

EIN:BLICK 8 – Gleichstellung

Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen



Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK)
Stubenring 1, A-1010 Wien
+43 1 711 00-0
sozialministerium.at

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Redaktion: Abteilung IV/A/10

Coverbild: © ikostudio – stock.adobe.com

Layout & Druck: Type & Publish KG, 2345 Brunn am Gebirge / Gerin Druck GmbH, 2120 Wolkersdorf

ISBN: 978-3-85010-572-9

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „BMASGK“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des BMASGK und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgeifen.

Bestellinfos: Zu beziehen über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter der Telefonnummer +43 1 711 00-86 25 25 sowie unter www.sozialministerium.at/broschuerenservice.

Inhalt

Einleitung	4
Allgemeines zum Behindertengleichstellungsrecht	6
Was ist das Behindertengleichstellungsrecht?.....	6
Wie regelt das Behindertengleichstellungsrecht Diskriminierung?.....	7
Gilt das Behindertengleichstellungsrecht auch für mich?.....	8
Wovor schützt mich das Behindertengleichstellungsrecht?.....	10
Muss nun alles barrierefrei gestaltet sein?.....	13
In welchen Bereichen gibt es den Diskriminierungsschutz?.....	15
Wie komme ich zu meinem Recht?.....	17
Diskriminierungsschutz im täglichen Leben (BGStG)	20
Für wen gilt der Diskriminierungsschutz des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes?.....	20
In welchen Bereichen gilt das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz?.....	22
Was gehört alles zur Bundesverwaltung?.....	22
Was bedeutet der Diskriminierungsschutz in der Bundesverwaltung?.....	23
Wo bin ich im privatrechtlichen Bereich geschützt?.....	24
Was ist eine unmittelbare Diskriminierung?.....	27
Was ist eine mittelbare Diskriminierung?.....	28

Was versteht man unter einer Belästigung?.....	31
Was heißt Barrierefreiheit?.....	32
Wie komme ich hier zu meinem Recht?.....	33
Schadenersatz – welcher Schaden wird mir ersetzt?.....	34
Schlichtung und Mediation.....	35
Wie kann ich meine Ansprüche gerichtlich geltend machen?.....	37
Was ist eine Verbandsklage?.....	38
Was sind die Übergangsbestimmungen zur Herstellung der Barrierefreiheit?.....	39
Welche Etappenpläne gibt es in diesem Zusammenhang?.....	40
Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt (BEinstG).....	42
Was bedeutet der Begriff „Arbeitswelt“ im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz, und inwieweit bin ich in der Arbeitswelt vor Diskriminierungen geschützt?.....	42
Wer gehört dem Personenkreis an, der in der Arbeitswelt vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung geschützt ist?.....	44
Wovor schützt mich der Diskriminierungsschutz?.....	47
Wann ist eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt?.....	49
Habe ich als behinderter Mitarbeiter / als behinderte Mitarbeiterin ein Recht auf Besserstellung gegenüber meinen nicht behinderten Kollegen und Kolleginnen?.....	50
Was ist der Unterschied zwischen dem Diskriminierungsschutz bei der Kündigung und dem besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte?.....	51

Rechtsfolgen bei diskriminierender Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.....	52
Was sind die Pflichten des Dienstgebers / der Dienstgeberin gegenüber Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben?.....	53
Was muss einem Dienstgeber / einer Dienstgeberin oder Schulungsveranstaltern zugemutet werden können?.....	54
Wie komme ich zu meinem Recht?.....	56
Was sind die Besonderheiten bei Diskriminierungen von Beamten und Beamtinnen?.....	57
Wie hilft mir das Sozialministeriumservice bei einer geltend gemachten Diskriminierung?.....	58
Wo kann ich mir weitere Unterstützung holen?.....	59
Der Behindertenanwalt	60
Der unabhängige Monitoringausschuss	62
Anhang	63
 Adressen,  Webseiten / Links.....	63
 Broschüren, Informationsmaterial, Downloads.....	69

Einleitung

Menschen mit Behinderungen und die Personen in ihrem Umfeld sehen sich im Alltag häufig vor Hürden und Schwierigkeiten. Für eine mögliche Lösung dieser Probleme bedarf es angesichts der ziemlich verwirrenden Vielfalt von Zuständigkeiten, Anlaufstellen und Unterstützungsangeboten vorerst einmal der Orientierung. Einen „**EIN:BLICK**“ soll Ihnen die vorliegende Schriftenreihe des Sozialministeriums bieten.

Wir waren bestrebt, von Fragen auszugehen, die Sie persönlich stellen könnten, und haben Informationen zu folgenden Themenbereichen für Sie aufbereitet:

EIN:BLICK 1 Kindheit und Jugend

EIN:BLICK 2 Arbeit

EIN:BLICK 3 Rehabilitation

EIN:BLICK 4 Seniorinnen und Senioren

EIN:BLICK 5 Pflege

EIN:BLICK 6 Sozialentschädigung

EIN:BLICK 7 Finanzielles

EIN:BLICK 8 Gleichstellung

„**EIN:BLICK**“ vermittelt eine Übersicht und soll Ihnen die Orientierung erleichtern. Die Angaben können deshalb nicht immer ins Detail gehen. Zur Beurteilung von Einzelfällen sind ausschließlich die gesetzlichen Bestimmungen maßgebend. Für speziellere Fragen wenden Sie sich bitte an die im Heft angeführten Institutionen. Das **Sozialministeriumservice** steht Ihnen mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als erste Anlaufstelle für alle Fragen zum Thema Behinderung zur Verfügung.

Zusätzlichen Einblick bietet Ihnen der Anhang, in dem Sie die Adressen der wichtigsten Einrichtungen sowie weitere von uns zusammengestellte Broschüren finden. Finanzielle Leistungen werden in den einzelnen Broschüren nur allgemein behandelt. Um Ihnen besseren Zugang zu den für Sie in Frage kommenden Unterstützungen, Befreiungen, Ermäßigungen etc. zu ermöglichen, haben wir diese Informationen in

einem eigenen Heft „Finanzielles“ zusammengefasst. Damit versuchen wir, Ihnen möglichst umfassende Information in bedarfsgerechter Gliederung anzubieten. Als eigenes Heft kann es auch leichter auf dem neuesten Stand gehalten werden.

