnen der Veranstaltung, die keine Vereinsmitglieder sind, besteht.

Daher muss der Verein bei der Organisation der Veranstaltung darauf Bedacht neh-

men (etwa durch Abfragen bei der Anmeldung), ob entsprechende Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen sind. So könnte bei der Auswahl des Seminarhotels auf barrierefreie Zugänge oder darauf zu achten sein, dass GebärdensprachdolmetscherInnen vor Ort sind. Allerdings ist auch hier wieder im Einzelfall auf die wirtschaftliche Zumutbarkeit abzustellen (siehe dazu schon auf Seite 9).

Zusammenfassung: Der Diskriminierungsschutz gilt für die Versorgung mit und den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (z. B. Verbrauchergeschäfte). Der Diskriminierungsschutz gilt auch für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsgeschäftes, sofern diese der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. So fällt eine geschlossene Veranstaltung eines privaten Vereines nur für die Vereinsmitglieder nicht unter den Anwendungsbereich des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes.



1.2. Gesamte Bundesverwaltung (Hoheits-, Privatwirtschafts- und Selbstverwaltung)

Herr M. hat eine starke Hörbehinderung. In einem behördlichen Verfahren kann er einer mündlichen Verhandlung nicht folgen, weil ein/eine GebärdensprachdolmetscherIn nicht anwesend ist. Da das Verfahren nicht barrierefrei ausgestaltet war, liegt eine mittelbare Diskriminierung von Herrn M. vor.

Der Diskriminierungsschutz gilt im Bereich der gesamten Verwaltung des Bundes, in der Hoheitsverwaltung (z. B. behördliches Gewerberechtsverfahren) oder Selbstverwaltung. Er gilt auch für den Bund als Träger von Privatrechten im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung (z. B. die Vergabe von Förderungen oder Unterstützungen des Bundes aus Stiftungen oder Fonds).

ACHTUNG! Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz bietet Schutz vor Diskriminierung in Angelegenheiten, die in die Kompetenz des Bundes fallen (z. B. Verbrauchergeschäfte, Bundesverwaltung). Für den Bereich der Landesverwaltung gibt es in den Bundesländern ähnliche landesgesetzliche Regelungen. Im Zweifelsfall kann man sich bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice erkundigen, ob und welche gesetzlichen Regelungen anwendbar sind (die Kontaktadresse finden Sie im Anhang auf Seite 42).



2. Was ist eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung im täglichen Leben?

2.1. Unmittelbare Diskriminierung

Herr P. hat eine Gehbehinderung und ist auf Wohnungssuche. Er vereinbart mit einem Immobilienbüro telefonisch einen Besichtigungstermin. Herr P. will die Wohnung mieten und die Immobilienagentin wird Rücksprache mit dem Wohnungseigentümer halten, ob dieser seine Wohnung an Herrn P. vermieten will. Am nächsten Tag erhält er eine Absage durch die Immobilienagentin, weil der Eigentümer seine Wohnung lieber an eine Person ohne Behinderung vermieten will.

Herr P. erfährt hier eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person, weil ihm aufgrund seiner Behinderung die Wohnung nicht vermietet wird. Herr P. wird dadurch benachteiligt und unmittelbar diskriminiert.

Zusammenfassung: Wenn eine Person wegen ihrer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde, wird sie **unmittelbar diskriminiert**.

2.2. Mittelbare Diskriminierung

Frau S. benützt seit einem Unfall einen Rollstuhl. Sie will sich den Film „Mit dem Handbike um die Welt“ im Kino ansehen, der aber nur in einem Wiener Kino gezeigt wird. Gerade das verfügt über keinen barrierefreien Zugang (der Zugang ist nur über Stiegen möglich). Frau S. ist dieser Kinobesuch nicht möglich, weil sie wegen der baulichen Barriere nicht in das Kino kommen kann.

Frau S. wird durch diese bauliche Barriere gegenüber einer nicht behinderten Person benachteiligt und wird durch ein anscheinend neutrales Merkmal gestalteter Lebensbereiche, also den Kinozugang über Stufen, **mittelbar diskriminiert**. Zur Frage der Zumutbarkeit siehe Seite 9.

Herr B. ist blind. Die für ihn aufgrund seiner Sehbehinderung nicht navigierbare Homepage des örtlichen Supermarktes führt dazu, dass er Informationen nicht abrufen kann und daher beispielsweise über Sonderangebote nicht Bescheid weiß.

Herr B. wird durch diese Informations- oder Kommunikationsbarriere gegenüber einer

nicht behinderten Person benachteiligt.

Auch wenn es für die Barrierefreiheit wirtschaftliche Zumutbarkeitsbestimmungen gibt, so muss dennoch für eine weitgehende Annäherung im Sinne der Gleichbehandlung eine Verbesserung versucht werden.

Zusammenfassung: Eine „mittelbare Diskriminierung“ kann bestehen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche (z. B. bauliche Barrieren oder Kommunikations- bzw. Informationsbarrieren) Personen mit einer Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen. Ob eine Benachteiligung auch eine Diskriminierung bedeutet, ist in jedem Einzelfall zu prüfen (siehe dazu Seite 19 ff)

2.3. Belästigung

Herr M. leidet unter chronischer Neurodermitis. Im Schwimmbad wird er vom Bademeister mit einer Bemerkung belästigt, dass er wegen seines Hautauschlags „kein schöner Anblick“ für die anderen Badegäste sei.

Herr M. wird durch die beleidigende und entwürdigende Bemerkung des Bademeisters **belästigt und diskriminiert.**

Zusammenfassung: Eine Belästigung und Diskriminierung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

2.4. Anweisung

Ein Wirt stachelt andere Gäste an, den Gast Frau L. wegen ihrer Gehbehinderung ein wenig zu „hänseln“, ohne sich selbst daran zu beteiligen.

Da hier eine Anweisung zu einer Belästigung wegen einer Behinderung vorliegt, kann der Wirt wegen der Diskriminierung zur Verantwortung gezogen werden.

Eine Diskriminierung besteht also auch **bei Anweisung** einer Person zur **Diskriminierung** wegen einer Behinderung bzw. **bei Anweisung** einer Person zur **Belästigung**.

