

Dr. Erwin Buchinger
Anwalt für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderung



Diskriminierungsschutz behinderter Menschen in der Arbeitswelt

Die Erfahrungen der Behindertenanwaltschaft

Veranstaltung KOBV, TU Wien, IBM

10.11.2014



Inhalt

- **Kurze Vorstellung der Behindertenanwaltschaft**
- **Wer ist behindert?**
- **Rechtsgrundlagen zum Diskriminierungsschutz**
- **Rechtsansprüche und Rechtsdurchsetzung**
- **Erfahrungen aus Interventionen, Schlichtungen und Klagen**



Behindertenanwalt

- Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung
- Sprechstunden und Sprechtage
- Mehr als 1200 Beschwerdefälle im Jahr (Schwerpunkte Arbeit, Bildung, Barrierefreiheit)
- Haupttätigkeit in Form von Interventionen und Schlichtungen
- weiters Berichte, Untersuchungen, Empfehlungen
- Mitglied im Bundesbehindertenbeirat
- Jährlicher Tätigkeitsbericht an Sozialminister
- Büro mit 6 MitarbeiterInnen

Behindertenanwalt ist weisungsfrei und unabhängig



Wer ist behindert?



Das österreichische Recht kennt keinen einheitlichen Behindertenbegriff. Für Gleichstellungsfragen gilt die Definition des § 3 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG):

„Behinderung (...) ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren.“



Wieviele Menschen leben mit Behinderungen?



Weltweit ca.15% der Weltbevölkerung (WHO 2011)

in Österreich ca. 1,7 Millionen – 20% der Bevölkerung:

- 1 Mio mit Mobilitätseinschränkungen (50 T benützen Rollstuhl)
- 0,3 Mio mit starker Sehbeeinträchtigung
- 0,2 Mio mit psychischen/neurologischen Beeinträchtigungen
- 0,2 Mio mit starker Hörbeeinträchtigung
- 0,1 Mio mit Lernschwierigkeiten



Rechtsgrundlagen - Antidiskriminierung

- UN-Behindertenrechtskonvention (2006/2007/2008)
- Rahmenrichtlinie 2000/78/EG (Antidiskriminierung Arbeitswelt)
- Artikel 7 Abs. 1 B-VG (Gleichbehandlungsgebot und Benachteiligungsverbot von Menschen mit Behinderung)
- Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG (Gleichstellung von MmB außerhalb der Arbeitswelt)
- **Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG** (Gleichstellung von MmB in der Arbeitswelt)
- **Antidiskriminierungsgesetze** der Länder (z.B. Wiener ADG aus 2008 für ihren Zuständigkeitsbereich)



Gleichstellung: Geltungsbereich des Diskriminierungsschutzes nach BEinstG (§ 7a)

- (1)
 1. Dienstverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen
 2. Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung...
 3. Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmer-/Arbeitgeberorganisationen
 4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit
soferne in der Regelungskompetenz des Bundes

- (2)
 1. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund
 2. Ausbildungsverhältnisse aller Art zum Bund
 3. „Heimarbeitsverhältnisse“
 4. arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse

- (3) Ausgenommen sind
 1. land-/forstwirtschaftliche Dienstverhältnisse
 2. Dienstverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband und Gemeinde

- (4) Entsendung von Arbeitskräften aus dem Ausland



Diskriminierungsverbot § 7b

„Aufgrund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gem. § 7a Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 4 sowie in der sonstigen Arbeitswelt im Sinne des § 7a Abs- 1 Z 2 bis 4 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- 1. bei der Begründung eines Dienstverhältnisses*
- 2. bei der Festsetzung des Entgeltes*
- 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt sind*
- 4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung*
- 5. beim beruflichen Aufstieg*
- 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen*
- 7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses*
- 9. bei der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer-/ Arbeitgeberorganisation*
- 10. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigk.*



Unmittelbare Diskriminierung (§ 7c Abs. 1)

„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“

Vergleichsperson (kann auch selbst behindert sein)

vergleichbare Situation (nur im konkreten SV zu beurteilen)

weniger günstigere Behandlung

auf Grund der Behinderung (Bezug zu Behinderung!)

eine unmittelbare Diskriminierung ist - mit der folgenden Ausnahme - immer unzulässig!



unmittelbare Diskriminierung – Ausnahme (§ 7 Abs. 3)

*„Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmales, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, liegt dann keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine **wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung** darstellt und sofern es sich um einen **rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung** handelt“*



Mittelbare Diskriminierung – Regel (§ 7c Abs. 2)

*„Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie **Merkmale gestalteter Lebensbereiche** Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden 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**“*

– eine mittelbare Diskriminierung kann also zulässig sein!



mittelbare Diskriminierung – Ausnahme (§ 7 Abs. 4 und 5)

„Eine mittelbare Diskriminierung (...) liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.“

Dabei sind insbesondere zu prüfen:

- 1. Der Aufwand für die Beseitigung*
- 2. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers/ Rechtsträgers*
- 3. Förderung aus öffentlichen Mitteln*
- 4. Die seit dem Inkrafttreten des BEinstG vergangene Zeit*



mittelbare Diskriminierung – Ausnahme von der Ausnahme (§ 7c Abs. 6)

*„Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung (...), liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer **größtmöglichen Annäherung** an eine Gleichbehandlung zu bewirken...“*

„Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden.“ (§ 7c Abs. 7 BEinstG)



Rechtsfolgen bei Diskriminierung

- Unterschiedliche Rechtsfolgen je Diskriminierungstatb.
- **Grds. Anspruch auf Schadenersatz** aber bei Kündigung auch deren Anfechtung
- Beweislasterleichterung (~Beweislastumkehr)
- Vor gerichtlicher Geltendmachung ist zwingend ein Schlichtungsverfahren beim BASB vorgeschrieben
 - * kostenlos
 - * freiwillig
 - * Bundessozialamt
 - * Beteiligung des Behindertenanwaltes möglich

