

GLEICHGESTELLT

Ein Ratgeber zur Gleichstellung
von Menschen mit Behinderungen



Leicht Lesen

OGB

AK

WIEN



Leicht Lesen

Dieses Zeichen ist ein Gütesiegel.
Texte mit diesem Gütesiegel sind leicht verständlich.

Leicht Lesen gibt es in drei Stufen.

B1: leicht verständlich

A2: noch leichter verständlich

A1: am leichtesten verständlich

Schwierige Wörter sind unterstrichen.
Sie werden in einem Wörterbuch am Ende
dieser Broschüre erklärt.

Inhalt

Einleitung	5
Gleichbehandlung in Österreich.....	6
Das Behinderten-Gleichstellungspaket.....	6
Schutz vor <u>Diskriminierung</u> im täglichen Leben	7
Schutz vor <u>Diskriminierung</u> in der Arbeitswelt	7

I. Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt:

Das Behinderten-Einstellungsgesetz	8
1. In welchen Bereichen schützt dieses Gesetz vor Diskriminierung?	8
2. Welche Arten von Diskriminierung in der Arbeitswelt gibt es?	9
2.1. Was ist eine unmittelbare <u>Diskriminierung</u> ?.....	9
2.2. Was ist eine mittelbare <u>Diskriminierung</u> ?	10
2.3. Was ist eine <u>Diskriminierung</u> durch Belästigung?	11
2.4. Was ist eine Anweisung zur Diskriminierung?	12
3. Wann liegt keine Diskriminierung vor?	12
3.1. Wesentliche berufliche Voraussetzung.....	12
3.2. Unverhältnismäßige Belastung.....	13
3.3. Rechtmäßiges Ziel	14
4. Wen schützt das Gesetz vor Diskriminierung?.....	14
4.1. Menschen mit Behinderungen	15
4.2. Angehörige von Menschen mit Behinderungen und Personen, die Menschen mit Behinderungen nahestehen	16
4.3. Zeuginnen und Zeugen oder Auskunftspersonen	16

II. Schutz vor Diskriminierung im täglichen Leben:

Das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz	17
1. In welchen Bereichen schützt dieses Gesetz vor Diskriminierung?	17
1.1 Privatwirtschaft	17
1.2. Gesamte Bundesverwaltung	19
2. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung im täglichen Leben.....	20
2.1. Unmittelbare Diskriminierung	20
2.2. Mittelbare Diskriminierung	21
2.3. Belästigung	22
2.4. Anweisung	22
3. Wann liegt eine Diskriminierung im Einzelfall vor?	23
3.1. Unverhältnismäßige Belastung.....	23
3.2. Rechtmäßiges Ziel	24

4. Wer ist vom Diskriminierungsschutz umfasst?	25
4.1. Menschen mit Behinderungen	25
4.2. Angehörige und Menschen in einem Nahe-Verhältnis.....	26
4.3. Zeuginnen und Zeugen und Auskunftspersonen.....	27
III. Folgen der Verletzung des Diskriminierungsverbots	28
1. In der Arbeitswelt.....	28
1.1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	28
1.2. Begründung des Arbeitsverhältnisses und beruflicher Aufstieg	29
1.3. Entgelt.....	29
1.4. Aus- und Weiterbildung, Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen	29
1.5. Belästigung	29
1.6. Zugang zur selbstständigen Erwerbstätigkeit	30
2. Im täglichen Leben	30
2.1. Ersatz von materiellem Schaden.....	30
2.2. Ersatz von immateriellem Schaden	31
2.3. Gibt es auch andere Rechtsfolgen als Schadenersatz?	32
IV. Was kann man tun, wenn man diskriminiert wird?	33
1. Ich werde diskriminiert. Wo kann ich mich informieren?	33
2. Wo kann ich meine Ansprüche durchsetzen,	
wenn ich von Diskriminierung betroffen bin?	34
2.1. Schlichtungsverfahren.....	34
2.2. Klage vor Gericht	35
Adressen.....	38
Wörterbuch	39



Renate Anderl
AK-Präsidentin



Wolfgang Katzian
ÖGB-Vorsitzender

Einleitung

Seit Jänner 2006 gibt es in Österreich ein Behinderten-Gleichstellungspaket. Dieses Paket besteht aus mehreren Gesetzen und Maßnahmen. Das Ziel dieses Gleichstellungspakets ist: Menschen mit Behinderungen dürfen nicht diskriminiert werden. Sie müssen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Österreich erfüllt mit diesem Gesetzespaket auch eine Richtlinie der Europäischen Union.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Arbeiterkammer sind die Interessenvertretungen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir treten dafür ein, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen und Rechte haben wie Menschen ohne Behinderungen: in der Arbeitswelt und im täglichen Leben.

Mit dieser Broschüre wollen wir über die Rechte von Menschen mit Behinderungen informieren und so einen Beitrag zur Gleichstellung leisten. Und wir zeigen die rechtlichen Möglichkeiten auf, wie man gegen eine Diskriminierung vorgehen kann.

Gleichbehandlung in Österreich

Seit 1997 steht im Artikel 7 der österreichischen Bundesverfassung:

„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 öffentlichen Lebens zu gewährleisten.“ (Art 7 Abs 1 B-VG, BGBl. I Nr. 87/1997).

Das bedeutet: Alle Menschen in Österreich müssen gleich behandelt werden. Menschen mit Behinderungen dürfen nicht benachteiligt werden.

Im Jahr 2007 hat Österreich die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterzeichnet. Die Konvention ist in Österreich seit dem Jahr 2008 gültig.

Die UN-Konvention sagt: Alle Menschenrechte und alle Grundfreiheiten gelten für ALLE Menschen. Sie sind unteilbar. Das heißt: Es gibt keine Ausnahmen. Auch Menschen mit Behinderungen haben alle diese Rechte und Freiheiten.

Das Behinderten-Gleichstellungspaket

Es bietet Schutz vor Diskriminierung und will die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen erwirken.

Das Behinderten-Gleichstellungspaket umfasst:

- das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz
- die Regelungen zum Diskriminierungsschutz im Behinderten-Einstellungsgesetz
- die Einrichtung einer Behindertenanwaltschaft nach dem Bundes-Behindertengesetz
- die Einrichtung einer Schlichtungsstelle beim Sozialministerium-Service nach dem Sozialministeriumservice-Gesetz

Ein weiterer wichtiger Schritt für die Gleichstellung ist die rechtliche Anerkennung der Österreichischen Gebärdensprache als eigenständige Sprache. Mit der Gebärdensprache können sich gehörlose Menschen miteinander verständigen.

Schutz vor Diskriminierung im täglichen Leben

Hier schützt das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz. Im „täglichen Leben“ bedeutet zum Beispiel beim Einkaufen. Wenn jemand als Konsumentin oder Konsument einen Computer kauft. Oder beim Zugang zur Hoheitsverwaltung. Davon spricht man, wenn zum Beispiel durch eine Behörde staatliche Aufgaben erfüllt werden. Die Behörde muss barrierefrei zugänglich sein.

Mehr dazu auf Seite 17.

Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt

Hier schützen die Regeln des Behinderten-Einstellungsgesetzes. Dieses Gesetz gilt hier:

- in der Privatwirtschaft
- für Dienstverhältnisse und Ausbildungsverhältnisse beim Bund, zum Beispiel in Bundesministerien
- für die so genannte sonstige Arbeitswelt

Mehr dazu auf Seite 8.

Der Schutz dieser Gesetze gilt nur im Bereich der Bundeskompetenz. Das heißt, dort, wo der Bund zuständig und verantwortlich ist.

Es gibt auch Gesetze im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Bundesländer. Diese gelten zum Beispiel für die Bediensteten bei den Ländern und Gemeinden.

Die wichtigsten Bestimmungen des Behinderten-Einstellungsgesetzes und des Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetzes stellen wir in dieser Broschüre mit Beispielen vor.

I. Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt: Das Behinderten-Einstellungsgesetz

1. In welchen Bereichen schützt dieses Gesetz vor Diskriminierung?

Das Behinderten-Einstellungsgesetz schützt Menschen mit Behinderungen davor, dass sie wegen ihrer Behinderung schlechter behandelt werden als andere Menschen. Es gilt in der Arbeitswelt. Das heißt: Es schützt Menschen mit Behinderungen, die arbeiten oder eine Lehre oder Ausbildung machen. Das Gesetz gilt für den Bund, öffentliche Unternehmen und private Unternehmen. Öffentliche Unternehmen sind Unternehmen, die dem Staat, einem Bundesland, einer Gemeinde oder einer Stadt ganz oder zu einem Teil gehören. Private Unternehmen sind Unternehmen, die privaten Personen gehören.