Zusammenfassung: Im Bereich des täglichen Lebens darf niemand wegen seiner/ihrer Behinderung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert oder belästigt werden. Auch die Anweisung einer Person zur Diskriminierung oder Belästigung einer anderen Person aufgrund ihrer Behinderung ist verboten.

3. Wann liegt eine Diskriminierung im Einzelfall vor?

Ob eine Diskriminierung vorliegt, ist immer im konkreten Einzelfall zu prüfen.

Die Rollstuhlfahrerin Frau K. kann sich im Kino den Film „Mit dem Handbike um die Welt“ nicht ansehen, weil das Kino über keinen barrierefreien Zugang verfügt.

Ist der Kinobetreiber Herr G. in jedem Fall verpflichtet, für einen barrierefreien Zugang zu sorgen?

3.1. Unverhältnismäßige Belastung

Der Kinobetreiber Herr G. überlegt sich einen barrierefreien Umbau seines Kinos, er holt einen Kostenvoranschlag für einen entsprechenden Aufzug ein und erkundigt sich beim Sozialministeriumservice bezüglich öffentlicher Förderungen für den Umbau.

Gerade bei einer Benachteiligung durch Barrieren liegt nicht immer eine Diskriminierung vor: Wenn die Herstellung der Barrierefreiheit aufgrund einer „**unverhältnismäßige Belastung**“, z. B. aus wirtschaftlichen Gründen, **unzumutbar** wäre, liegt nach dem Gesetz **keine Diskriminierung** vor.

Eine Belastung wird umso zumutbarer sein und umso eher muss Barrierefreiheit hergestellt werden:

- je wirtschaftlich leistungsfähiger der/die AnbieterIn einer Leistung ist,
- je geringer der Aufwand zur Beseitigung etwa von baulichen Barrieren ist,
- je mehr öffentliche finanzielle Mittel es zur Beseitigung vorhandener Barrieren gibt und

- je mehr Zeit vergangen ist seit dem Inkrafttreten des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes.
- Auch auf die Auswirkung der Benachteiligung auf die allgemeinen Interessen von behinderten Menschen ist bei dieser Einzelfallprüfung Bedacht zu nehmen.
- Beim Zugang zu Wohnraum: je größer der Bedarf der betroffenen Person an der Benutzung der Wohnung ist.

Der Kinobetreiber Herr G. ist im Zuge seiner Recherche auf eine kostengünstige und barrierefreie Alternative zum kostenintensiveren Aufzug gestoßen: Er kauft eine Rampe, die er einfach über die Stufen legen kann. Frau S. wird dadurch der Besuch des Kinos ermöglicht.

Liegt eine unverhältnismäßige Belastung vor, so muss in der Regel **eine Maßnahme gesetzt werden**, die eine **maßgebliche Verbesserung** der Situation für die betroffene Person im Sinn einer weitgehenden Annäherung an die Gleichstellung darstellt. Wenn diese **maßgebliche Verbesserung zumutbar** ist und nicht versucht wird, liegt nach dem Gesetz **eine Diskriminierung** vor.

Zusammenfassung: Wenn die Beseitigung benachteiligender Bedingungen eine unverhältnismäßige Belastung darstellt und unzumutbar ist, liegt keine Diskriminierung vor. Selbst in diesem Fall muss aber eine zumutbare maßgebliche Verbesserung der Situation versucht werden. Die Diskriminierung ist immer für den konkreten Einzelfall zu prüfen.

3.2. Rechtmäßiges Ziel

Eine Benachteiligung etwa durch Barrieren oder scheinbar neutrale Vorschriften kann weiters durch ein **rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein, vorausgesetzt die Mittel zur Zielerreichung sind angemessen und erforderlich**. In diesem Fall liegt nach dem Gesetz **keine Diskriminierung** vor.

Ein so genanntes rechtmäßiges Ziel kann etwa aufgrund des Erfordernisses von notwendigen sicherheitstechnischen Standards (Brandschutzvorkehrungen), Hygienevorschriften oder aufgrund des Denkmalschutzes bei baulichen Barrieren vorliegen.

Zusammenfassung: Wenn Vorschriften, Kriterien, Verfahren und Merkmale gestalteter Lebensbereiche durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind, liegt keine Diskriminierung vor.

Exkurs: Was bedeutet der Begriff „barrierefrei“?

Frau S. ist Rollstuhlfahrerin. Sie will sich im Postamt P. einen eingeschriebenen Brief abholen. Die Filiale hat einen Stufenzugang und Frau S. ist es daher nicht möglich, hineinzukommen. Es gibt an der Eingangstüre auch keine Glocke, an der Frau S. läuten kann, damit ein/eine MitarbeiterIn ihren Brief herausbringt.

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung (z. B. Internet) sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der **allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis** und grundsätzlich **ohne fremde Hilfe** zugänglich und nutzbar sind.

Das bedeutet, dass Menschen mit Behinderung grundsätzlich so wie Menschen ohne Behinderung einen Zugang zu öffentlich angebotenen Leistungen haben sollen, wobei im Einzelfall aber die Zumutbarkeitsprüfung (insbesondere die Prüfung des Aufwands, der mit der Beseitigung der Barriere verbunden ist) zum Tragen kommt.

Muss nun alles barrierefrei gestaltet sein?

Wie schon oben dargestellt, sieht das Gesetz im Zusammenhang mit der Vermeidung einer Diskriminierungen durch Beseitigung von Barrieren eine Zumutbarkeitsprüfung vor. Das heißt, die Beseitigung von diskriminierenden Barrieren ist einem/einer AnbieterIn von öffentlichen Leistungen oder einem/einer ArbeitgeberIn nur unter bestimmten Bedingungen zumutbar. Dabei werden insbesondere die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des/der für die Benachteiligung Verantwortlichen und der finanzielle Aufwand, der mit der Beseitigung der Barriere verbunden ist, eine Rolle spielen.

Ist die Herstellung vollständiger Barrierefreiheit nicht zumutbar, so muss zumindest versucht werden, eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichstellung zu bewirken (Beispiel hierzu siehe oben auf Seite 20). Jedenfalls ist es zumutbar, **in Zukunft** bauliche Barrieren zu vermeiden.

Da es nicht möglich war, gleich mit Inkrafttreten des Gesetzes (1.1.2006) bauliche Barrieren oder Barrieren im Verkehrsbereich zu beseitigen, wurden Übergangsfristen geschaffen. Diese Übergangsfristen sind mit Ende 2015 ausgelaufen, für vom Bund genutzte Gebäude bestehen sie noch bis Ende 2019.