Die letzte Gesamtauflage stammt aus dem Jahre 2015. Seither sind die Hefte je nach Bedarf einzeln überarbeitet und aufgelegt worden. Nunmehr liegt die 8. Gesamtauflage vor, mit der wir Ihnen die wichtigsten Informationen zum Thema Behinderung mit aktuellem Stand 2019 anbieten können.

Wir möchten Sie aber auch einladen, die Homepage des Sozialministeriums  [sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at) zu besuchen. Hier finden Sie viele nützliche Informationen und haben u. a. auch die Möglichkeit, „**EIN:BLICK**“-Texte nach Belieben kostenlos herunterzuladen.

Die Redaktion

Allgemeines zum Behindertengleichstellungsrecht

Was ist das Behindertengleichstellungsrecht?

Seit 1. Jänner 2006 gibt es das so genannte Behindertengleichstellungsrecht. Kernstück des Gleichstellungsrechts ist das in folgenden Gesetzen enthaltene Verbot einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung:

- **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** (BGStG, zur Regelung des Diskriminierungsverbots im „täglichen Leben“),
- **Behinderteneinstellungsgesetz** (BEinstG, mit den Bestimmungen über das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt),

Weiters wurde 2006 mit einer Novelle zum **Bundesbehindertengesetz** (BBG) die Funktion eines Behindertenanwalts geschaffen.

Der im Behindertengleichstellungsrecht geregelte Diskriminierungsschutz umfasst aus kompetenzrechtlichen Gründen nur den Bereich der **Bundeszuständigkeit**. Die Länder haben in ihrem Zuständigkeitsbereich den Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt verankert, einzelne Länder haben darüber hinaus umfassende Antidiskriminierungsgesetze erlassen.

Anlass für die Regelung des Gleichstellungsrechts war einerseits die Umsetzung einer **EU-Rahmenrichtlinie für Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf**, die auch für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen Geltung hat. Andererseits wurde die Bundesregierung am 9. Juli 2003 in einer einstimmigen Entschließung aller Fraktionen ersucht, dem Nationalrat den Entwurf eines Behindertengleichstellungsgesetzes **für alle Lebensbereiche** zuzuleiten. Bereits 1997 war mit den Stimmen aller Parteien eine Ergänzung des Art. 7 Abs. 1 des Bundes-Verfassungsgesetzes (BVG) beschlossen worden:

„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.“ (BGBl. I Nr. 87/1997)

Das Behindertengleichstellungsrecht versteht sich auch als Umsetzung dieser Verfassungsbestimmung.

Wie regelt das Behindertengleichstellungsrecht Diskriminierung?

Um die Auswirkungen des Diskriminierungsverbotes für den Einzelnen richtig einschätzen zu können, ist es zunächst wichtig, zu verstehen, in welcher Weise das Gesetzespaket die Folgen einer Verletzung des Diskriminierungsverbots regelt.

Das Behindertengleichstellungsrecht verbietet in maßgeblichen Bereichen des österreichischen Rechts die Diskrimi-

nierung aus dem Grund einer Behinderung. Es ist aber **nicht Teil des Strafrechts oder des Verwaltungsstrafrechts**, d. h. dass eine Diskriminierung nicht von Amts wegen (sozusagen automatisch) verfolgt wird. Behindertengleichstellungsrecht ist dem **Zivilrecht** zuzuordnen, d. h. Sie können im Falle einer Diskriminierung Ihr Recht bei Gericht einklagen.

Behindertengleichstellungsrecht ordnet auch nicht positiv an, wie z. B. eine barrierefreie Umgebung auszusehen hätte. Dies wäre, da z. B. Baurecht Landeszuständigkeit ist, aus kompetenzrechtlichen Gründen gar nicht möglich. Es regelt nur die **Rechtsfolgen einer Diskriminierung**.

Stellt das Gericht in diesem Zusammenhang eine Diskriminierung fest, so ist die Rechtsfolge dieser Diskriminierung die **Zuerkennung von Schadenersatz**. Bei einer diskriminierenden Belästigung entsteht darüber hinaus ein **Anspruch auf Unterlassung der Belästigung**. Im Zusammenhang mit Verbandsklagen kann es auch zu einer **Feststellung der Diskriminierung** oder **Unterlassung der Diskriminierung**

kommen. Eine Verbandsklage auf Unterlassung ist allerdings nur bei Diskriminierungen durch große Kapitalgesellschaften sowie bei Diskriminierungen im Versicherungsbereich möglich. Näheres zur Verbandsklage unter → „Was ist eine Verbandsklage?“ auf den Seiten 38 ff.

In vielen Bereichen des Arbeitslebens können Sie auch vorenthaltene Leistungen einklagen (z. B. die Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme, die Aufrechterhaltung des gekündigten Dienstverhältnisses oder die Zuerkennung vorenthaltener Gehalts).

Gilt das Behindertengleichstellungsrecht auch für mich?

Unter die Bestimmungen des Behindertengleichstellungsrechtes fallen Sie, wenn Sie folgenden weit gefassten Personengruppen angehören:

Menschen mit Behinderungen

Unter den Diskriminierungsschutz fallen **Menschen mit körperlichen, geistigen, psychischen Behinderungen sowie Sinnesbehinderungen**. Gehören Sie zu diesem Personenkreis, so liegt der Unterschied zu vielen anderen Bestimmungen des österreichischen Rechts darin, dass Sie hier Ihre Behinderteneigenschaft nicht förmlich feststellen lassen müssen. Es muss aber glaubhaft sein, dass eine bestimmte Behandlung **auf Grund** Ihrer Behinderung erfolgt ist.

Beispiele:

- Wird die Verpackungsabteilung eines Betriebs ausgelagert, und alle Mitarbeiter/innen dieser Abteilung gekündigt, und eine/r davon ist behindert, wird dies im Regelfall keine Diskriminierung darstellen, da keine Ungleichbehandlung erfolgt.
- Umgekehrt kann bereits eine Kündigung einer Mitarbeiterin eines Schönheitssalons wegen eines

chronischen Hautausschlags im Gesicht mit der Begründung, dies sei den Kunden und Kundinnen des Salons nicht zumutbar, eine Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsrechts darstellen.

Angehörige und andere Personen mit Naheverhältnis zu Menschen mit Behinderungen

Weiters sind Sie unter bestimmten Voraussetzungen geschützt, wenn Sie zu einem Menschen mit Behinderungen in einem Naheverhältnis stehen und aufgrund der Behinderung der Ihnen nahestehenden Person selbst diskriminiert oder belästigt werden. Als nahestehend gelten beispielsweise Angehörige, Freunde/Freundinnen, Lebenspartner und -partnerinnen, Lehrer und Lehrerinnen oder Kollegen und Kolleginnen.