Das Behinderten-Einstellungsgesetz schützt also Menschen mit Behinderungen, die

- in privaten Unternehmen arbeiten,
- in privaten Unternehmen eine Lehre oder eine Ausbildung machen,
- beim Bund oder in öffentlichen Unternehmen arbeiten,
- beim Bund oder in öffentlichen Unternehmen eine Lehre oder Ausbildung machen,
- freie Dienstnehmerinnen oder freie Dienstnehmer sind,
- einen Werkvertrag mit nur einer Auftraggeberin oder einem Auftraggeber haben,
- Leiharbeiterinnen oder Leiharbeiter sind.

Hier sind einige **Beispiele** für wichtige Situationen, in denen das Behinderten-Einstellungsgesetz Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt vor Diskriminierung schützt:

- Menschen mit Behinderungen müssen wie alle anderen behandelt werden, wenn sie sich für einen Job bewerben oder in einem Unternehmen eingestellt werden.
- Menschen mit Behinderungen dürfen nicht weniger verdienen als andere, nur weil sie eine Behinderung haben.

- Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf dieselben freiwilligen Sozialleistungen in einem Unternehmen wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Freiwillige Sozialleistungen sind zum Beispiel Kindergärten in Unternehmen, gemeinsame Feiern oder Ausflüge.
- Menschen mit Behinderungen müssen an Angeboten für Ausbildung und Weiterbildung im Unternehmen teilnehmen können.
- Menschen mit Behinderungen müssen wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, dass sie in einem Unternehmen beruflich aufsteigen können und befördert werden.
- Menschen mit Behinderungen dürfen durch die Art, wie Arbeit organisiert ist, und durch die Ausstattung an ihrem Arbeitsplatz keine Nachteile haben.
- Menschen mit Behinderungen dürfen nicht gekündigt werden, nur weil sie eine Behinderung haben.

Das sind nur einige Beispiele. Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen kann es in der Arbeitswelt auch in anderen Situationen geben. Zum Beispiel, wenn sie eine Berufsberatung oder eine Berufsausbildung machen.

2. Welche Arten von Diskriminierung in der Arbeitswelt gibt es?

Wir unterscheiden 4 Arten von Diskriminierung in der Arbeitswelt:

- unmittelbare Diskriminierung
- mittelbare Diskriminierung
- Diskriminierung durch Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung

2.1. Was ist eine unmittelbare Diskriminierung?

Wir sprechen von unmittelbarer Diskriminierung, **wenn Menschen mit Behinderungen in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt werden** als andere Menschen.

Ein Beispiel für unmittelbare Diskriminierung:

Herr S. hat eine Gehbehinderung. Er bewirbt sich für einen Job als Buchhalter beim Unternehmen C. Das Unternehmen C lädt Herrn S. zu einem Gespräch ein, weil er für den Job gut geeignet ist. Bei dem Gespräch sieht der Chef des Unternehmens, dass Herr S. eine Gehbehinderung hat. Der Chef sagt Herrn S., dass er den Job nicht bekommen wird. Der Chef meint, er hat früher einmal auch schlechte Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen in seinem Unternehmen gemacht.

In diesem Beispiel wird Herr S. unmittelbar diskriminiert. Der Chef des Unternehmens C sagt ihm, dass er den Job nicht bekommen wird, weil er eine Behinderung hat.

2.2. Was ist eine mittelbare Diskriminierung?

Wir sprechen von mittelbarer Diskriminierung, wenn zwar an sich neutrale **Vorschriften oder Verfahren sowie Barrieren** in Unternehmen, **Nachteile** für Menschen mit Behinderungen bringen. Neutral bedeutet hier, dass sie alle Menschen auf gleiche Weise betreffen.

Aber: Solche Vorschriften oder Verfahren sowie Barrieren können **sachlich gerechtfertigt** sein. Das heißt, sie sind angemessen und erforderlich, damit ein im Gesetz vorgeschriebenes Ziel erreicht werden kann. Dann sind sie nicht mittelbar diskriminierend.

Ein Beispiel:

Ein Teil eines alten Gebäudes des Unternehmens A steht unter Denkmalschutz. Das heißt, dass das Gebäude so erhalten bleiben muss, wie es ist. Deshalb ist es nicht möglich, dass man einen Aufzug einbaut. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Gehbehinderung können dadurch benachteiligt sein. Es ist aber keine mittelbare Diskriminierung, weil der Denkmalschutz sachlich rechtfertigt, dass man keinen Aufzug einbaut.

Zwei Beispiele für eine mittelbare Diskriminierung:

Das Unternehmen Z bezahlt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Bonus für eine bestimmte Leistung. Das ist ein neutrales Verfahren, weil alle Beschäftigten mit oder ohne Behinderung den Bonus erhalten können. Für diese Leistung müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber weite Strecken zwischen Maschinen zurücklegen. Frau K. hat eine Gehbehinderung. Sie kann die weiten Strecken deshalb nicht zurücklegen.

Es ist für sie also gar nicht möglich, dass sie den Bonus bekommt. Das neutrale Verfahren hat in seinen Auswirkungen Frau K. benachteiligt. Das ist mittelbar diskriminierend.

Herr S. hat eine Hörbehinderung und arbeitet im Unternehmen Y. In den Schulungsräumen des Unternehmens gibt es nicht die notwendigen technischen Voraussetzungen, damit Herr S. mit seinem Hörgerät einem Vortrag gut zuhören kann. Diese Barriere benachteiligt Herrn S. im Vergleich zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Er kann nicht an Weiterbildungen teilnehmen. Herr S. wird mittelbar diskriminiert.

2.3. Was ist eine Diskriminierung durch Belästigung?

Wir sprechen von einer Diskriminierung durch Belästigung, wenn ein Verhalten Menschen mit Behinderungen **einschüchtert, beleidigt oder ihre Menschenwürde verletzt**. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn Menschen mit Behinderungen beschimpft oder lächerlich gemacht werden.

Ein Beispiel für eine Diskriminierung durch Belästigung:

Herr L. arbeitet als Fahrer für einen Botendienst. Er hat eine Gehbehinderung. Bei einer Lieferung sagt ein Kunde zu ihm: „Sie können echt froh sein, dass Sie einen Job haben. Sie können ja nicht einmal normal gehen.“ Das verletzt die Menschenwürde von Herrn L. Er wird belästigt und diskriminiert, weil er eine Behinderung hat.

Das Behinderten-Einstellungsgesetz schützt Menschen mit Behinderungen vor Belästigung durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte oder andere Personen in ihrem Arbeitsumfeld. Andere Personen im Arbeitsumfeld sind zum Beispiel Kundinnen und Kunden oder Lieferantinnen und Lieferanten. Aber auch Kursleiterinnen und Kursleiter bei einer Weiterbildung.

Wenn Menschen mit Behinderungen in ihrem Unternehmen von einer Person belästigt werden, können sie sich an ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber wenden. Das Behinderten-Einstellungsgesetz sagt, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dann etwas unternehmen muss, damit die Belästigung aufhört.

2.4. Was ist eine Anweisung zur Diskriminierung?

Das Behinderten-Einstellungsgesetz verbietet auch, dass eine Person angewiesen wird, dass sie Menschen mit Behinderung diskriminiert. Es ist also nicht erlaubt, dass eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sagt, dass sie sich diskriminierend verhalten sollen.

Ein Beispiel für eine Anweisung zur Diskriminierung:

Frau I. bewirbt sich als Kellnerin im Gasthaus G. Sie hat eine leichte Sehbehinderung und schielt deshalb. Der Oberkellner bemerkt das. Er macht sich darüber lustig und gibt seiner Kollegin Frau P. eine Anweisung. Frau P. soll Frau I. sagen, dass sie den Job als Kellnerin nicht bekommt, weil ihr Schielen die Gäste abschrecken kann. Der Oberkellner gibt also seiner Kollegin die Anweisung, Frau I. wegen ihrer Sehbehinderung zu beleidigen. Das ist verboten.

3. Wann liegt keine Diskriminierung vor?

Ob jemand diskriminiert wird, muss immer im konkreten Einzelfall geprüft werden. Unter den unten beschriebenen 3 Voraussetzungen liegt keine Diskriminierung vor:

1. wesentliche berufliche Voraussetzung
2. unverhältnismäßige Belastung
3. rechtmäßiges Ziel

3.1. Wesentliche berufliche Voraussetzung

Ein Beispiel:

Eine Opernsängerin muss operiert werden. Bei der Operation werden ihre Stimmbänder dauerhaft geschädigt. Ihre Stimme hat sich dadurch verändert. Ihr Arbeitgeber löst deshalb ihren Vertrag auf.