4. Wer ist vom Diskriminierungsschutz umfasst?

4.1. Menschen mit Behinderung

Frau R. hat MS (Multiple Sklerose). Ihre Erkrankung ist nicht weit fortgeschritten und sie hat keinen bestimmten Schweregrad einer Behinderung.

Frau R. ist vom Diskriminierungsschutz umfasst. Auch wenn sie keinen bestimmten Grad einer Behinderung hat, kann sie aufgrund der Diagnose MS in der Gesellschaft benachteiligt bzw. diskriminiert werden.

Eine Behinderung, die vom Diskriminierungsschutz des Behindertengleichstellungsgesetzes umfasst ist, ist **unabhängig** von einem **bestimmten Grad bzw. Schwere der Behinderung**. Das bedeutet, die Behinderung muss nicht amtlich festgestellt sein (also etwa durch ein Verfahren beim Sozialministeriumservice). Die Behinderung muss aber **Anlass** für die Diskriminierung sein. Der Diskriminierungsschutz gilt außerdem unabhängig davon, welche Staatsbürgerschaft jemand besitzt.

Herr K. hat eine chronische Herzerkrankung und muss regelmäßig Medikamente einnehmen.

Herr K. ist ebenfalls vom Diskriminierungsschutz erfasst, weil er durch seine chronische Erkrankung eine voraussichtlich langfristige körperliche Funktionsbeeinträchtigung hat, die zu Benachteiligungen im gesellschaftlichen Leben führen kann.

ACHTUNG! Das Vorliegen einer Behinderung ist im Zweifelsfall von der Person zu beweisen, die behauptet, eine Behinderung im Sinne des Gesetzes zu haben. Dieser Beweis kann durch ein ärztliches Sachverständigengutachten, das eine Behinderung feststellt, gelingen oder jedenfalls auch mit einem Bescheid des Sozialministeriumservice, der das Vorliegen einer Behinderung bestätigt.

Zusammenfassung: Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden (d. h. voraussichtlich mehr als sechs Monate dauernden) körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Der Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderung besteht unabhängig von einem bestimmten Grad bzw. Schwere der Behinderung. Wesentlich ist aber der Umstand, dass sich an die Behinderung eine Diskriminierung knüpfen kann.

4.2. Angehörige und in einem Naheverhältnis stehende Menschen

Mit den Eltern eines Kindes mit einer Behinderung (es leidet an einem chronischen Hautauschlag im Gesicht) wird vom Hauseigentümer kein Mietvertrag abgeschlossen, weil die anderen WohnungsmieterInnen und deren Kinder im Haus wegen der Behinderung des Kindes „irritiert“ sein könnten, ob diese nicht etwa ansteckend sei.

Die Praxis zeigt, dass auch **Angehörige** von Menschen mit Behinderung diskriminiert werden. Aus diesen Überlegungen heraus wurde der Diskriminierungsschutz aufgrund Behinderung auch auf Angehörige von Menschen mit Behinderungen (Eltern, Ehe- und LebenspartnerInnen, Geschwister und andere Angehörige in gerader Linie, wie etwa Großeltern, Urgroßeltern, EnkelInnen und UrenkelInnen) ausgeweitet.

Weiters sind vom Diskriminierungsschutz auch Menschen umfasst, die aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert werden (z.B. Freunde, betreuende Personen).

4.3. ZeugInnen und Auskunftspersonen

ZeugInnen oder **Auskunftspersonen**, die in einem Verfahren aussagen oder eine Beschwerde unterstützen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nicht benachteiligt werden.

Zusammenfassung: Vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung sind unter den oben genannten Voraussetzungen Menschen mit Behinderung, Personen, die in einem Naheverhältnis zu ihnen stehen (z.B. Angehörige, betreuende Personen) und auch ZeugInnen und Auskunftspersonen in Verfahren bzw. Beschwerden (zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots) geschützt.



III. Welche Folgen hat die Verletzung des Diskriminierungsverbots?

1. In der Arbeitswelt (Behinderteneinstellungsgesetz)

Eine Arbeitnehmerin wird aufgrund ihrer Behinderung gekündigt. Ein Stellenbewerber erhält aufgrund seiner Behinderung die ausgeschriebene Stelle nicht. Ein Arbeitnehmer, der einen Rollstuhl benützt, kann mangels barrierefreien Zugangs nicht an einer Weiterbildungsmaßnahme im Betrieb teilnehmen. Ein Lehrling wird aufgrund seiner Behinderung bei den Arbeitsbedingungen benachteiligt.

ArbeitnehmerInnen, die aus dem Grund der Behinderung diskriminiert wurden, haben entweder Anspruch auf **Schadenersatz** oder Anspruch **auf Gewährung der vorenthaltenen Leistung**. Zusätzlich kann auch eine **Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung** (immaterieller Schadenersatz) geltend gemacht werden (nähere Infos zum Schadenersatz siehe Seite 25 ff)

Bei einer diskriminierenden **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gibt es für ArbeitnehmerInnen die Wahlmöglichkeit, entweder die Beendigung bei Gericht anzufechten bzw. den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht feststellen zu lassen oder die Beendigung gegen sich gelten zu lassen und Schadenersatz zu verlangen.

Bei **Begründung des Arbeitsverhältnisses** und beim **beruflichen Aufstieg** gibt es ausschließlich einen Anspruch auf (materiellen und immateriellen) **Schadenersatz** gegenüber dem/der ArbeitgeberIn als Rechtsfolge der Diskriminierung. Ein Abschluss eines Arbeitsverhältnisses und der berufliche Aufstieg können also nicht erzwungen werden.

Erhält ein/eine ArbeitnehmerIn aufgrund seiner/ihrer Behinderung für die gleiche oder als gleichwertig anerkannte Arbeit ein **geringeres Entgelt** als ein anderer/eine andere ArbeitnehmerIn, so besteht Anspruch auf **Bezahlung der Differenz** und Anspruch auf **immateriellen Schadenersatz** gegen den/der ArbeitgeberIn.