Beispiel:

- Ein Vater eines behinderten Kindes wird beim Einkauf vom Verkäufer wegen der Behinderung seines Kindes beschimpft und schikaniert: Das Gleichstellungsrecht ist anwendbar.

Zeugen / Zeuginnen und Auskunftspersonen

Sie sind ebenfalls geschützt, wenn Sie als Zeuginnen oder Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde einer betroffenen Person unterstützen (**Viktimisierungsschutz**).

Wovor schützt mich das Behindertengleichstellungsrecht?

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Das Behindertengleichstellungsrecht schützt vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung in vielen Lebensbereichen. Es wird unterschieden zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung.

Unmittelbar diskriminiert werden Sie, wenn Sie auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt werden als eine andere Person.

Diskriminierungsschutz gilt hier unter folgenden Voraussetzungen:

- Die Ungleichbehandlung muss **auf Grund** der Behinderung erfolgen.

- Die Behandlung muss weniger günstig sein als die einer anderen Person (d. h. es muss eine so genannte **Vergleichsperson** zumindest vorstellbar sein).
- Die **Situationen**, in denen Sie als betroffene Person und die Vergleichsperson sich befinden, müssen ebenfalls **vergleichbar** sein.

Beispiel:

- Eine Gruppe von Gästen mit mehreren behinderten Kindern wird in einem Wirtshaus offenkundig wegen der Behinderung der Kinder nicht bedient. Das wäre eine klare Diskriminierung.
- Ein nicht behinderter HAK-Absolvent wird einem behinderten Absolventen einer Handelsschule bei der Einstellung vorgezogen: Hier muss keine Diskriminierung vorliegen, wenn die Ausbildung das Kriterium für die Einstellung war.

Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften oder Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, ohne dass dies aus besonderen Gründen sachlich gerechtfertigt wäre. Merkmale gestalteter Lebensbereiche in diesem Zusammenhang können auch bauliche oder sonstige **Barrieren** sein. Was darunter zu verstehen ist, und ob das für Sie im Einzelfall zutrifft, sollen auch hier einige Beispiele verdeutlichen:

Beispiele:

- Eine Hausordnung verbietet das Mitnehmen von Hunden in ein Gebäude. Hier könnten auf einen Blindenführhund angewiesene Menschen diskriminiert sein.
- Eine Großveranstaltung zum Thema „Rechte von Menschen mit Behinderungen“ wird nicht in Gebärdensprache übersetzt.

- Die Homepage eines großen und wirtschaftlich potenten Dienstleistungsanbieters ist für blinde und schwer sehbehinderte Menschen nicht navigierbar.
- Ein Firmenchef sucht seinen Führungsnachwuchs beim morgendlichen Joggen aus. Ein schwer gehbehinderter Mitarbeiter kann davon natürlich keinen Gebrauch machen.

Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung

Sollten Sie aufgrund einer Behinderung belästigt werden, oder sollte eine andere Person zur Diskriminierung angewiesen werden, so gilt dies ebenfalls als Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsrechts.

Die **Belästigung**, wie sie das Gleichstellungsrecht definiert, muss allerdings eine beträchtliche sein, um als Diskriminierung im Sinne des jeweiligen Gesetzes qualifiziert zu werden. Der Gesetzgeber spricht von für die betroffene Person

unerwünschten, unangebrachten oder anstößigen Verhaltensweisen, 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.

Wichtig im Zusammenhang mit der Belästigung ist aber, dass zwischen der belästigenden und der belästigten Person ein **Rechtsverhältnis** bestehen muss.

Beispiele:

- Die Abteilungskollegen piesacken einen behinderten Kollegen ständig mit kleinen Spötteleien über seine Behinderung. Die Abteilungsleiterin sieht untätig zu. In einem solchen Fall können sowohl der Arbeitgeber als auch die Vorgesetzte und die Kollegen zur Verantwortung gezogen werden.

- Ein Verkäufer verspottet eine behinderte Jugendliche wiederholt, sodass diese nicht mehr in das Geschäft einkaufen gehen will.

Die **Anweisung** einer anderen Person zur **Diskriminierung** ist ebenfalls rechtswidrig. Ein Arbeitgeber/ eine Arbeitgeberin ist auch für die Handlungen seiner/ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich, wenn sie diese in Ausübung ihrer Arbeitnehmertätigkeit setzen („Gehilfenhaftung“ nach allgemein bürgerlichem Recht).

Beispiele:

- Ein Wirt stachelt andere Gäste an, einen behinderten Gast zu verspotten, ohne sich selbst an der Verspottung zu beteiligen. Hier kann der Wirt zur Verantwortung gezogen werden. Die Gäste können allerdings (weil kein Rechtsverhältnis besteht) nicht belangt werden.

- Eine Geschäftsinhaberin duldet, dass ihr Verkäufer einen behinderten Kunden belästigt. Hier ist die Inhaberin zur Verantwortung zu ziehen.

Muss nun alles barrierefrei gestaltet sein?

Da die österreichische Gesetzgebung in die Zuständigkeiten der Länder und des Bundes aufgeteilt ist, kommt es, wie schon erwähnt, dem Bund schon allein aus kompetenzrechtlichen Gründen nicht zu, Barrierefreiheit gesetzlich anzuordnen.

Die dafür zuständigen Länder haben teilweise in ihre Bauordnungen Bestimmungen über barrierefreies Bauen oder so genanntes behindertengerechtes Bauen aufgenommen. Die Bauordnungen gelten im Wesentlichen aber nur für Neubauten und wirken nur im Falle von neuen Baumaßnahmen (z. B. Umbauten, Generalsanierung) auf Altbaubestand zurück. In vielen Fällen ist es wohl nahe liegend, dass manche

Gebäude oder Gebäudeteile (insbesondere bei historischen Gebäuden) nie barrierefrei zugänglich sein können (z. B. der Stephansturm oder Burgruinen).

Zumutbarkeitsprüfung

In diesem Zusammenhang sieht das Gleichstellungsrecht im Falle einer Klage eine Zumutbarkeitsprüfung durch das Gericht vor. Die Verhinderung einer Diskriminierung durch Beseitigung einer Barriere ist einem/r Anbieter/in von Leistungen an die Öffentlichkeit oder einem Arbeitgeber / einer Arbeitgeberin nur unter bestimmten Bedingungen zumutbar.