In diesem Fall liegt keine Diskriminierung vor, weil die Qualität ihrer Stimme eine wesentliche berufliche Voraussetzung ist. Wenn sie nicht gut singen kann, kann sie ihren Beruf nicht ausüben. Es ist also in diesem Fall eine angemessene Anforderung, dass sie eine gute Singstimme hat.

3.2. Unverhältnismäßige Belastung

Ein Beispiel:

Frau L. hat eine Gehbehinderung. Sie ist Buchhalterin im Unternehmen X. Die Kantine liegt im Dachgeschoß. Der Lift fährt aber nur bis in das Stockwerk unter dem Dachgeschoß. Der Zugang zum Dachgeschoß ist sehr eng und niedrig. Es wäre sehr teuer, diesen Zugang barrierefrei umzubauen. Frau L. kann deshalb nicht wie ihre Kolleginnen und Kollegen in der Kantine günstig zu Mittag essen.

Wird Frau L. diskriminiert?

Bei einer Benachteiligung durch Barrieren liegt nicht immer eine Diskriminierung vor. Wenn die Herstellung der Barrierefreiheit eine **unverhältnismäßige Belastung** für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist und deshalb unzumutbar ist, liegt keine Diskriminierung vor.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, auf die Bedürfnisse und Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen zu achten. Sie müssen Menschen mit Behinderungen den Zugang zur Beschäftigung und die Ausübung ihres Berufes ermöglichen. Das nennt man die besondere Fürsorgepflicht von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Die **Maßnahmen**, die zur Beseitigung von benachteiligenden Bedingungen ergriffen werden sollen, müssen aber **zumutbar** sein.

Eine Belastung ist umso eher zumutbar,

- je geringer der Aufwand zur Beseitigung von Barrieren ist,
- je wirtschaftlich leistungsfähiger der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ist, das heißt je mehr Geld das Unternehmen hat,
- je mehr öffentliche finanzielle Mittel zur Beseitigung von Barrieren zur Verfügung stehen und
- je mehr Zeit vergangen ist, seit diese Regelungen des Behinderten-Einstellungsgesetzes gelten.

Diese Prüfung ergibt, dass die Belastung unzumutbar für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist? Dann muss sie oder er zumindest für eine **maßgebliche Verbesserung** für Menschen mit Behinderungen sorgen. Es soll eine weitgehende Annäherung an die Gleichbehandlung erzielt werden. Wenn eine solche maßgebliche Verbesserung zumutbar ist und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber diese Verbesserung nicht versucht, liegt eine Diskriminierung vor.

Was heißt das für unser Beispiel?

Eine mögliche Lösung: Frau L. erhält von ihrer Arbeitgeberin jedes Monat einen finanziellen Zuschuss, damit sie im benachbarten Gasthaus günstig zu Mittag essen kann. Das Gasthaus ist barrierefrei zugänglich. Nach dem Essen und in Pausen kann sich Frau L. in einem barrierefrei zugänglichen Aufenthaltsraum mit ihren Kolleginnen und Kollegen austauschen und Kaffee trinken.

Der Umbau des Gebäudes zur Herstellung eines barrierefreien Zugangs zur Kantine ist eine unverhältnismäßige Belastung für die Arbeitgeberin, weil der Umbau extrem teuer ist. Mit dem finanziellen Zuschuss hat die Arbeitgeberin aber für eine maßgebliche Verbesserung der Situation gesorgt. Es liegt also keine Diskriminierung vor.

3.3. Rechtmäßiges Ziel

Ein rechtmäßiges Ziel kann eine Benachteiligung durch Barrieren oder Vorschriften sachlich rechtfertigen. Beispiele dafür sind der Brandschutz, der Denkmalschutz und Hygienevorschriften. Das bedeutet: Wenn die Brandschutz-Maßnahmen in einem Unternehmen angemessen und erforderlich sind, liegt keine Diskriminierung vor.

4. Wen schützt das Gesetz vor Diskriminierung?

Der Schutz vor Diskriminierung gilt für:

- Menschen mit Behinderungen
- Angehörige von Menschen mit Behinderungen und Personen, die Menschen mit Behinderungen nahestehen
- Zeuginnen und Zeugen oder Auskunftspersonen

4.1. Menschen mit Behinderungen

Das Behinderten-Einstellungsgesetz schützt Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung. Eine Behinderung ist eine körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung oder eine Beeinträchtigung der Funktion der Sinnesorgane. Zu den Sinnesorganen gehören zum Beispiel die Augen und die Ohren.

Die Beeinträchtigung muss voraussichtlich länger als 6 Monate dauern. Sonst gilt sie als nur vorübergehend und fällt nicht unter den Schutz dieses Gesetzes. Wie zum Beispiel eine Grippe. Die Behinderung macht es für die Menschen schwieriger, am Arbeitsleben teilzunehmen. Maßgeblich für das Vorliegen einer Behinderung ist nicht die Schwere der Beeinträchtigung, sondern der Umstand, dass man deswegen diskriminiert werden kann.

Der Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen ist unabhängig davon,

- wie schwer die Behinderung ist,
- wie lange eine Person mit Behinderung schon in einem Unternehmen arbeitet,
- welche Staatsbürgerschaft eine Person mit Behinderung hat.

Damit das Behinderten-Einstellungsgesetz vor Diskriminierung schützt, muss die Behinderung nicht amtlich festgestellt sein. Das heißt, Menschen mit Behinderungen brauchen **keinen Bescheid über ihre Behinderung**. Sie müssen nur gut erklären können, dass sie eine Behinderung haben. Im Zweifelsfall ist ein ärztliches Gutachten vorzulegen, das eine Behinderung feststellt. Oder der Behindertenpass des Sozialministerium-Service. Und: **Die Behinderung muss der Grund für die Benachteiligung sein.**

Beispiele:

Herr K. ist an Epilepsie erkrankt und muss deshalb regelmäßig Medikamente nehmen. Die Krankheit beeinträchtigt Herrn K. körperlich. Diese Beeinträchtigung geht auch nicht bald vorbei wie eine Grippe, sondern dauert an.

Das Behinderten-Einstellungsgesetz schützt Herrn K. vor Diskriminierung.

Frau R. ist HIV-positiv. Sie hat sich mit dem HI-Virus infiziert. Das HI-Virus kann die Krankheit AIDS verursachen. Frau R. ist aber noch nicht an AIDS erkrankt. Das Behinderten-Einstellungsgesetz schützt auch Frau R. davor, dass sie in der Arbeitswelt benachteiligt oder diskriminiert wird, weil sie HIV-positiv ist.

4.2. Angehörige von Menschen mit Behinderungen und Personen, die Menschen mit Behinderungen nahestehen

Es kommt immer wieder vor, dass auch Angehörige von Menschen mit Behinderungen diskriminiert werden. Deshalb schützt das Behinderten-Einstellungsgesetz auch Angehörige von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung. Geschützte Angehörige sind Eltern, Ehepartnerinnen und Ehepartner, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Geschwister, Großeltern, Urgroßeltern, Enkelkinder und Urenkelkinder.

Das Behinderten-Einstellungsgesetz schützt auch Menschen, die einer Person mit Behinderung nahestehen. Das sind zum Beispiel Freundinnen und Freunde oder Menschen, die Personen mit Behinderungen betreuen.

Ein Beispiel:

Frau P. hat ein Kind mit einer chronischen Erkrankung. Sie muss deshalb öfter zu Hause bleiben. Ihr Arbeitgeber will Frau P. kündigen, weil sie so oft nicht da ist. Er sagt, dass diese Fehlzeiten die Arbeit im Unternehmen stören. Der Arbeitgeber diskriminiert Frau P., weil sie Mutter eines behinderten Kindes ist. Das ist verboten.

4.3. Zeuginnen und Zeugen oder Auskunftspersonen

Wenn Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt diskriminiert werden, können sie sich beschweren. Wir erklären in Kapitel IV, wie und wo das möglich ist. Es kann auch zu einem Verfahren vor Gericht kommen.

Das Behinderten-Einstellungsgesetz schützt auch Menschen, die Menschen mit Behinderungen bei solchen Beschwerden oder Gerichtsverfahren unterstützen. Solche Menschen sind Zeuginnen und Zeugen oder Auskunftspersonen. Sie dürfen deshalb an ihrem Arbeitsplatz nicht benachteiligt werden.

Ein Beispiel:

Frau M. sagt als Zeugin vor Gericht aus. Sie unterstützt damit eine Kollegin mit Behinderung, die gekündigt wurde. Frau M. erzählt, wie ihre Kollegin diskriminiert wurde. Danach kündigt der Arbeitgeber auch Frau M. Das ist ebenfalls diskriminierend. Das Behinderten-Einstellungsgesetz verbietet das.