Bei allen **anderen Diskriminierungstatbeständen** wegen Behinderung in der Arbeitswelt gibt es **entweder** einen Anspruch auf **Einbeziehung in die entsprechende Maßnahme bzw. Gewährung einer Leistung** oder Anspruch auf **Schadenersatz** gegen den/der DiskriminiererIn (z. B. bei innerbetrieblichen Aus- und Wei-

terbildungen, bei Sozialleistungen, bei den Arbeitsbedingungen oder in der sonstigen Arbeitswelt bei Berufsberatungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen).

Bei Diskriminierung durch eine **Belästigung** sieht das Gesetz für den Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens und für den Ausgleich der entstandenen persönlichen Beeinträchtigung einen Schadenersatzanspruch in der Mindesthöhe von € 1.000,- gegen den/die BelästigerIn vor. Der Schadenersatzanspruch besteht auch gegen den/die ArbeitgeberIn, falls dieser/diese es schuldhaft unterlässt, eine Belästigung abzustellen.

Bei einer Diskriminierung beim **Zugang zur selbstständigen Erwerbstätigkeit** gibt es **ausschließlich** einen Anspruch auf **materiellen und immateriellen Schadenersatz**.

Zusammenfassung: Bei einer Diskriminierung im Bereich der Arbeitswelt sehen die gesetzlichen Bestimmungen als Rechtsfolge einen Anspruch auf Schadenersatz oder auf Gewährung der vorenthaltenen Leistung vor. Zumeist kann auch ein immaterieller Schaden (für die erlittene persönliche Beeinträchtigung) geltend gemacht werden. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages und der berufliche Aufstieg können nicht erzwungen werden.

2. Im „täglichen Leben“ (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz)

2.1. Ersatz von materiellem Schaden

Frau K. will mit Freunden ein Konzert besuchen. Da sie Rollstuhlfahrerin ist, erkundigt sie sich zuvor bei dem/der VeranstalterIn, ob der Veranstaltungsort auch behindertengerecht und barrierefrei zugänglich ist. Da ihr zugesichert wird, dass das kein Problem sei, kauft sie Karten im Vorverkauf. Am Tag des Konzerts erfährt Frau K. jedoch vor Ort, dass das Konzert aufgrund des geringen Andrangs an einen kleineren Veranstaltungsort verlegt wurde und nun nicht mehr barrierefrei zugänglich ist.

Frau K. ist dadurch ein materieller Schaden in Höhe der Kosten der bereits bezahlten Konzertkarte sowie etwaiger Fahrtkosten zum Veranstaltungsort entstanden. Diese ihr entstandenen Kosten, für die sie nun keine entsprechende Leistung bekommt, kann sie mittels Schadenersatz von dem/der VeranstalterIn zurückfordern.

Wenn eine Person aufgrund ihrer Behinderung „im täglichen Leben“ diskriminiert wird, hat sie Anspruch auf Ersatz des dadurch erlittenen Schadens. Schadenersatz bedeutet immer die Abgeltung des Schadens in einem bestimmten Geldwert.

Voraussetzung für Schadenersatz ist, dass ein rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten des Schädigers/der Schädigerin vorliegt. Ein rechtswidriges Verhalten ist jedenfalls bei Verletzung des Diskriminierungsverbots nach den Bestimmungen des Behindertengleichstellungsrechts gegeben. Vertragliche (oder auch vorvertragliche) Pflichten beinhalten ein diskriminierungsfreies Verhalten gegenüber VertragspartnerInnen. Geschieht also z. B. bei Anbahnung eines Kauf- oder Mietvertrags eine Diskriminierung, liegt in der Regel ein schuldhaftes Verhalten vor.

Es soll der **materielle Schaden** ersetzt werden. Das ist der Schaden, den die betroffene Person in Geld- oder Vermögenswerten durch die Diskriminierung erlitten hat.

2.2. Ersatz von immateriellem Schaden

Frau K. kann das Konzert mit ihren Freunden nicht gemeinsam besuchen, weil der Veranstaltungsort nicht barrierefrei ist.

Der immaterielle Schaden ist für Frau K. die Kränkung und der Ärger bzw. die entgangene Freude, das Konzert nicht gemeinsam mit ihren Freunden besuchen zu können.

Auch der **immaterielle Schaden** soll ersetzt werden. Das ist der Schaden, den die betroffene Person als persönliche Beeinträchtigung durch die Diskriminierung erfahren hat. Unter persönlicher Beeinträchtigung wird die aufgrund der Diskriminierung entstandene Kränkung oder Beleidigung verstanden.

Die Höhe eines immateriellen Schadenersatzes hängt davon ab, wie lange die Diskriminierung gedauert hat, wie erheblich die Beeinträchtigung ist oder war und auch, ob eine Mehrfachdiskriminierung besteht.

Erfolgt die Diskriminierung durch eine Belästigung, dann sieht das Gesetz einen Schadenersatzanspruch gegen den/die BelästigerIn in Mindesthöhe von € 1.000,- als Ersatz für einen allfälligen Vermögensschaden und als Ausgleich für die entstandene persönliche Beeinträchtigung vor.

2.3. Andere Rechtsfolgen als Schadenersatz?

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz sieht bei Verletzung des Diskriminierungsverbots als Rechtsfolge **ausschließlich Schadenersatzansprüche** vor. Es gibt **keine Beseitigungs- oder Unterlassungsansprüche (z. B. bei Barrieren)**.

So kann beispielsweise kein Unternehmen gezwungen werden, den Zutritt zu den Verkaufsräumlichkeiten barrierefrei auszugestalten oder etwa einen Mietvertrag mit einem Menschen mit einer Behinderung abzuschließen. Bei Vorliegen einer Diskriminierung hat die betroffene Person vom Gesetz her also nur die Möglichkeit, einen Ersatz des (materiellen oder auch immateriellen) Schadens zu verlangen, der ihr durch das Nichtzustandekommen des Vertrags entstanden ist.

Denkbar wäre es aber, dass im Wege des Schlichtungsverfahrens ein Ergebnis erzielt wird, dass zu einer Beseitigung oder Unterlassung der Diskriminierung führt. Voraussetzung hierfür ist aber eine Einigung der Streitparteien (siehe dazu Schlichtungsverfahren, Seite 29).