Ob nun eine Maßnahme zumutbar ist, oder nicht, hängt insbesondere davon ab,

- welcher **Aufwand** mit dieser Maßnahme verbunden wäre,
- wie es um die **wirtschaftliche Leistungsfähigkeit** des/der für die Barriere Verantwortlichen bestellt ist

(dabei ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme von **öffentlichen Förderungen** einzubeziehen),

- wie viel **Zeit** seit dem Inkrafttreten des jeweiligen Gesetzes vergangen ist.

Wenn die Herstellung vollständiger Barrierefreiheit nicht zumutbar ist, entbindet das den/die Verantwortliche/n aber noch nicht von seiner/ihrer Verantwortung. In diesem Fall bestünde, um eine Diskriminierung zu vermeiden, die Verpflichtung, durch zumutbare Maßnahmen **zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung** zu bewirken.

Jedenfalls zumutbar wird es sein, in Zukunft bauliche Barrieren zu vermeiden. Studien haben ergeben, dass bei Neubauten barrierefreies Bauen praktisch keine Mehrkosten verursacht.

Beispiele:

- Einer großen Supermarktkette wird es wohl zumutbar sein, nach Auslaufen der Übergangsbestimmungen betreffend bauliche Barrieren, alle ihre Filialen barrierefrei zu gestalten.
- Einem kleinen Dorfgreißler wird dies vielleicht nicht zugemutet werden können. Dieser könnte aber beispielsweise einem gehbehinderten Kunden, der die Stufen zum Verkaufslokal nicht überwinden kann, einmal pro Woche einen unentgeltlichen Zustelldienst anbieten.
- Es wird wohl auch in Zukunft nicht möglich sein, alle Artikel eines Warenanbieters auch in Braille-Schrift auszupreisen. Es wäre aber wohl zumutbar, eine blinde Kundin während ihres Einkaufs unterstützend zu begleiten und z. B. auf Sonderangebote oder das günstigste Produkt einer Produktgruppe hinzuweisen.

Da es in vielen Bereichen nicht möglich ist, gleichsam über Nacht alles umzugestalten, gibt es für **bauliche Barrieren** und **Barrieren im öffentlichen Verkehr** Übergangsbestimmungen. Diese **Übergangsbestimmungen** bewirken, dass die Bestimmungen stufenweise **bis zum 31. Dezember 2015** in Kraft getreten sind.

Bitte beachten Sie, dass diese Bestimmungen nur im Bereich des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes gelten, nicht aber in der Arbeitswelt. Weitere ausführliche Ausführungen zum Übergangsrecht finden Sie im Kapitel → „Diskriminierungsschutz im täglichen Leben (BGStG)“ auf den Seiten 20 ff.

Informationen zum Thema barrierefreie Gestaltung im baulichen Bereich finden Sie auf der Homepage des Österreichischen Behindertenrates unter  behindertenrat.at unter der Rubrik „Service – barrierefreies Planen/Bauen“. Weitere wichtige Informationen zum behindertengerechten Umbau Ihrer

Wohnung finden Sie in der Broschüre  **BARRIERE:FREI!** – Handbuch für barrierefreies Wohnen, Sozialministerium.

In welchen Bereichen gibt es den Diskriminierungsschutz?

Diskriminierungsschutz im „täglichen Leben“

Der Diskriminierungsschutz gilt einerseits für die gesamte Verwaltung des Bundes einschließlich der nach Bundesrecht errichteten Selbstverwaltungskörper (z. B. für die Sozialversicherungsträger oder das Arbeitsmarktservice), andererseits auch für alle privaten Rechtsträger, die Waren und Dienstleistungen für die Öffentlichkeit anbieten.

Dies umfasst beispielsweise

- alle so genannten Verbrauchergeschäfte (Einkaufen, Warenbestellung bei Versandhäusern, Gastronomie,

Inanspruchnahme von Dienstleistungen wie Rechtsberatung oder Heilbehandlung etc.),

- den Zugang zu Information (z. B. Internetauftritte, Messen und Informationsveranstaltungen, Beratungsangebote).

All diese Bereiche sind im **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** geregelt.

Bitte beachten Sie aber, dass es sich dabei immer nur um Angelegenheiten der Bundeskompetenz handeln darf. Dies ist für den Bürger / die Bürgerin nicht immer leicht zu unterscheiden. Im Zweifelsfall erkundigen Sie sich bitte beim Sozialministeriumservice, ob eine Angelegenheit in den Geltungsbereich des jeweiligen Gesetzes fallen würde, und ob in diesem Fall Diskriminierungsschutz gegeben ist.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in

allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt

Nach dem **Behinderteneinstellungsgesetz** gibt es für Sie Diskriminierungsschutz

- im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses (einschließlich der Bewerbung), und
- in der so genannten sonstigen Arbeitswelt (Berufsausbildung, Berufsberatung, Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit).

Auch hier gilt der Schutz des Behinderteneinstellungsgesetzes nur im Bereich der **Bundeskompetenz**. Für beispielsweise Landarbeiter und Landarbeiterinnen oder Landes- und Gemeindebedienstete ist ein weitgehend vergleichbarer

Diskriminierungsschutz in den jeweiligen Landesgesetzen geregelt.

Bitte beachten Sie:

Diesem Themenkreis widmet sich ein ganzes Kapitel dieses Heftes. Näheres dazu erfahren Sie unter → „Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt (BEinstG)“ auf den Seiten 42 ff.

Wie komme ich zu meinem Recht?

Ziel des Behindertengleichstellungsrechts ist, die **gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft** zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Zu diesem Zweck sollen Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen beseitigt oder verhindert werden.

Das Instrument, mit dem eine Verhaltensänderung in der Gesellschaft erzwungen werden kann, ist die **Schadenersatzklage**. Es ist gesetzlich festgelegt, dass aus einer Dis-

kriminierung ein Schadenersatzanspruch besteht. Zusätzlich zu einem allfälligen materiellen Schaden (z. B. wenn Sie eine Leistung nicht in Anspruch nehmen können), entsteht durch eine Diskriminierung jedenfalls ein immaterieller Schaden, eine Kränkung, eine „persönliche Beeinträchtigung“, wie es der Gesetzgeber formuliert.