II. Schutz vor Diskriminierung im täglichen Leben: Das Bundes-Behinderten- Gleichstellungsgesetz

1. In welchen Bereichen schützt dieses Gesetz vor Diskriminierung?

Der Schutz vor Diskriminierung gilt für diese 2 Bereiche:

- in der Privatwirtschaft: Dazu gehört vor allem die Möglichkeit, Waren zu kaufen und Dienstleistungen zu beziehen.
- im Bereich der Bundesverwaltung: Dazu gehören zum Beispiel Verfahren bei der Gewerbebehörde, der Österreichischen Gesundheitskasse oder dem Finanzamt.

1.1. Privatwirtschaft

Verbrauchergeschäfte

Ein Beispiel:

Frau K. ist Rollstuhlfahrerin. Sie will in der Filiale der Handelskette X. eine DVD mit Tierdokumentationen kaufen. Die DVD-Abteilung befindet sich im ersten Stock und es gibt keinen Lift. Die Angestellten wissen nicht über das aktuelle Angebot an DVDs über Tierdokumentationen Bescheid und haben auch gerade keine Zeit nachzuschauen. Verärgert verlässt Frau K. die Filiale.

Für die Filiale der Handelskette X. gilt das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz. Das heißt: Auch Menschen mit Behinderungen müssen Zugang zu allen Waren und Dienstleistungen haben.

Auch private Unternehmen müssen für Barrierefreiheit sorgen. Aber es gibt Bestimmungen zur wirtschaftlichen Zumutbarkeit. Das heißt: Ein Unternehmen kann nicht dazu gezwungen werden einen Lift einzubauen, wenn das zu teuer ist.

Es gibt aber noch andere Möglichkeiten, um Kundinnen und Kunden mit Behinderungen besser zu behandeln. In diesem Fall könnte das Unternehmen zum Beispiel einen Katalog mit dem aktuellen Angebot an DVDs anbieten. Dann kann Frau K. im Erdgeschoß auswählen und eine Verkäuferin oder ein Verkäufer kann die gewünschte DVD vom 1. Stock herunterbringen.

Was ist ein Verbrauchergeschäft?

- der Einkauf im Supermarkt, ein Einkauf beim Fachhändler
- die Bestellung von Waren über einen Versandhandel
- die Vermietung oder der Verkauf einer Wohnung
- ein Restaurantbesuch, der Besuch einer Vorstellung im Kino oder Theater
- der Abschluss einer Haushaltsversicherung, die Inanspruchnahme einer Beratung
- der Besuch einer Friseurin oder eines Friseurs oder einer KFZ-Werkstätte

Der Schutz vor Diskriminierung gilt bereits bei der Anbahnung eines Rechtsverhältnisses. Ein Beispiel dafür ist das Betreten eines Geschäfts mit der Absicht etwas zu kaufen. Und der Schutz gilt bei der Begründung eines Rechtsverhältnisses. Das ist dann der Kauf einer Ware, zum Beispiel eines Computers.

Wichtig: Dieser Schutz vor Diskriminierung besteht nur, wenn die Güter und Dienstleistungen der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Das ist der Fall, wenn die Güter und Dienstleistungen für alle Menschen angeboten werden. Zum Beispiel bei Verbrauchergeschäften.

Der Schutz vor Diskriminierung besteht nicht im privaten Bereich. Zum Beispiel, wenn ein PKW unter Freunden zum Verkauf angeboten wird. Dann steht dieser PKW nicht der Öffentlichkeit zur Verfügung. In diesem Falle ist das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz nicht anwendbar.

Wo gilt der Schutz vor Diskriminierung noch?

Ein Beispiel:

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

Auch für den Verein gilt das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz. Obwohl der Verein nichts verkaufen möchte. Bei der Organisation der Veranstaltung muss der Verein darauf achten, ob Menschen mit Behinderungen teilnehmen werden. Dann muss er entsprechende Maßnahmen setzen.

Zum Beispiel einen barrierefrei zugänglichen Seminarraum aussuchen.
Oder dafür sorgen, dass die Veranstaltung in Gebärdensprache übersetzt wird.
Die Maßnahmen müssen für den Verein wirtschaftlich zumutbar sein.

ZUSAMMENFASSUNG:

Der Schutz vor Diskriminierung gilt für die Versorgung mit und den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.
Das sind zum Beispiel Verbrauchergeschäfte.

Der Schutz vor Diskriminierung gilt aber auch außerhalb eines Rechtsgeschäftes, zum Beispiel bei einer öffentlichen Veranstaltung.

Eine geschlossene Veranstaltung eines privaten Vereines nur für die Vereinsmitglieder fällt nicht unter den Anwendungsbereich des Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetzes.

1.2. Gesamte Bundesverwaltung

Der Schutz vor Diskriminierung gilt im Bereich der gesamten Verwaltung des Bundes.

Dazu zählen:

- die Hoheitsverwaltung: Dazu gehören Behörden und Ämter auf Bundesebene, zum Beispiel die Gewerbebehörde, das Finanzamt.
- die Selbstverwaltung: Dazu gehören die Sozialversicherungen, zum Beispiel die Österreichische Gesundheitskasse, kurz ÖGK.
- die Privatwirtschaftsverwaltung: Dazu zählt zum Beispiel die Vergabe von Förderungen oder Unterstützungen des Bundes aus Stiftungen oder Fonds.

Ein Beispiel:

Herr M. hat eine starke Hörbehinderung. In einem behördlichen Verfahren kann er einer mündlichen Verhandlung nicht folgen, weil niemand in Gebärdensprache übersetzt hat. Das Verfahren war also nicht barrierefrei ausgestaltet. Deshalb liegt eine mittelbare Diskriminierung von Herrn M. vor.

Wichtig: Das Bundes-Behindertengleichstellungs-Gesetz bietet nur Schutz vor Diskriminierung in Angelegenheiten, die in die Bundeskompetenz fallen. Dazu gehören neben der Bundesverwaltung auch die Verbrauchergeschäfte. Für den Bereich der Landesverwaltung gibt es in den Bundesländern ähnliche Regelungen in den Landesgesetzen.

Sie sind nicht sicher, wer in Ihrem Fall zuständig ist?

Dann können Sie bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministerium-Service nachfragen (die Kontaktadresse finden Sie im Anhang auf Seite 38).

2. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung im täglichen Leben

2.1. Unmittelbare Diskriminierung

Ein Beispiel:

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

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

ZUSAMMENFASSUNG:

Wenn eine Person wegen ihrer Behinderung in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als eine andere Person, wird sie unmittelbar diskriminiert. Unmittelbar bedeutet: direkt.

2.2. Mittelbare Diskriminierung

Ein Beispiel:

Frau S. benützt seit einem Unfall einen Rollstuhl. Sie will sich den Film „Mit dem Handbike um die Welt“ im Kino ansehen. Dieser Film wird nur in einem Wiener Kino gezeigt, das keinen barrierefreien Zugang hat. 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. Weil das Kino nur über Stufen erreichbar ist, wird sie mittelbar diskriminiert. Zur Frage der Zumutbarkeit siehe Seite 23.

Noch ein Beispiel:

Herr B. ist blind. Die Homepage des örtlichen Supermarktes ist nicht für sehbehinderte Menschen aufbereitet. Herr B. kann Informationen nicht abrufen. Zum Beispiel kann er sich nicht über Sonderangebote informieren. Herr B. wird durch diese Informations- oder Kommunikationsbarriere gegenüber einer Person ohne Behinderung benachteiligt.

Auch hier gelten die wirtschaftlichen Zumutbarkeitsbestimmungen. Dennoch muss die Anbieterin oder der Anbieter einer Leistung versuchen, die Angebote im Sinne der Gleichbehandlung zu verbessern.

ZUSAMMENFASSUNG:

Eine „mittelbare Diskriminierung“ bedeutet: Jemand wird durch scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren, die für alle Menschen gleich gelten, benachteiligt.

Ein Beispiel zu diskriminierenden Vorschriften: Eine Hausordnung, die die Mitnahme von Hunden verbietet und keine Ausnahme zulässt, benachteiligt Menschen mit Behinderung, die einen Blindenhund haben.

Eine Benachteiligung kann auch vorliegen, wenn bauliche Barrieren vorhanden sind oder Barrieren bei der Kommunikation und Information bestehen. Ob eine Benachteiligung auch eine verbotene Diskriminierung bedeutet, muss in jedem Einzelfall geprüft werden (siehe dazu Seite 23).

2.3. Belästigung

Ein Beispiel:

Herr M. hat eine chronische Neurodermitis. Das ist eine schwere Hautkrankheit. Im Schwimmbad wird er vom Bademeister belästigt. Der sagt zu ihm, dass er wegen seines Hautauschlags „kein schöner Anblick“ für die anderen Badegäste ist.