Zusammenfassung: Bei einer Diskriminierung im „täglichen Leben“ sehen die gesetzlichen Bestimmungen als Rechtsfolge primär den Anspruch auf Schadenersatz vor. Sowohl ein materieller als auch ein immaterieller Schaden (für die erlittene persönliche Beeinträchtigung) kann geltend gemacht werden. Der Abschluss eines Vertrags (z. B. Kaufvertrag) kann nicht erzwungen werden. Es gibt keinen Unterlassungs- oder Beseitigungsanspruch (z. B. bei Barrieren).

IV. Wie kann man eine Diskriminierung bekämpfen?

1. Wo kann ich mich als betroffene Person im Vorfeld informieren?

Personen, die meinen, sie wären von einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung betroffen, können sich bei folgenden Stellen Beratung und Unterstützung holen:

Zuständige Landesstelle des Sozialministeriumservice:

Das Sozialministeriumservice berät zum Thema Gleichstellung von Menschen mit Behinderung innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt.

Österreichischer Gewerkschaftsbund und Arbeiterkammer:

In Angelegenheiten der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt beraten auch der ÖGB und die Arbeiterkammer. Bei Mitgliedschaft vertreten ÖGB und AK von Diskriminierung Betroffene auch vor dem Arbeits- und Sozialgericht.

Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR):

Die ÖAR ist der österreichweit tätige Dachverband der Behindertenverbände. Dieser kann, wenn es Betroffene verlangen, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung ihrer Ansprüche in der Arbeitswelt als so genannter Nebenintervenient beitreten.

Behindertenanwalt:

Der Behindertenanwalt ist als Ombudsmann für Menschen mit Behinderung beratend tätig.

Die jeweiligen Kontaktadressen befinden sich im Anhang.

ACHTUNG! Es ist durchaus ratsam und hilfreich, sich im Vorfeld zu informieren, ob



tatsächlich eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vorliegt und von welchen Stellen es zur Durchsetzung etwaiger Ansprüche konkrete Unterstützungsmöglichkeiten gibt.

2. Wo muss ich als betroffene Person meine Ansprüche geltend machen?

2.1. Schlichtungsverfahren

Bevor eine Person, die sich aufgrund einer Behinderung diskriminiert fühlt, eine Klage bei Gericht einbringen kann, muss sie sich an die **Schlichtungsstelle der jeweils zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice** wenden (Adressen aller Landesstellen des Sozialministeriumservice siehe Anhang).

Die betroffene Person muss ein Anbringen (z. B. Antrag, Gesuch, Anzeige, Beschwerde, Mitteilung) einbringen, mit dem sie Schlichtung begehrt. Dieser Antrag kann schriftlich oder mündlich beim Sozialministeriumservice zu Protokoll gegeben werden. Dann wird das Schlichtungsverfahren eingeleitet. Ziel des Verfahrens ist eine **gütliche Einigung** zwischen den Streitparteien. Es wird nicht festgestellt, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht.

Zur Förderung dieses einvernehmlichen Ausgleichs der Interessengegensätze zwischen den Parteien ist vom Sozialministeriumservice auch ein Angebot von externer **Mediation** zu machen.

In der Mediation wird versucht, durch eine/einen fachlich ausgebildeten/ausgebildete, neutralen/neutrale VermittlerIn eine von den Parteien selbst verantwortete Lösung des Konflikts zu ermöglichen. Seitens der Streitparteien ist die Mediation freiwillig. Die Kosten des gesamten Schlichtungsverfahrens sowie der Mediation trägt der Bund.

Bei **Mehrfachdiskriminierungen** (also wenn sich eine Person etwa aufgrund einer Behinderung und ihres Geschlechts diskriminiert fühlt), sind alle Diskriminierungstatbestände (Auflistung gesetzlicher Diskriminierungstatbestände, Seite 3) im Schlichtungsverfahren abzuhandeln.

2.2. Klage vor Gericht

Wenn im Schlichtungsverfahren **keine gütliche Einigung innerhalb von drei Monaten, im Falle einer Kündigung oder Entlassung nicht innerhalb von einem Monat** ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens zustande gekommen ist, können Personen, die sich aufgrund einer Behinderung diskriminiert fühlen, eine Klage bei Gericht einbringen.



ACHTUNG! Eine Klage bei Gericht wegen einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist ohne vorheriges Schlichtungsverfahren nicht möglich!

Die klagende Partei hat der Klage eine **Bestätigung des Sozialministeriumservice** darüber anzuschließen, dass **keine gütliche Einigung** im Schlichtungsverfahren erzielt worden ist.

Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens bewirkt eine **Hemmung der gerichtlichen Fristen zur Geltendmachung von Rechtsansprüchen** (siehe Seite 31).

a) Wo kann eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung eingebracht werden?

In Arbeitsrechtsangelegenheiten kann die Person, die sich aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert fühlt, eine Klage beim zuständigen **Arbeits- und Sozialgericht** einbringen.

In allen anderen Diskriminierungsfällen wird die Klage beim örtlich und sachlich zuständigen **Zivilgericht** eingebracht.

ACHTUNG! Zu beachten ist, dass im Falle eines verlorenen Prozesses die vollen Prozesskosten durch den/die VerliererIn zu tragen sind.



In Arbeitsrechtssachen vertreten Arbeiterkammer und Fachgewerkschaft ihre Mitglieder unentgeltlich, sofern eine Klage für Erfolg versprechend gehalten wird. Auch andere Vereine für behinderte Menschen stellen für die Vertretung ihrer Mitglieder vor Gericht fachkundige JuristInnen zur Verfügung.

Exkurs: An wen können sich betroffene Personen wenden, wenn eine Behörde in Vollziehung der Gesetze diskriminiert?

Bei einer Diskriminierung im Bereich des hoheitlichen Handelns einer Behörde der Bundesverwaltung ist vor der gerichtlichen Geltendmachung im Regelfall ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung der Behörde einzubringen, wobei hier die entsprechenden (zumeist kurzen) Fristen zu beachten sind.

Ist der Bund im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung z. B. bei der Vergabe von Förderungen tätig, so kann er wie private Unternehmen vor Gericht geklagt werden. Zuvor muss aber auch hier verpflichtend ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden.

b) Wie lange kann eine Klage eingebracht werden?