Bei einer diskriminierenden Belästigung kann die Klage darüber hinaus auch auf **Unterlassung der Belästigung** gerichtet sein. **Verbandsklagen** sind grundsätzlich auf die Feststellung einer Diskriminierung beschränkt. Die Verbandsklage gegen große Kapitalgesellschaften kann auf Feststellung oder auf Unterlassung der Diskriminierung gerichtet sein. Die Verbandsklage gegen Versicherer ist eine Unterlassungsklage (Näheres zur Verbandsklage unter → „Was ist eine Verbandsklage?“ auf den Seiten 38 ff).

Der Weg, Ihr Recht als behinderter Mensch auch gegen den Willen anderer durchzusetzen, ist also die Klage bei Gericht. Die Rechtsfolge einer Diskriminierung, wenn eine solche vom

Gericht festgestellt wird, ist eine Schadenersatzzahlung durch die diskriminierende/n Person/en.

Schlichtung und Mediation

Zweck der gesetzlichen Regelung des Diskriminierungsschutzes ist es aber keineswegs, eine Klagsflut auszulösen. Aus diesem Grund muss, bevor eine Sache bei Gericht anhängig gemacht werden kann, ein **verpflichtender Schlichtungsversuch beim Sozialministeriumservice** durchgeführt werden.

Die Schlichtung soll eine außergerichtliche Einigung im Sinne aller Betroffenen herbeiführen. Das Verfahren ist bewusst formlos, eine anwaltliche Vertretung ist nicht erforderlich. Der Fantasie zum Finden von Lösungen sind dabei keine Grenzen gesetzt, solange diese Lösung nicht rechtswidrig ist und beide Seiten damit einverstanden sind.

Im Rahmen dieser Schlichtung können die Schlichtungsparteien auch unentgeltliche **Mediation** durch eine/n externe/n,

in einer Liste des Sozialministeriumservice eingetragene Mediatorin / Mediator in Anspruch nehmen. Mediation bedeutet, dass ein/e fachlich ausgebildete/r neutrale/r Vermittler/in den Parteien hilft, ihren Konflikt selbst zu lösen. Diese Liste ist auf der Website  sozialministeriumservice.at abrufbar. Sie können die Schlichtung ohne Angst vor Fristverfall in Anspruch nehmen, da für die Dauer der Schlichtung alle Fristen gehemmt werden, sodass Rechte aus einer Verletzung des Diskriminierungsverbots nicht verfallen können.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ( siehe Anhang).

Mehrfachdiskriminierung

Fühlen Sie sich aus mehreren Gründen diskriminiert (neben Behinderung kommen das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion und Weltanschauung oder die sexuelle Orientierung in Betracht), fällt die Angelegenheit jedenfalls in den Bereich des Behindertengleichstellungsrechts, sobald eine Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung geltend gemacht wird. Die meisten der anderen genannten Diskriminierungen können Sie allerdings nur in der Arbeitswelt geltend machen.

Gerichtsverfahren

Scheitert die Schlichtung, kann noch immer der Weg zu Gericht beschritten werden. Sollte es dazu kommen, empfiehlt es sich, sich vor der Einbringung einer Klage umfassend rechtlich beraten zu lassen. Anwaltspflicht besteht zwar nicht in allen Verfahren, die Schwierigkeit der Materie lässt

es aber angeraten sein, kein unnötiges Prozessrisiko auf sich zu nehmen.

Bei der Würdigung der Beweise gibt es eine Regelung zugunsten der betroffenen behinderten Person. Gelingt es Ihnen als betroffener Person, dem Gericht **glaubhaft** zu machen, dass Sie diskriminiert wurden, muss der/die Beklagte **beweisen**, dass er/sie nicht diskriminiert hat. Dies kommt einer so genannten **Beweislastumkehr** gleich.

Diskriminierungsschutz im täglichen Leben (BGStG)

Für wen gilt der Diskriminierungsschutz des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes?

Menschen mit Behinderungen

Der Diskriminierungsschutz des Gesetzes gilt für Menschen mit körperlichen, geistigen, psychischen Behinderungen oder Sinnesbehinderungen, beispielsweise für:

- Rollstuhlfahrer / Rollstuhlfahrerinnen und Menschen mit Cerebralparese,
- lernbehinderte Menschen,
- psychisch behinderte bzw. psychisch kranke Menschen,
- blinde, gehörlose oder sprachbehinderte Menschen,
- chronisch kranke Menschen (z. B. Krebspatienten) oder
- pflegebedürftige Menschen

Es ist nicht notwendig, dass Sie Ihre Behinderteneigenschaft förmlich feststellen lassen. Es muss aber glaubhaft sein, dass eine bestimmte Behandlung auf Grund Ihrer Behinderung erfolgt ist. Die Behinderung darf allerdings nicht nur vorübergehend sein und muss länger als sechs Monate andauern. Eine kurzfristige Mobilitätseinschränkung, wie z. B. nach einem Beinbruch, würde daher nicht darunter fallen.

Angehörige und andere Personen mit Naheverhältnis zu Menschen mit Behinderungen

Weiters sind Sie unter bestimmten Voraussetzungen geschützt, wenn Sie zu einem Menschen mit Behinderungen in einem Naheverhältnis stehen und aufgrund der Behinderung der Ihnen nahestehenden Person selbst diskriminiert oder belästigt werden. Als nahestehend gelten beispielsweise Angehörige, Freunde / Freundinnen, Lebenspartner und -partnerinnen, Lehrer und Lehrerinnen oder Kollegen und Kolleginnen.

Beispiel:

- Einer Familie wird aufgrund der Behinderung des Kindes der Zutritt zu einem Restaurant verwehrt. Hier könnten nicht nur das betroffene Kind, sondern auch andere Familienangehörige und auch Freunde, sofern sie die oben genannten Voraussetzungen erfüllen, einen Schadenersatzanspruch geltend machen.

- Eine Mieterin wird seit längerem vom Wohnungsnachbarn wegen der Behinderung ihres Mannes gehänselt und geärgert: Das Gleichstellungsrecht ist nicht anwendbar, da zwischen der belästigten Person und dem Belästiger kein Rechtsverhältnis besteht.

Der Angehörigenschutz wirkt aber nur im **Rahmen des Geltungsbereichs** des jeweiligen Gesetzes.

Beispiele:

- Die Großmutter wird bei der Fahrt mit dem Bus immer wieder vom Buschauffeur wegen der Behinderung ihres Enkelkindes verspottet und schikaniert: Das Gleichstellungsrecht ist anwendbar, weil der Kauf des Fahrscheins ein Vertragsverhältnis darstellt.