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

ZUSAMMENFASSUNG:

Wir sprechen von Diskriminierung durch Belästigung, wenn ein Verhalten Menschen mit Behinderung einschüchtert, beleidigt oder ihre Menschenwürde verletzt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn Menschen mit Behinderung beschimpft oder lächerlich gemacht werden.

2.4. Anweisung

Ein Beispiel:

Der Inhaber eines Geschäfts stachelt durch sein Verhalten Kunden dazu an, einen anderen Kunden wegen seiner Behinderung ein wenig zu verspotten. Er selbst beteiligt sich nicht daran.

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

Eine Diskriminierung besteht also auch, wenn jemand andere Personen dazu auffordert, einen Menschen mit Behinderung zu belästigen.

ZUSAMMENFASSUNG:

Im Bereich des täglichen Lebens gilt: Niemand darf wegen seiner oder 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 jemand diskriminiert wird, muss immer im konkreten Einzelfall geprüft werden.

Ein Beispiel:

Die Rollstuhlfahrerin Frau K. kann sich im Kino den Film „Mit dem Handbike um die Welt“ nicht ansehen, weil das Kino keinen barrierefreien Zugang hat. Muss der Kinobetreiber Herr G. nun in jedem Fall für einen barrierefreien Zugang sorgen?

3.1. Unverhältnismäßige Belastung

Ein Beispiel:

Der Kinobetreiber Herr G. überlegt, sein Kino barrierefrei zu machen. Er holt einen Kostenvoranschlag für einen entsprechenden Aufzug ein und erkundigt sich beim Sozialministerium-Service über öffentliche Förderungen für den Umbau.

Ist der Umbau für das Kino zu teuer? Dann ist er aus **wirtschaftlichen Gründen unzumutbar**. Man sagt dazu: Der Umbau ist eine unverhältnismäßige Belastung. In diesem Fall liegt nach dem Gesetz keine Diskriminierung vor. Ob eine Belastung zumutbar ist, hängt von diesen Punkten ab:

- Wie wirtschaftlich leistungsfähig ist die Anbieterin oder der Anbieter einer Leistung?
- Wie hoch ist der Aufwand zur Beseitigung etwa von baulichen Barrieren?
- Können Förderungen aus öffentlichen Mitteln bezogen werden?
- Wieviel Zeit ist seit dem Inkrafttreten des Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetzes vergangen?
- Beim Zugang zu Wohnraum: Wie groß ist der Bedarf der betroffenen Person an der Benutzung der Wohnung?

Bei dieser Einzelfallprüfung muss auch die Auswirkung der Benachteiligung auf die allgemeinen Interessen von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden.

Zum vorherigen Beispiel:

Der Kinobetreiber Herr G. hat eine kostengünstige und barrierefreie Alternative zum teuren Aufzug gefunden. Er kauft eine Rampe, die er einfach über die Stufen legen kann. Frau S. wird dadurch der Besuch des Kinos ermöglicht.

Herr G. hat damit das Richtige getan. Er hat eine Maßnahme gesetzt, die eine **maßgebliche Verbesserung** der Situation für die betroffene Person darstellt. Diese Maßnahme war dem Kinobetreiber zumutbar.

ZUSAMMENFASSUNG:

Ob eine Diskriminierung besteht, muss immer für den konkreten Einzelfall geprüft werden. Ist die Beseitigung der diskriminierenden Umstände unzumutbar? Dann liegt keine Diskriminierung vor. Aber auch in diesem Fall muss versucht werden, eine zumutbare maßgebliche Verbesserung der Situation zu erreichen.

3.2. Rechtmäßiges Ziel

Eine Benachteiligung etwa durch Barrieren oder scheinbar neutrale Vorschriften kann auch durch ein rechtmäßiges Ziel **sachlich gerechtfertigt** sein. Voraussetzung dafür ist, dass die Mittel zum Erreichen dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. In diesem Fall liegt nach dem Gesetz keine Diskriminierung vor.

Beispiele für so genannte rechtmäßige Ziele sind sicherheitstechnische Standards, zum Beispiel beim Brandschutz, Hygienevorschriften oder Denkmalschutz.

ZUSAMMENFASSUNG:

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

Muss nun alles barrierefrei gestaltet sein?

Das hängt davon ab, ob die Beseitigung von Barrieren zumutbar ist. Zumutbar ist das, wenn das Unternehmen wirtschaftlich leistungsfähig ist. Und wenn der finanzielle Aufwand, der mit der Beseitigung der Barriere verbunden ist, nicht zu hoch ist.

Ist die Herstellung vollständiger Barrierefreiheit nicht zumutbar?

Dann muss zumindest versucht werden, eine maßgebliche Verbesserung der Situation für Menschen mit Behinderungen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichstellung zu bewirken. Jedenfalls ist es zumutbar, in Zukunft bauliche Barrieren zu vermeiden.

Das Gesetz ist mit 1.1.2006 in Kraft getreten. Barrierefreiheit war aber nicht überall sofort umsetzbar. Deshalb gab es Übergangsfristen im baulichen Bereich und im Verkehrsbereich. Diese Fristen sind mit Ende 2019 ausgelaufen.

4. Wer ist vom Diskriminierungsschutz umfasst?

Der Schutz vor Diskriminierung gilt für:

- Menschen mit Behinderungen
- Angehörige von Menschen mit Behinderungen und Personen, die Menschen mit Behinderung nahestehen
- Zeuginnen und Zeugen oder Auskunftspersonen

4.1. Menschen mit Behinderungen

Ein Beispiel:

Frau R. hat Multiple Sklerose. Ihre Erkrankung ist nicht weit fortgeschritten. 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 Multiple Sklerose in der Gesellschaft benachteiligt bzw. diskriminiert werden.

Ein Beispiel:

Herr K. hat eine chronische Herzerkrankung und muss regelmäßig Medikamente einnehmen. Herr K. ist ebenfalls vom Diskriminierungsschutz erfasst. Durch seine chronische Erkrankung ist er für eine längere Zeit körperlich eingeschränkt. Das kann zu Benachteiligungen im gesellschaftlichen Leben führen.

Die Behinderung muss **nicht amtlich festgestellt sein**. Betroffene Personen müssen nur gut erklären können, dass sie eine Behinderung haben. Im Zweifelsfall ist ein ärztliches Gutachten vorzulegen, das eine Behinderung feststellt. Oder der Behindertenpass des Sozialministerium-Service. Und: Die **Behinderung muss der Grund für die Diskriminierung** sein.

ZUSAMMENFASSUNG:

Behinderung ist die Auswirkung einer körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder einer Beeinträchtigung der Sinnesfunktion. Sie führt dazu, dass die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft erschwert ist. Diese Beeinträchtigung muss voraussichtlich mehr als 6 Monate dauern. Sonst gilt sie als nur vorübergehend und fällt nicht unter den Schutz dieses Gesetzes. Wie zum Beispiel ein Gipsbein.

Der Diskriminierungsschutz besteht für alle Menschen mit Behinderung unabhängig von einem bestimmten Grad oder einer bestimmten Schwere der Behinderung. Wesentlich ist aber der Umstand, dass sich an die Behinderung eine Diskriminierung knüpfen kann.

4.2. Angehörige und Menschen in einem Nahe-Verhältnis

Ein Beispiel:

Eine Familie sucht eine neue Wohnung. Ein Kind der Familie hat einen chronischen Hautausschlag. Der Hauseigentümer will die Familie nicht als Mieter. Er meint, dass die anderen Wohnungsmieterinnen und Wohnungsmieter im Haus wegen der Hauterkrankung des Kindes Angst haben könnten.

Das ist ein Beispiel aus dem täglichen Leben. Es zeigt: Auch Angehörige von Menschen mit Behinderungen können diskriminiert werden. Deshalb wurde der Diskriminierungsschutz aufgrund von Behinderung auch auf Angehörige von Menschen mit Behinderungen ausgeweitet. Geschützt sind auch Eltern, Ehepartnerinnen und Ehepartner, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Geschwister und andere Angehörige in gerader Linie, wie etwa Großeltern, Urgroßeltern, Enkelkinder und Urenkelkinder.

Vom Diskriminierungsschutz sind auch Menschen umfasst, die aufgrund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert werden. Zum Beispiel Freundinnen und Freunde, betreuende Personen.

4.3. Zeuginnen und Zeugen und Auskunftspersonen

Das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz schützt auch Menschen, die Menschen mit Behinderung bei Beschwerden oder Gerichtsverfahren unterstützen. Solche Menschen sind Zeuginnen und Zeugen oder Auskunftspersonen. Sie dürfen ebenfalls nicht benachteiligt werden.