Wurde ein/eine ArbeitnehmerIn aufgrund einer Behinderung gekündigt oder entlassen bzw. wurde aus diesem Grund das Probefristverhältnis aufgelöst oder ein befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert, so kann dagegen innerhalb von **14 Tagen** ab Zugang der Beendigungserklärung bei Gericht eine Klage eingebracht werden. Lässt der/die ArbeitnehmerIn die Beendigung gegen sich gelten und macht stattdessen Ansprüche auf Schadenersatz geltend, so sind diese Ansprüche binnen 6 Monaten ab Zugang der das Arbeitsverhältnis beendenden Erklärung bei Gericht geltend zu machen.

Bei Ablehnung einer Bewerbung oder Beförderung kann die Klage **innerhalb von sechs Monaten** ab Zugang der Ablehnung eingebracht werden.

Bei einer Belästigung kann die Klage **innerhalb eines Jahres** ab dem Zeitpunkt der Belästigung eingebracht werden.

Alle anderen Ansprüche aufgrund Diskriminierung wegen Behinderung sind **innerhalb von drei Jahren** gerichtlich einzuklagen.

ACHTUNG! Bevor Klage bei Gericht erhoben wird, muss ein Schlichtungsverfahren eingeleitet werden! Die Durchführung eines vorherigen Schlichtungsverfahrens ist verpflichtend und hemmt den Ablauf der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Verjährungsfrist beginnt wieder zu laufen mit der Zustellung der Bestätigung des Sozialministeriumservice an die vermeintlich diskriminierte Person, dass keine gütliche Einigung erzielt worden ist. Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person im Falle einer Kündigung oder Entlassung zur Erhebung der Klage jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen, in allen anderen Fällen zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen.

c) Wer hat vor Gericht zu beweisen, dass die Diskriminierung tatsächlich vorgefallen ist?

In einem Gerichtsverfahren klagt Frau S. die Firma K. wegen diskriminierender Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund ihrer Behinderung und ficht die Kündigung an.

Im gerichtlichen Verfahren ist festzustellen, ob die Diskriminierung auch tatsächlich vorgefallen ist oder ob etwa im vorliegenden Fall andere Gründe (z. B. wirtschaftliche Gründe oder Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin begründet sind) für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren.

IV. Wie kann man eine Diskriminierung bekämpfen

Damit stellt sich automatisch die Frage, welche der beiden Streitparteien – also der/die beklagte ArbeitgeberIn oder die klagende betroffene Person – beweisen muss, dass keine bzw. eine Diskriminierung vorgefallen ist (= Beweislast).

Nach dem Gesetz muss die betroffene Person dem Gericht **glaubhaft** machen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Der/Die Beklagte muss **beweisen**, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die benachteiligende Behandlung ausschlaggebend war (d. h. dass er/sie nicht diskriminiert hat; so genannte Beweislastumkehr).

In obigen Beispiel muss Frau S. als betroffene Person und Klägerin im Prozess glaubhaft machen, dass sie wegen ihrer Behinderung von der Arbeitgeberin Firma K. gekündigt wurde. Dafür muss sie keine Beweise erbringen, sondern das „Glaubhaftmachen“ der Kündigung aufgrund ihrer Behinderung kann schon durch die schlüssige und substantiierte Darlegung ihrer Sichtweise gelingen.

Die beklagte Arbeitgeberin Firma K. hat durch Beweise darzulegen, dass die Kündigung aus einem anderen Motiv heraus erfolgt ist (etwa weil Frau S. immer unzuverlässig war und ihre Arbeit äußerst mangelhaft erledigt hat). Dieser Beweis kann durch Zeugenaussagen gelingen oder durch vorliegende Arbeitsergebnisse von Frau S.

ACHTUNG! Es ist in einem gerichtlichen Verfahren aber immer von Vorteil, wenn die Klage durch Beweise (z. B. Aktennotizen, ZeugInnen) gut untermauert werden kann.



V. Anhang:

Musterbetriebsvereinbarung

EXKURS: Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Zur Förderung der Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung im Betrieb kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Damit wird auch eine nachhaltige Sensibilisierung zum Thema Behinderung erzielt. Nachfolgendes Beispiel soll eine Orientierungshilfe dazu sein:

Musterbetriebsvereinbarung zur Verwirklichung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Betrieb gemäß § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG.

1. Präambel

Die Förderung der uneingeschränkten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft und im Arbeitsleben, die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung sowie die respektvolle Zusammenarbeit aller ArbeitnehmerInnen im Betrieb sind wesentlicher Bestandteil der Kultur und Tradition im Unternehmen der Firma ABC.

Diese Vereinbarung soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und Möglichkeiten die dauerhafte Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in einem sich stetig ändernden Arbeitsprozess unterstützen. Sie soll weiters zur Sensibilisierung zum Thema Gleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Betrieb beitragen.

Es besteht Übereinstimmung bei den abschließenden Parteien, dass im Rahmen der bestehenden betrieblichen Möglichkeiten Arbeitsplätze so zu gestalten und zu besetzen sind, dass ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal einsetzen und weiterentwickeln können. Es ist das gemeinsame Ziel von Geschäftsleitung, Betriebsrat und Behindertenvertrauensperson, durch technische und organisatorische Maßnahmen sowie durch entsprechende Qualifizierung der MitarbeiterInnen bestehende und zukünftige gesundheitliche Gefährdungspotenziale am Arbeitsplatz zu minimieren.

Damit soll ein Beitrag zur Verwirklichung der Ziele Chancengleichheit, uneingeschränkte Teilhabe und Gleichstellung für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen geleistet werden.

2. Geltungsbereich:

Räumlich: Firma XYZ mit allen Organisationseinheiten

Persönlich: Für alle ArbeitnehmerInnen der Firma XYZ

3. Ziele und strategische Ansätze für die Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen

a) Ziele

- Beibehaltung bzw. Ausbau der Beschäftigungsquote von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen in der Firma XYZ. Vergleichszeitpunkt ist der 1. 1. eines jeden Kalenderjahres
- Erhalt des Arbeitsplatzes der beschäftigten ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen
- Erhalt der individuellen Gesundheit der beschäftigten ArbeitnehmerInnen

b) Strategische Ansätze

- Abbau von Vorbehalten gegen die Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch Aufklärung und Schulung der Führungskräfte
- Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen in allen Bereichen, in denen Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden könnten
- Einstellung von Menschen mit Behinderungen; Ausbildung von Lehrlingen mit Behinderungen
- Gleichberechtigte Fort- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen
- Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche mit ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen
- Ermöglichen der Teilzeitbeschäftigung, Rückkehrrecht zur Vollzeitbeschäftigung
- Sicherstellen der Barrierefreiheit im Betrieb sowie ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung
- Regelmäßige Evaluierung der Betriebsvereinbarung

4. Maßnahmen

a) Personalplanung zur Förderung des Inklusionsgedankens

- Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist Bestandteil der Personalplanung, Personalentwicklung und der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Die Führungskräfte sind mit den gesetzlichen Regelungen und den Möglichkeiten zur Förderung und Unterstützung der Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen vertraut zu machen. Hierbei können insbesondere das Sozialministeriumservice, das Arbeitsmarktservice, das Arbeitsinspektorat und die Service-

stellen der Rehabilitationsträger zur Unterstützung herangezogen werden.