Zeugen / Zeuginnen und Auskunftspersonen

Wenn Sie als Zeuge bzw. Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftreten oder die Beschwerde einer betroffenen Person unterstützen, so sind Sie ebenfalls durch das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geschützt (so genannter **Viktimisierungsschutz**). Auch hier muss zuerst ein Schlichtungsversuch durchgeführt werden, bevor Sie zu Gericht gehen können.

In welchen Bereichen gilt das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz?

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) bringt in weiten Bereichen des täglichen Lebens einen gesetzlich verankerten Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen.

Es gilt im Wesentlichen in zwei Bereichen, und zwar

- einerseits im Bereich der Bundesverwaltung (z. B. Sozialversicherung, Steuerrecht oder etwa in großen Bereichen des Schulwesens), und
- andererseits überall dort, wo es um den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen geht, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (z. B. der Kauf von Handelswaren im Rahmen eines Verbrauchergeschäfts) und der Bund dafür eine Regelungskompetenz besitzt.

Was gehört alles zur Bundesverwaltung?

Unter den Begriff der Bundesverwaltung fällt die Tätigkeit von Bundesbehörden (z.B. Finanzämter) und anderer Institutionen, die Bundesrecht vollziehen, wie beispielsweise die Sozialversicherungsanstalten oder das Arbeitsmarktservice (AMS). Manche Bereiche, wie z.B. der Schulbereich, gehören wiederum teilweise in Bundes- und teilweise in Landeskompetenz.

Zum Verständnis einige Beispiele für Bereiche, die in **Bundeskompetenz** fallen:

- Steuerrecht
- Pass- und Meldewesen
- Gewerberecht
- Straf- und Zivilrecht
- große Bereiche des Schulwesens, insbesondere die allgemein bildenden höheren Schulen sowie die berufsbildenden mittleren und höheren Schulen,

bei Volks- und Hauptschulen/Neuen Mittelschulen sowie Polytechnischen Schulen gibt es teilweise auch Länderzuständigkeiten

- Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung
- Arbeitslosenversicherung

Was bedeutet der Diskriminierungsschutz in der Bundesverwaltung?

Das Diskriminierungsverbot in der Bundesverwaltung bedeutet zum einen, dass die gleichberechtigte **Zugänglichkeit** für **sinnesbehinderte** Menschen (z. B. gehörlose oder blinde Menschen), aber auch für **mobilitätsbehinderte** Beteiligte an behördlichen Verfahren sicher zu stellen ist. Der Bund ist hier also angehalten, bei Bedarf beispielsweise Gebärdendolmetscher beizuziehen oder behördliche Schriftstücke in einer auch für blinde Menschen zugänglichen Form anzubieten. Für diesen Bereich gibt es auch bereits in vielen Verfahrensvorschriften entsprechende bindende Regelungen.

Zum anderen sind die vom Bund genutzten Gebäude so zu gestalten, dass sie auch Menschen mit Behinderungen zugänglich sind. Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz sieht in diesem Zusammenhang für Schadenersatzansprüche wegen baulicher Barrieren abgestufte **Übergangsfristen** vor (Näheres siehe unter Punkt → „Was sind die Übergangsbestimmungen zur Herstellung der Barrierefreiheit?“ auf Seite 39).

Die Behörde muss die Barrierefreiheit aber auch im konkreten Verfahren, z. B. auch bei der Bestellung von Sachverständigen, die im Rahmen eines Verfahrens mit der Erstellung von Gutachten betraut worden sind, beachten. Hier muss sie beispielsweise die Sachverständigen so auswählen, dass medizinische oder berufskundliche Untersuchungen in barrierefreien Räumlichkeiten angeboten werden können.

Darüber hinaus hat der Gesetzgeber den Bund verpflichtet, die **geeigneten** und **konkret erforderlichen Maßnahmen** zu ergreifen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu

seinen Leistungen und Angeboten (auch außerhalb behördlicher Verfahren) zu ermöglichen. Dazu zählen beispielsweise Informationsangebote wie Broschüren, Folder und auch die Gestaltung von Homepages.

Weiters hatte der Bund bis zum 31. Dezember 2006 nach Anhörung des Österreichischen Behindertenrates (📧 siehe Anhang) einen so genannten „**Etappenplan Bundesbauten**“ für die von ihm genutzten Gebäude zu veröffentlichen, der die geplante Herstellung von Barrierefreiheit zum Inhalt hat (Näheres siehe unter Punkt → „Welche Etappenpläne gibt es in diesem Zusammenhang?“ auf Seite 40).

Diskriminierungen außerhalb der Bundesverwaltung

Neben der Bundesverwaltung gibt es teilweise auch in den Bundesländern ähnliche Gesetzesbestimmungen für die Landesverwaltung. Informationen, ob und welche Bestimmungen es in Ihrem Bundesland gibt, erhalten Sie in der für

Sie zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice oder bei der für Sie zuständigen Bezirksbehörde.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (📧 siehe Anhang).

Wo bin ich im privatrechtlichen Bereich geschützt?

Ein wesentliches Ziel des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes ist es, Menschen mit Behinderungen als Personen zu sehen, die, wie andere auch, an den Angeboten der Gesellschaft teilhaben können. Es wurden ihnen daher Rechte eingeräumt, die den gleichberechtigten Zugang zu Angeboten an **Gütern** und **Dienstleistungen**, die der **Öffent-**

lichkeit zur Verfügung stehen, ermöglichen oder zumindest verbessern helfen.

Dies betrifft zum einen den diskriminierungsfreien Zugang bei Verbrauchergeschäften im Zusammenhang mit öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen. Zum anderen steht auch die bloße Inanspruchnahme von Gütern und Dienstleistungen außerhalb eines Rechtsgeschäftes, wie z. B. das Einholen von Informationen und die Nutzung von Serviceangeboten, unter Diskriminierungsschutz.

Rechtsgeschäfte in Zusammenhang mit öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen

Von solchen Rechtsgeschäften spricht man z. B. bei

- dem täglichen Einkauf im Supermarkt,
- dem Kauf eines Pkws,
- dem Besuch eines Kinos, Theaters oder Museums (sofern Eintrittsgeld zu bezahlen ist),

- dem Kauf einer Fahrkarte für die Straßenbahn, oder
- dem Abschluss einer Versicherung.