III. Folgen der Verletzung des Diskriminierungsverbots

1. In der Arbeitswelt

Hier gilt das Behinderten-Einstellungsgesetz.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wegen ihrer Behinderung diskriminiert werden, haben:

- Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens. Er wird auch materieller Schadenersatz genannt. Das ist der Ersatz für den finanziellen Schaden, den eine Person durch die Diskriminierung erlitten hat.
- Anspruch auf Gewährung der vorenthaltenen Leistung
- Anspruch auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Das ist der immaterielle Schadenersatz. Mehr zu diesem Thema erfahren Sie auf Seite 31.

1.1. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer wegen ihrer Behinderung gekündigt oder entlassen werden, spricht man von einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Oder, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis wegen der Behinderung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht fortgesetzt wird. In diesem Fall haben die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer diese 2 Möglichkeiten:

- Gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgehen und Klage bei Gericht einbringen, damit das Arbeitsverhältnis weiter bestehen bleibt.
- Die Beendigung gelten lassen und materiellen sowie immateriellen Schadenersatz verlangen. Das heißt aber: Das Arbeitsverhältnis bleibt beendet.

1.2. Begründung des Arbeitsverhältnisses und beruflicher Aufstieg

Wenn eine Person wegen ihrer Behinderung nicht eingestellt wird oder bei einem beruflichen Aufstieg nicht berücksichtigt wird, hat sie nur Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber. Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses, also eine Einstellung, oder ein beruflicher Aufstieg können nicht erzwungen werden.

1.3. Entgelt

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer verdient wegen einer Behinderung für gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen? Dann hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit Behinderung

- Anspruch auf die Bezahlung der Differenz und
- Anspruch auf immateriellen Schadenersatz.

1.4. Aus- und Weiterbildung, Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen

Bei allen anderen Tatbeständen von Diskriminierung in der Arbeitswelt, wie zum Beispiel beim Zugang zu Ausbildung und Weiterbildung, zu Sozialleistungen oder bei den Arbeitsbedingungen, gibt es

- einen Anspruch auf Einbeziehung in die Maßnahme oder auf die Gewährung einer Leistung, also zum Beispiel auf den Zugang zu einer Weiterbildung, oder
- Anspruch auf materiellen Schadenersatz sowie
- Anspruch auf immateriellen Schadenersatz.

1.5. Belästigung

Bei Diskriminierung durch eine Belästigung hat die betroffene Person einen Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz in der Höhe von mindestens 1.000 Euro gegen die Belästigerin oder den Belästiger. Es besteht auch ein Anspruch auf Schadenersatz gegen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wenn diese schuldhaft nichts unternommen haben, damit die Belästigung aufhört.

Schuldhaft bedeutet:

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben vorsätzlich, also mit Absicht, nichts gegen die Belästigung unternommen. Oder sie waren fahrlässig. Fahrlässig bedeutet, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Pflichten nicht wahrnehmen und es dadurch hinnehmen, dass die Belästigung nicht aufhört.

1.6. Zugang zur selbstständigen Erwerbstätigkeit

Wenn Menschen mit Behinderung beim Zugang zu einer selbstständigen beruflichen Tätigkeit diskriminiert werden, haben sie Anspruch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz.

2. Im täglichen Leben

Hier gilt das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz.

Personen, die wegen ihrer Behinderung diskriminiert werden, haben:

- Anspruch auf materiellen Schadenersatz,
- Anspruch auf immateriellen Schadenersatz sowie
- bei Belästigung einen Anspruch auf Unterlassung.

2.1. Ersatz von materiellem Schaden

Ein materieller Schaden ist der finanzielle Schaden, den die betroffene Person durch die Diskriminierung erlitten hat. Man nennt ihn auch Vermögensschaden.

Ein Beispiel:

Frau K. ist Rollstuhlfahrerin. Sie will mit Freunden ein Konzert besuchen. Sie erkundigt sich zuvor beim Veranstalter, ob der Veranstaltungsort auch behindertengerecht und barrierefrei zugänglich ist. Als ihr das zugesichert wird, kauft sie Karten im Vorverkauf. Am Tag des Konzerts erfährt Frau K. vor Ort, dass das Konzert an einen kleineren Veranstaltungsort verlegt wurde. Es ist nun nicht mehr barrierefrei zugänglich.

Frau K. hat dadurch einen materiellen Schaden:

durch die Kosten der bereits bezahlten Konzertkarte und durch die Fahrtkosten zum Veranstaltungsort. Für diese Kosten erhält sie keine entsprechende Leistung. Deshalb kann sie die Kosten in Form von Schadenersatz vom Veranstalter zurückfordern.

Wenn eine Person aufgrund ihrer Behinderung „im täglichen Leben“ diskriminiert wird, hat sie Anspruch auf Ersatz des dadurch erlittenen Schadens.

Schadenersatz bedeutet immer: Abgeltung des Schadens in einem bestimmten Geldwert.

Wichtige Voraussetzung für Schadenersatz ist, dass ein rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten vorliegt. Nach den Bestimmungen des Behinderten-Gleichstellungsrechts ist die Verletzung des Diskriminierungsverbots ein rechtswidriges Verhalten.

Schuldhaftes Verhalten liegt vor, wenn die Diskriminierung absichtlich vorgenommen wird. Oder wenn sie fahrlässig passiert, weil man seine Verpflichtungen nach dem Behinderten-Gleichstellungsgesetz nicht ausreichend erfüllt hat. Zum Beispiel: Die Veranstalterin oder der Veranstalter kümmert sich einfach nicht um Barrierefreiheit am Veranstaltungsort.

2.2. Ersatz von immateriellem Schaden

Immaterieller Schaden liegt vor, wenn die betroffene Person eine persönliche Beeinträchtigung durch die Diskriminierung erfahren hat. Das ist die entstandene Kränkung oder Beleidigung.

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

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

Die Höhe eines immateriellen Schadenersatzes hängt davon ab:

- Wie lange hat die Diskriminierung gedauert?
- Wie erheblich war die Beeinträchtigung?
- Besteht eine Mehrfachdiskriminierung?

Belästigung:

Das Gesetz hat den Schadenersatz-Anspruch bei Belästigung eigens geregelt. Es sieht in diesem Fall einen Schadenersatz-Anspruch gegen die Belästigerin oder den Belästiger in der Höhe von mindestens 1.000 Euro vor. Als Ersatz für einen allfälligen finanziellen Schaden und als Ausgleich für die entstandene persönliche Beeinträchtigung.

2.3. Gibt es auch andere Rechtsfolgen als Schadenersatz?

Das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz sieht bei Verletzung des Diskriminierungsverbots als Rechtsfolge ausschließlich Schadenersatz-Ansprüche für betroffene Personen vor. Es gibt keinen Anspruch auf Beseitigung oder Unterlassung.

Ein Beispiel:

Kein Unternehmen kann dazu gezwungen werden, den Zutritt zu den Verkaufsräumlichkeiten barrierefrei auszugestalten. Oder einen Mietvertrag mit einem Menschen mit einer Behinderung abzuschließen. Die betroffene Person kann vom Gesetz her also nur einen Ersatz des materiellen und auch immateriellen Schadens verlangen, der ihr durch das Nichtzustandekommen des Vertrags entstanden ist.

Ausnahmen:

Eine Ausnahme besteht bei **Belästigung**. Hier kann die betroffene Person auch auf Unterlassung klagen. Unterlassung bedeutet hier ganz konkret: Die Person darf nicht noch einmal belästigt werden.

Und es kann eine **Verbandsklage** auf Unterlassung und Beseitigung einer Diskriminierung gegen große Unternehmen eingebracht werden.

Eine Verbandsklage ist eine Klage, die von Vereinen oder Verbänden eingebracht wird. Sie machen das nicht für sich selbst, sondern für die Allgemeinheit. Also für alle Menschen, die davon betroffen sind. Die Möglichkeit, eine Verbandsklage zu erheben, haben der Österreichische Behindertenrat, der Klagsverband und die Behindertenanwaltschaft.

Eine andere Möglichkeit ist das Schlichtungsverfahren. Hier könnte eine Beseitigung oder eine Unterlassung der Diskriminierung das Ergebnis sein. Voraussetzung ist aber eine Einigung der Streitparteien (siehe dazu Schlichtungsverfahren, Seite 34).

IV. Was kann man tun, wenn man diskriminiert wird?

1. Ich werde diskriminiert. Wo kann ich mich informieren?

Wenn Sie meinen, dass Sie aufgrund Ihrer Behinderung diskriminiert werden, können Sie sich bei den folgenden Stellen Beratung und Unterstützung holen:

- **bei der Behindertenanwältin oder dem Behindertenanwalt:**

Die Behindertenanwältin oder der Behindertenanwalt ist für Menschen mit Behinderungen tätig und setzt sich für ihre Interessen ein.