- Das Ziel der Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen ist auch in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzuarbeiten und entsprechend zu vermitteln. Die Behindertenvertrauensperson und der Betriebsrat sollen bereits in der Planungsphase miteinbezogen werden.
- Bei internen oder externen Stellenausschreibungen soll grundsätzlich geprüft werden, ob der neu zu besetzende Arbeitsplatz für eine Person, die eine Behinderung hat, geeignet ist. Der frei werdende Arbeitsplatz ist der Behindertenvertrauensperson und dem Betriebsrat umgehend zu melden.
- Frauen mit Behinderungen sind bei personellen Maßnahmen unter Beachtung ausgewogener Beschäftigungsverhältnisse entsprechend zu berücksichtigen.
- Die Ausbildung und Einstellung von Lehrlingen mit Behinderungen ist anzustreben.
- Bei Rationalisierungs- oder Umstrukturierungsmaßnahmen hat die Firma ABC für eine adäquate Versetzung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen vorrangig zu sorgen, wenn der bisherige Arbeitsplatz nicht erhalten werden kann.

b) Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

- Die Teilnahme von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist für den Erhalt und die Erweiterung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse von bedeutender Rolle. Damit kann einerseits den steten Anforderungen bedingt durch technisch-organisatorische und fachliche Änderungen Rechnung getragen werden, andererseits soll durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen MitarbeiterInnen mit Behinderungen auch die Ausübung höher eingestufte Tätigkeiten ermöglicht werden. Die Firma ABC trägt daher Sorge, dass all ihre MitarbeiterInnen unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erhalten.
- Alle ArbeitnehmerInnen werden regelmäßig über Personalentwicklungs- und Fortbildungsmaßnahmen informiert und die Chancengleichheit beim Zugang zu solchen Maßnahmen wird sichergestellt.

c) Seminare für Führungskräfte

- Führungskräfte werden im Rahmen von Seminaren über die Vorteile der Einstellung von Menschen mit Behinderungen sowie die finanziellen Fördermöglichkeiten und Begünstigungen informiert.
- Ebenso werden Führungskräfte über die Möglichkeiten der barrierefreien Arbeitsplatz- und Gebäudegestaltung in Kenntnis gesetzt.
- Ziel soll sein, dass Hemmungen bzw. Vorurteile bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen abgebaut werden.

d) Stellenbesetzung in- und extern

- ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen, die sich auf eine intern ausgeschriebene Stelle bewerben, sollen bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- Grundsätzlich wird bei öffentlichen Stellenausschreibungen die Klausel „Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen sind erwünscht“ verwendet.
- Die Personalabteilung wird alle einlangenden Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson unverzüglich zur Einsicht vorlegen.

e) Arbeitsplatzgestaltung

- ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen haben gegenüber der Firma ABC einen Anspruch auf barrierefreie Ausgestaltung ihres Arbeitsplatzes. Die Erfordernisse hierfür sind gemeinsam mit der Behindertenvertrauensperson, dem Betriebsrat, den Präventivkräften der Firma XYZ (zB Sicherheitsvertrauensperson, ArbeitsmedizinerIn) und gegebenenfalls externen Beratungsstellen (zB Sozialministeriumservice, Arbeitsinspektorat, Rehabilitationsträger) festzulegen.
- Bei Veränderungen der Arbeitsabläufe bzw. bei Veränderung der Arbeitsorganisation informiert die Firma ABC sowohl den Betriebsrat als auch die Behindertenvertrauensperson zeitgerecht. Bei Veränderungen der Arbeitsplätze ist die barrierefreie Gestaltung zu prüfen und zu dokumentieren.

f) Prävention

- Voraussetzung für den Erhalt der Leistungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen ist, dass auch beim Arbeitseinsatz in neuen Arbeitsformen auf den individuellen Gesundheitszustand des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin Rücksicht genommen und darauf geachtet wird, dass dieser erhalten bleibt. Hierbei wird vor allem auf eine ergonomische und barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze Bedacht genommen.
- Die Firma XYZ verpflichtet sich, gesundheitliche Beeinträchtigungen ihrer ArbeitnehmerInnen aufgrund der beruflichen Tätigkeit durch geeignete Vorsorgemaßnahmen zu vermeiden.

g) Berufliche Rehabilitation

- Treten trotz aller Vorsorge körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigungen oder Beeinträchtigungen der Sinnesfunktionen auf, so unterstützen alle Organisationseinheiten der Firma XYZ ihre ArbeitnehmerInnen bei der Überwindung der sich daraus ergebenden Herausforderungen. Grundsätzlich ist dabei der Verbleib auf dem bisherigen Arbeitsplatz anzustreben. Wo es erforderlich ist, sollen Möglichkeiten gesucht werden, die Arbeitsablauforganisation anzupassen, eine abweichende Arbeitszeitregelung zu treffen und/oder das Ar-

beitsumfeld barrierefrei zu gestalten. Ist der weitere Einsatz des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin auf dem bisherigen Arbeitsplatz trotz intensiver Bemühung nicht zu realisieren, wird ein „runder Tisch“ durch den Betriebsrat einberufen. Durch Zusammenarbeit von Personalabteilung, Betriebsrat, Behindertenvertrauensperson, ArbeitsmedizinerIn, Arbeitsassistent und anderen, mit der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt betrauten Institutionen, sind Alternativen und Lösungsansätze zu erarbeiten. Vorrangiges Ziel ist die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses und der Erhalt der individuellen Gesundheit. Um das Ziel einer dauernden Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben und in die Gesellschaft zu gewährleisten, vertritt die Firma XYZ den Grundsatz „Rehabilitation statt Rente“.

h) Teilzeit

- ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen haben einen Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz, wenn die Verkürzung der Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist und die Ausgestaltung eines Teilzeitarbeitsplatzverhältnisses unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten möglich ist. Dem/ Der ArbeitnehmerIn ist das Rückkehrrecht auf einen adäquaten Vollzeitarbeitsplatz einzuräumen.

i) Barrierefreiheit

Durch entsprechende Maßnahmen wird dafür gesorgt, dass die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nicht an baulichen oder technischen Hindernissen scheitert.