Wesentlich ist, dass das Angebot der **Öffentlichkeit** zur Verfügung steht. Wird beispielsweise eine Eigentumswohnung nur unter Freunden zum Verkauf angeboten, so steht sie nicht der Öffentlichkeit zur Verfügung. Im Zusammenhang mit einem Kauf dieser Wohnung wäre daher das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz nicht anwendbar. Auch eine geschlossene Veranstaltung nur für Vereinsmitglieder würde nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen.

Zusätzlich muss auch immer geprüft werden, ob Bundeskompetenz vorliegt, was aber bei einem **Verbrauchergeschäft** regelmäßig der Fall sein wird. Verbrauchergeschäfte liegen dann vor, wenn Rechtsgeschäfte abgeschlossen werden zwischen jemandem, für den das Geschäft zum Betrieb seines Unternehmens gehört, und jemandem, auf den das nicht zutrifft. Daher fallen z. B. auch Beförderungsverträge mit einem Verkehrsunternehmen, das von einem Land oder einer

Gemeinde betrieben wird, unter das Diskriminierungsverbot des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes.

Einige wenige Verbrauchergeschäfte betreffen allerdings nicht das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, sondern sind durch das **Behinderteneinstellungsgesetz** geregelt. Dies betrifft den Bereich der so genannten „sonstigen“ Arbeitswelt. Darunter versteht man insbesondere die berufliche Aus- und Weiterbildung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses. Wenn Sie also im Rahmen einer außerhalb des Arbeitsverhältnisses stattfindenden beruflichen Weiterbildung aufgrund einer Behinderung diskriminiert werden, so kommen hier die Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zum Tragen, und nicht jene des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (Näheres dazu siehe unter Kapitel → „Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt (BEinstG)“ auf den Seiten 42 ff).

Dies hat vor allem im Bereich der Diskriminierung durch bauliche Barrieren Auswirkungen, da es im Behindertenein-

stellungsgesetz (im Gegensatz zum Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz) für diesen Bereich **keine Übergangsbestimmungen** gibt.

Inanspruchnahme öffentlich angebotener Güter und Dienstleistungen außerhalb eines Rechtsgeschäftes

Darunter fallen beispielsweise:

- Fahrplanauskünfte im Internet,
- kostenlose öffentliche Veranstaltungen,
- gebührenfreie Hotlines,
- Homepages von Unternehmen, oder
- Informationsbroschüren.

Hier ist allerdings zu beachten, dass z. B. Informations- und Serviceangebote eines Landes oder einer Gemeinde nicht unter den Geltungsbereich des BGStG fallen, da hier der Bund, anders als bei Verbrauchergeschäften, keinerlei Kompetenzen hat.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Was ist eine unmittelbare Diskriminierung?

Diskriminierung kommt vom Lateinischen „discriminare“, das heißt unterscheiden oder trennen und bedeutet ganz allgemein das Herabsetzen und Benachteiligen und damit das Aussondern eines/r Angehörigen einer Gruppe, so dass diese/r keine oder nur wenige der Chancen hat, die den übrigen Gruppenmitgliedern zustehen.

Im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz wird der Begriff der Diskriminierung genau definiert. Es wird dabei zwischen einer unmittelbaren und einer mittelbaren Diskriminierung unterschieden.

Bei einer **unmittelbaren Diskriminierung** wird eine Person durch eine Handlung aufgrund ihrer Behinderung **weniger günstig** behandelt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.

Eine unmittelbare Diskriminierung wird zumeist absichtlich erfolgen, dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen wird die Behinderung des betroffenen Menschen bekannt sein.

Beispiele:

- Einem Gast mit Lernbehinderung wird der Eintritt in ein Lokal aufgrund seiner Behinderung verweigert.
- Aufgrund ihrer Behinderung wird einer Besucherin die Teilnahme an einer öffentlich zugänglichen Veranstaltung verwehrt.

Wesentlich in diesen Fällen ist, dass in **vergleichbaren** Situationen, andere Personen (nicht behinderte oder auch behinderte) günstiger, das heißt diskriminierungsfrei behandelt werden. Wenn hingegen in einer vergleichbaren Situation anderen Personen ebenfalls der Zugang zu bestimmten Dienstleistungen aufgrund anderer Kriterien verwehrt wird, so liegt keine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vor.

Beispiel:

- Wenn die Teilnahme an einer öffentlich zugänglichen Faschingsveranstaltung an eine Kostümierung gebunden ist, so wird keine Diskriminierung vorliegen, wenn einem Menschen mit Behinderungen der Zutritt verweigert wird, weil er nicht kostümiert ist. Die weniger günstige Behandlung läge in diesem Fall nämlich nicht an der Behinderung, sondern träfe jede/n Besucher/-in, der/die nicht verkleidet ist.

Was ist eine mittelbare Diskriminierung?

Eine mittelbare Diskriminierung kann durch **scheinbar neutrale Vorschriften** entstehen. Unter Vorschriften sind hier allerdings keine Gesetze oder Verordnungen zu verstehen. Sollten Gesetze oder Verordnungen für behinderte Menschen diskriminierende Bestimmungen enthalten, so könnten diese Bestimmungen vor dem Verfassungsgerichtshof angefochten werden.

Beispiele für scheinbar neutrale Vorschriften sind:

- Hausordnungen
- Allgemeine Geschäftsbedingungen
- Allgemeine Beförderungsbedingungen

Hier liegt die Diskriminierung nicht im expliziten Wortlaut einer Vorschrift, sondern in einem auf den ersten Anschein **neutralen** Wortlaut derselben, der im Endeffekt aber Menschen mit Behinderungen benachteiligt. Ein Beispiel

dafür wäre etwa eine Hausordnung, nach der die Mitnahme von Hunden generell verboten ist, ohne eine Ausnahme für Blindenführhunde vorzusehen, wodurch dann eben im konkreten Fall blinden Menschen, die auf einen Blindenführhund angewiesen sind, die Teilnahme an einer Veranstaltung verwehrt würde.

Bitte beachten Sie, dass das Bestehen einer Vorschrift alleine noch keine Diskriminierung begründet. Es muss immer einen **konkreten Anlassfall** geben, auf den diese Vorschrift angewendet wird.

Ein weiterer, für Menschen mit Behinderungen besonders wichtiger Fall, ist die mittelbare Diskriminierung durch **Barrieren** jeglicher Art.