- **bei der Landesstelle des Sozialministerium-Service, die für Ihr Bundesland zuständig ist:**

Das Sozialministerium-Service berät Menschen mit Behinderungen zum Thema Gleichstellung in der Arbeitswelt und im täglichen Leben.

- **beim Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und bei der Arbeiterkammer:**

ÖGB und Arbeiterkammer beraten Menschen mit Behinderungen zum Thema Gleichstellung in der Arbeitswelt. ÖGB und Arbeiterkammer vertreten ihre Mitglieder auch vor dem Arbeits- und Sozialgericht, wenn sie von Diskriminierung betroffen sind.

- **beim Österreichischen Behindertenrat:**

Der Behindertenrat ist der Dachverband von Organisationen für Menschen mit Behinderungen in Österreich. Wenn Menschen mit Behinderungen von Diskriminierung in der Arbeitswelt betroffen sind, können sie sich an den Behindertenrat wenden. Der Behindertenrat kann sich an dem Verfahren beteiligen und die diskriminierte Person als weiterer Kläger unterstützen.

Im Anhang finden Sie, wo und wie Sie diese Stellen kontaktieren können.

ACHTUNG!

Wenn Menschen mit Behinderungen meinen, dass sie in der Arbeitswelt diskriminiert werden, raten wir dazu, dass sie sich zu allererst informieren:

- Liegt tatsächlich eine Diskriminierung vor?

- Welche Stellen können sie bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche unterstützen?

2. Wo kann ich meine Ansprüche durchsetzen, wenn ich von Diskriminierung betroffen bin?

Wenn Menschen mit Behinderungen von Diskriminierung betroffen sind, gibt es 2 Schritte, damit sie ihre Ansprüche durchsetzen können:

1. ein Schlichtungsverfahren
2. eine Klage vor Gericht, wenn das Schlichtungsverfahren keinen Erfolg gebracht hat.

2.1. Schlichtungsverfahren

Eine Person, die sich wegen ihrer Behinderung diskriminiert fühlt und dagegen vorgehen möchte, muss sich **zuerst an die Schlichtungsstelle des Sozialministerium-Service** wenden. Und zwar an die Landesstelle, die für ihr Bundesland zuständig ist. Die Adressen aller Landesstellen des Sozialministerium-Service finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

Die betroffene Person muss bei der zuständigen Landesstelle einen Antrag auf ein Schlichtungsverfahren einbringen. Der Antrag kann schriftlich oder mündlich eingebracht werden. Mit dem Antrag gibt die Person dem Sozialministerium-Service bekannt, dass sie sich diskriminiert fühlt. In einem Schlichtungsverfahren soll eine Lösung für die diskriminierende Situation gefunden werden.

Das Sozialministerium-Service leitet dann das Schlichtungsverfahren ein. Das Ziel des Schlichtungsverfahrens ist eine **gütliche Einigung** zwischen den Streitparteien. Gütlich heißt: Es soll eine Lösung gefunden werden, ohne vor Gericht gehen zu müssen. Die Streitparteien sind die Person, die sich diskriminiert fühlt, und die Person, die für die Diskriminierung verantwortlich ist. Bei dem Schlichtungsverfahren geht es nicht darum, dass festgestellt wird, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht.

Das Sozialministerium-Service bietet auch eine Mediation an, damit sich die Streitparteien einigen können. In einer Mediation unterstützt eine neutrale Vermittlerin oder ein neutraler Vermittler die Streitparteien dabei, dass sie ihren Konflikt lösen. Die Mediation ist für die Streitparteien freiwillig. Der Staat bezahlt das Schlichtungsverfahren und die Mediation.

In einem Schlichtungsverfahren können auch mehrere Diskriminierungstatbestände behandelt werden. Man spricht dann von Mehrfachdiskriminierung.

Mehrfachdiskriminierung bedeutet, dass sich eine Person wegen mehr als einem Merkmal diskriminiert fühlt. Eine Person kann sich zum Beispiel wegen einer Behinderung und wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlen.

2.2. Klage vor Gericht

Die Streitparteien können sich im Schlichtungsverfahren innerhalb von 3 Monaten nicht einigen? Dann kann die Person, die sich wegen einer Behinderung diskriminiert fühlt, eine Klage bei Gericht einbringen. Bei einer Kündigung oder Entlassung haben die Streitparteien nach der Einleitung eines Schlichtungsverfahrens nur 1 Monat Zeit für eine Einigung.

ACHTUNG!

Bevor Sie wegen einer Diskriminierung eine Klage bei Gericht einbringen können, muss auf jeden Fall ein Schlichtungsverfahren stattgefunden haben. Das **Sozialministerium-Service muss bestätigen**, dass ein Schlichtungsverfahren stattgefunden hat und dass es nicht gelungen ist, eine Einigung zu finden.

a) Wie lange kann ich eine Klage wegen einer Diskriminierung einbringen?

ACHTUNG!

Für das Einbringen einer Klage vor Gericht wegen einer Diskriminierung gibt es **Fristen**. Wenn die Diskriminierung zu lange her ist, kann man keine Klage mehr einbringen. Beispiele für Fristen: Bei einer Kündigung oder Entlassung sind das nur 14 Tage, bei einer Ablehnung einer Bewerbung sind es 6 Monate, bei einer Belästigung 1 Jahr.

Das Schlichtungsverfahren muss daher innerhalb dieser Fristen eingeleitet werden. Solange das Schlichtungsverfahren dauert, läuft diese Zeit nicht weiter. Erst wenn das Sozialministerium-Service bestätigt hat, dass keine Einigung erzielt werden konnte, werden die Tage wieder gezählt. Man sagt: Die Frist läuft weiter.

Nach Zustellung der Bestätigung durch das Sozialministerium-Service bleiben bei einer Kündigung oder Entlassung noch 14 Tage Zeit für eine Klage bei Gericht. In anderen Fällen von Diskriminierung sind das zumindest 3 Monate.

ACHTUNG!

Wenn Sie meinen, dass Sie diskriminiert worden sind, lassen Sie sich bitte **sofort beraten!**

b) Wo kann ich eine Klage wegen Diskriminierung aufgrund meiner Behinderung einbringen?

Wenn sich Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert fühlen, können sie eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einbringen.

In allen anderen Fällen von Diskriminierung können Menschen mit Behinderungen eine Klage beim zuständigen Zivilgericht einbringen.

ACHTUNG!

Die **Kosten** für ein Gerichtsverfahren müssen von der Streitpartei, die das Verfahren verliert, bezahlt werden.

Die Arbeiterkammer und die Gewerkschaft vertreten ihre Mitglieder in Verfahren, die das Arbeitsrecht betreffen. Die Mitglieder müssen für diese Vertretung vor Gericht in der Regel nichts bezahlen. Es gibt auch andere Vereine für Menschen mit Behinderungen, die ihre Mitglieder bei Gerichtsverfahren unterstützen.

c) Wer muss vor Gericht beweisen, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat?

Das Gesetz schreibt vor, dass die von Diskriminierung betroffene Person, also die Klägerin oder der Kläger, vor Gericht zeigen und **glaubhaft machen** muss, dass wirklich eine Diskriminierung vorliegt. Die andere Streitpartei, also der Beklagte oder die Beklagte, muss **beweisen**, dass ein anderes Motiv der Grund für eine Benachteiligung war.

Ein Beispiel:

Frau S. bringt eine Klage gegen das Unternehmen K ein. Das Unternehmen hat Frau S. gekündigt. Frau S. fühlt sich diskriminiert. Sie meint, dass ihr Arbeitgeber K sie wegen ihrer Behinderung gekündigt hat. Im Schlichtungsverfahren konnte sich Frau S. mit ihrem Arbeitgeber nicht einigen. Ein Verfahren vor Gericht soll feststellen, ob die Kündigung wirklich eine Diskriminierung war oder ob es andere Gründe für die Kündigung gab.

Als betroffene Person und Klägerin muss Frau S. in dem Verfahren glaubhaft machen, dass ihr Arbeitgeber K sie wegen ihrer Behinderung gekündigt hat. Sie muss dafür nicht unbedingt Beweise vorlegen. Es kann auch ausreichen, dass sie ihre Sichtweise nachvollziehbar und begründet darlegt.

Der Arbeitgeber K muss beweisen, dass es einen anderen Grund für die Kündigung gab. Zum Beispiel, dass Frau S. unzuverlässig war und ihre Arbeit nicht gut erledigt hat. Als Beweis können Aussagen von Zeuginnen oder Zeugen oder die Arbeitsergebnisse von Frau S. dienen.

ACHTUNG!

Bei einem Verfahren vor Gericht ist es immer gut, wenn auch die betroffene Person, also die Klägerin oder der Kläger, ihre Klage durch Beweise unterstützen kann. Also zum Beispiel durch die Aussagen von Zeuginnen und Zeugen.