- Bei der Planung von Neu- und Umbauten ist sicherzustellen, dass sowohl die Gebäude als auch die Inneneinrichtungen barrierefrei gestaltet sind. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Eingänge, Fahrstühle, Sitzungs- und Sozialräume und ein Teil der Sanitärräumlichkeiten für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich gemacht werden.
- Sind an bestehenden Gebäuden Umbaumaßnahmen für allgemein zugängliche Teile der Gebäude geplant, wird im Rahmen des Möglichen dem Grundsatz der Barrierefreiheit Rechnung getragen.
- Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson werden von den zuständigen Personen von geplanten Maßnahmen rechtzeitig informiert und sie erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme und Beratung.

5. Controlling und Berichtspflicht

Der/Die ArbeitgeberIn berichtet auf Einladung des Betriebsrates bzw. der Behindertenvertrauensperson einmal jährlich sowohl in der Betriebsversammlung als auch

in der Versammlung der MitarbeiterInnen mit Behinderungen über alle Angelegenheiten in Zusammenhang mit der Inklusion von ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen in der Firma ABC.

Der Betriebsrat und die Behindertenvertrauensperson begleiten die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung.

6. Schlusserklärung, Laufzeit

Stellt eine nach dieser Betriebsvereinbarung grundsätzlich zu ergreifende Maßnahme für die Firma ABC eine unzumutbare Belastung dar, kann von den Grundsätzen dieser Vereinbarung abgewichen werden. Die Firma ABC hat dann gemeinsam mit dem Betriebsrat und der Behindertenvertrauensperson nach Lösungsmöglichkeiten im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichstellung der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung zu suchen.

Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung ... in Kraft.

Ort, Datum

Für die Firma ABC

Für den Betriebsrat

Die Behindertenvertrauensperson

Adressen:

Österreichischer Gewerkschaftsbund:

Österreichischer Gewerkschaftsbund Zentrale

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien; Tel: 01/53444-0
www.oegb.at

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien, Tel: 05 03 01-301

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel: 01/534 54

younion Die Daseinsgewerkschaft (ehemals Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, Freie Berufe)

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien, Tel: 01/313 16

Gewerkschaft Bau-Holz

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel: 01/53 444-0

Gewerkschaft PRO-GE

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel: 01/53 444-0

Gewerkschaft vida

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel: 01/53 444-0

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien, Tel: 01/53 444-0

Landesorganisationen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes:

ÖGB Landesorganisation Burgenland

Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt, Tel: 02682/770

ÖGB Landesorganisation Kärnten

Bahnhofstraße 44, 9020 Klagenfurt, Tel: 0463/58 70

ÖGB Landesorganisation Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten, Tel: 02742/266 55

ÖGB Landesorganisation Oberösterreich

Huemerstraße 3, 4020 Linz, Tel: 0732/66 53 91

ÖGB Landesorganisation Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, Tel: 0662/88 16 46

ÖGB Landesorganisation Steiermark

Karl-Morre-Straße 32, 8020 Graz, Tel: 0316/70 71-0

ÖGB Landesorganisation Tirol

Südtiroler Platz 14–16, 6010 Innsbruck, Tel: 0512/597 77

ÖGB Landesorganisation Vorarlberg

Widnau 2, 6800 Feldkirch, Tel: 05522/35 53-0

Österreichische Arbeiterkammer:

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Tel: 01/501 65-0
www.arbeiterkammer.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte Burgenland

Wiener Straße 7, 7000 Eisenstadt, Tel: 02682/740-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte Kärnten

Bahnhofplatz 3, 9020 Klagenfurt, Tel: 05 04 77

Kammer für Arbeiter und Angestellte Niederösterreich

AK-Platz 1, 3100 St. Pölten, Tel: 05 71 71

Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich

Volkgartenstraße 40, 4020 Linz, Tel.: 050 69 06-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, Tel: 0662/86 87-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte Steiermark

Hans-Resel-Gasse 8–10, 8020 Graz, Tel: 05 77 99-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte Tirol

Maximilianstraße 7, 6020 Innsbruck, Tel: 0800/22 55 22

Kammer für Arbeiter und Angestellte Vorarlberg

Widnau 4, 6800 Feldkirch, Tel: 05522/306-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Tel: 01/501 65-0

Sozialministeriumservice:

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien, Tel: 05 99 88-2131
www.sozialministeriumservice.at

Landesstellen

Burgenland

Neusiedler Straße 46, 7000 Eisenstadt, Tel: 02682/640 46

Kärnten

Kumpfgasse 23–25, 9020 Klagenfurt, Tel: 0463/58 64-0

Niederösterreich

Daniel-Gran-Straße 8/3, 3100 St. Pölten, Tel: 02742/312 224

Oberösterreich

Gruberstraße 63, 4020 Linz, Tel: 0732/7604-0

Salzburg

Auerspergasse 67a, 5020 Salzburg, Tel: 0662/889 83-0

Steiermark

Babenbergerstraße 35, 8020 Graz, Tel: 0316/7090

Tirol

Herzog-Friedrich-Straße 3, 6020 Innsbruck, Tel: 0512/756 31 01

Vorarlberg

Rheinstraße 32/3, 6903 Bregenz, Tel: 05574/6838

Wien

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien, Tel: 01/588 31

Behindertenanwalt:

Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien, Tel: 0800/80 80 16
www.behindertenanwalt.gv.at

Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation – Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs (ÖAR):

Stubenring 2/1/4, 1010 Wien, Tel: 01/513 15 33-0
www.oeaar.or.at

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz:

Stubenring 1, 1010 Wien, Tel: 01/711 00-0
www.sozialministerium.at