Adressen

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Zentrale Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel: 01/534 44-0
www.oegb.at

BUNDESKAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

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

BEHINDERTENANWALT

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

ÖSTERREICHISCHER BEHINDERTENRAT

Favoritenstraße 111/11, 1100 Wien
Tel: 01/513 15 33-0
www.behindertenrat.at

KLAGSVERBAND ZUR DURCHSETZUNG DER RECHTE VON DISKRIMINIERUNGSOPIERN

Lassallestraße 7a, Unit 4, Top 6a,
1020 Wien,
Tel: 01/961 05 85-13
www.klagsverband.at

SOZIALMINISTERIUM

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

SOZIALMINISTERIUM-SERVICE

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

Burgenland

Neusiedler Straße 46, 7000 Eisenstadt
Tel: 02682/64 046

Kärnten

Kumpfgasse 23-25, 9020 Klagenfurt
Tel: 0463/5864-0

Niederösterreich

Daniel-Gran-Straße 8/3.Stock
3100 St. Pölten
Tel: 02742/31 22 24

Oberösterreich

Gruberstraße 63, 4021 Linz
Tel: 0732/7604-0

Salzburg

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg
Tel: 0662/88 983-0

Steiermark

Babenbergerstraße 35, 8020 Graz
Tel: 0316/7090

Tirol

Herzog-Friedrich-Straße 3
6020 Innsbruck,
Tel: 0512/563 101

Vorarlberg

Rheinstraße 32/3, 6900 Bregenz
Tel: 05574/6838

Wien

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien
Tel: 01/588 31

Wörterbuch

Barrierefreiheit

Barrierefrei bedeutet: bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme zur Verarbeitung von Informationen und andere gestaltete Lebensbereiche müssen für Menschen mit Behinderungen zugänglich und nutzbar sein. Und zwar:

- in der allgemein üblichen Weise, also wie für alle anderen Menschen,
- ohne besondere Erschwernis,
- ohne fremde Hilfe.

Barrierefreiheit ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können.

Bauliche Barrierefreiheit bedeutet: Gebäude und Verkehrsanlagen sind so gestaltet, dass Menschen mit Behinderungen sie ohne Probleme betreten und nutzen können. Das gilt sowohl für Menschen mit körperlichen Behinderungen als auch mit Sinnesbehinderungen.

Aber auch Informationen müssen barrierefrei zugänglich sein. Zum Beispiel müssen Webseiten auch für blinde Menschen verwendbar sein.

Behindertenanwältin oder Behindertenanwalt, Behindertenanwaltschaft

Seit 2006 gibt es in Österreich eine Behindertenanwaltschaft.

Der Behindertenanwalt oder die Behindertenanwältin vertritt die Interessen der Menschen mit Behinderungen in Österreich. Die wichtigsten Aufgaben sind die Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, wenn sich diese diskriminiert fühlen.

Die Behindertenanwaltschaft ist unabhängig und weisungsfrei. Das bedeutet: Niemand kann der Behindertenanwaltschaft vorschreiben, was sie tun darf.

Behinderten-Einstellungsgesetz

Das Behinderten-Einstellungsgesetz ist das Gesetz über die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Das Gesetz regelt die Rechte und Pflichten von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt.

Das Gesetz verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt. Es regelt auch, welche Förderungen es gibt und wie Menschen mit Behinderungen gegen Diskriminierung in der Arbeitswelt vorgehen können.

Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz

Das Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz ist das Bundes-Gesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Das Gesetz hat folgende Ziele:

- dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt am Leben in der Gesellschaft teilnehmen können,
- dass Menschen mit Behinderungen nicht diskriminiert werden,
- dass Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben führen können.

Bundeskompetenz

Die Zuständigkeiten zum Beschluss und zur Vollziehung von Gesetzen sind zwischen dem Bund und den Ländern verteilt. Das Bundes-Verfassungsgesetz legt fest, welche Bereiche der Bund regeln darf (z.B. den Konsumentenschutz) und für welche Bereiche die Länder zuständig sind. Der Bund macht Gesetze für ganz Österreich. Das Land macht nur Gesetze für ein Bundes-Land. Bundeskompetenz bedeutet: Hier ist der Bund zuständig.

Diskriminierung

Alle Menschen haben die gleichen Rechte und die gleiche Würde und sollen deshalb auch gleich behandelt werden. Wenn Menschen zum Beispiel wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters oder wegen einer Behinderung nicht gleich behandelt werden, werden sie diskriminiert.

Wir unterscheiden:

- mittelbare Diskriminierung und
- unmittelbare Diskriminierung

Wir sprechen von **unmittelbarer Diskriminierung**, wenn Menschen direkt wegen einer Eigenschaft, zum Beispiel wegen ihres Geschlechts oder wegen einer Behinderung, schlechter behandelt werden als andere Menschen. Unmittelbar bedeutet: direkt.

Wir sprechen von **mittelbarer Diskriminierung**, wenn Menschen nicht direkt wegen einer Eigenschaft diskriminiert werden, sondern durch eine Regelung oder Vorschrift benachteiligt werden, die für alle Menschen gilt. Oder, wenn sie durch Barrieren diskriminiert werden.

Gleichbehandlung, Gleichstellung

Menschen mit Behinderungen dürfen gegenüber anderen Menschen nicht benachteiligt werden. Sie müssen gleich behandelt werden und die gleichen Rechte haben. Die österreichische Verfassung garantiert die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Das Behinderten-Gleichstellungspaket umfasst mehrere Gesetze als rechtlichen Rahmen für diese Gleichstellung. Es verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Lebensbereichen.

Das Behinderten-Gleichstellungspaket umfasst folgende Gesetze:

- Bundes-Behinderten-Gleichstellungsgesetz
- Behinderten-Einstellungsgesetz
- Bundes-Behindertengesetz

Diese Gesetze verbieten Diskriminierung im täglichen Leben und in der Arbeitswelt. Sie legen fest, was eine Person mit Behinderung, die sich diskriminiert fühlt, dagegen tun kann. Die Gesetze legen auch die Rechte und Befugnisse des Behindertenanwalts oder der Behindertenanwältin fest.

Schadenersatz

Wenn eine Person aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert wird, entsteht ihr dadurch ein Schaden.

Das kann ein materieller Schaden sein. Das bedeutet, dass die diskriminierte Person aufgrund der Diskriminierung weniger Geld hat. Es ist ein Schaden in ihrem Vermögen eingetreten. Darum heißt er auch Vermögensschaden. Wenn sich eine Person mit Behinderung zum Beispiel Karten für eine Theateraufführung kauft und das Theater nicht barrierefrei zugänglich ist, kann sie die Theaterkarten nicht nutzen. Die Kosten für die Karten sind ihr materieller Schaden.

Der Schaden kann auch immateriell sein. Das ist ein Schaden an der Würde, der Gesundheit oder der Ehre einer Person. Die Gefühle der Person werden verletzt.

Für materiellen und immateriellen Schaden hat man Anspruch auf einen Ersatz oder eine Wiedergutmachung für den erlittenen Schaden. Das nennt man Schadenersatz.

Schlichtungsstelle, Schlichtungsverfahren

Wenn sich eine Person mit einer Behinderung diskriminiert fühlt, kann sie ein Schlichtungsverfahren verlangen. Dazu muss die Person sich an das Sozialministerium-Service wenden. Das Sozialministerium-Service lädt dann beide Seiten zu einem Schlichtungsgespräch ein. Also die Person, die sich diskriminiert fühlt, und die Person, die diskriminiert hat. In vielen Fällen gibt es eine Einigung. Nur wenn es keine Einigung gibt, kann sich die diskriminierte Person an ein Gericht wenden.

UN-Konvention, UNO

Der ganze Name lautet: UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Eine Konvention ist ein Abkommen. In Österreich gilt diese Konvention seit 2008. Die Konvention sagt: Menschen mit Behinderungen dürfen nicht benachteiligt werden. Österreich muss dafür sorgen, dass die UN-Konvention eingehalten wird.

Die UNO ist der Zusammenschluss von fast 200 Ländern auf der ganzen Welt. UNO ist eine Abkürzung und heißt: United Nations Organisation. Auf Deutsch heißt das: Vereinte Nationen.

IMPRESSUM

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte, Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien;

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum;
www.oegb.at/impressum

Redaktion: Mag.a Martina Chlestil, Mag.a Martina Lackner,

Übersetzung in leichte Sprache: capito Wien

AutorInnen: Mag.a Manuela Blum, Mag.a Dinah Djalinous-Glatz,

Mag.a Karin Hinteregger, Mag.a Martina Spenger

Titelfoto: ©fotolia/Luger

Grafik: Andreas Kuffner

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Mai 2021



wien.arbeiterkammer.at