Unter Barrieren sind dabei nicht nur bauliche Barrieren, wie beispielsweise Stufen oder zu geringe Türbreiten zu verstehen, sondern alle Hindernisse, die Sie als behinderten Menschen im täglichen Leben am Zugang zu oder an

der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der allgemeinen Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, behindern.

Beispiele:

- Eine für blinde oder sehbehinderte Menschen nicht navigierbare Homepage führt dazu, dass Informationen nicht abrufbar sind. Daraus kann sich auch eine finanzielle Schlechterstellung ergeben, wenn in der Folge günstigere Angebote, die nur über das Internet zu erhalten sind, nicht in Anspruch genommen werden können.
- Fehlende Induktionsschleifen (das sind „Hörverstärker“ für Hörgeräteträger/innen, mit denen hörbehinderte Menschen trotz Umgebungsgeräuschen beispielsweise einem Vortrag folgen können) oder das Fehlen von Gebärdensprachdolmetschern und -dolmetscherinnen bei öffentlich zugänglichen Veranstaltungen bewirken ebenfalls eine Schlechterstellung,

da sie Menschen mit bestimmten Behinderungen von öffentlichen Angeboten ausschließen.

In besonders begründeten Fällen stellen jedoch Barrieren, die Sie mittelbar benachteiligen, keinesfalls eine Diskriminierung dar, und zwar immer nur dann, wenn diese auch **sachlich gerechtfertigt** sind. Für die sachliche Rechtfertigung muss mit dieser Barriere zum einen ein rechtmäßiges Ziel verfolgt werden. Ein solches Ziel wäre etwa die Abwendung von bzw. der Schutz vor Gefahren. Zum anderen müssen die Mittel zur Erreichung dieses Zieles **angemessen** und **erforderlich** sein. Das heißt, sie dürfen nicht überschießend oder willkürlich, sondern müssen **nachvollziehbar** sein.

Dies könnte in etwa folgende praktische Auswirkung haben:

Beispiel:

- Brandschutztüren dienen dazu, im Brandfall die Ausbreitung des Feuers zumindest für eine bestimmte Zeit zu verhindern. Aufgrund technischer Standards sind diese schwer zu öffnen und stellen somit eine Barriere für viele Menschen mit Behinderungen dar. Sofern im Einzelfall keine andere technische Lösung möglich ist, liegt wohl eine sachliche Rechtfertigung für diese Menschen mit Behinderungen diskriminierende Barriere vor.

Dass eine Benachteiligung durch Barrieren eine Diskriminierung bedeutet, ist allerdings nur dann der Fall, wenn die Beseitigung der Barriere zumutbar gewesen wäre. Bei gerichtlicher Geltendmachung einer Schadenersatzforderung gibt es daher eine spezielle **Zumutbarkeitsprüfung** nach verschiedenen Kriterien, insbesondere der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des für die Diskriminierung Verantwortlichen und des finanziellen Aufwandes, der mit der

Beseitigung der Barrieren verbunden gewesen wäre (zum Thema Schadenersatz siehe weiter unten unter dem Punkt → „Schadenersatz – welcher Schaden wird mir ersetzt?“ auf Seite 34).

Was versteht man unter einer Belästigung?

Als behinderter Mensch sind Sie also nicht nur vor mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen geschützt, sondern auch vor so genannten Belästigungen. Darunter versteht man für Sie unerwünschte, unangebrachte Verhaltensweisen, wie etwa Beschimpfungen, Lächerlichmachen oder Schmähungen, die Sie in Ihrer Würde verletzen. Dieses zumeist länger andauernde Verhalten muss so stark sein, dass es zu einem einschüchternden, beleidigenden Umfeld für Sie führt.

Beispiel:

- Ein sprachbehinderter junger Mann wird immer wieder beim Einkaufen von der Greißlerin bzw. deren

Angestellten aufgrund seiner Behinderung lächerlich gemacht, was dazu führt, dass sich der betroffene Mann kaum mehr alleine in das Geschäft wagt.

Für Belästigungen sieht das Gesetz einen Mindestschadenersatz in Höhe von 1.000,00 Euro, sowie einen Anspruch auf Unterlassung vor.

Bitte beachten Sie, dass in diesem Zusammenhang immer geprüft werden muss, ob es einen Anknüpfungspunkt zum Geltungsbereich des Gesetzes gibt (z.B. Verbrauchergeschäft, Bundesverwaltung).

Ein andauerndes beleidigendes Verhalten Ihres Nachbarn z.B., kann, so sehr es auch Ihre Würde verletzen mag, und ein einschüchterndes, feindseliges Umfeld schafft, nicht unter den Geltungsbereich dieses Gesetzes fallen. Es könnte aber möglicherweise ein strafrechtlich relevantes Verhalten darstellen.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (📮 siehe Anhang).

Was heißt Barrierefreiheit?

Wie bereits erwähnt, kann der Bund aus kompetenzrechtlichen Gründen bauliche Barrierefreiheit nicht gesetzlich anordnen (landesgesetzliche Zuständigkeit für Baurecht). Er kann aber zivilrechtliche Ansprüche bei Verletzung des Diskriminierungsverbots einräumen. Unter das Diskriminierungsverbot fällt auch mangelnde Barrierefreiheit, so dass sich daher im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz auch eine Definition des Begriffes „barrierefrei“ befindet. Diese Definition dient allerdings nur der weiteren Erläuterung der mittelbaren Diskriminierung aufgrund von Barrieren. Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz definiert barrierefrei folgendermaßen:

„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.“

Dies bedeutet, dass Sie als behinderter Mensch grundsätzlich so wie nicht behinderte Menschen Zugang zu öffentlich angebotenen Leistungen haben sollten, wobei allerdings im Einzelfall immer die Zumutbarkeitsprüfung (insbesondere die Prüfung des Aufwandes, der mit der Beseitigung der Barrieren verbunden wäre) zum Tragen kommt.

Grundsätzlich können Barrieren im Einzelfall aber auch sein:

- das Fehlen von Informationen in für blinde und schwer sehbehinderte lesbare Form

- das Fehlen von Gebärdensprachdolmetschung
- das Fehlen von Informationen in für Menschen mit Lernschwierigkeiten lesbarer Form.

Wie komme ich hier zu meinem Recht?

Wie bereits erwähnt, geht das Behindertengleichstellungsrecht davon aus, dass der Schaden, den der/die einzelne durch eine Diskriminierung erlitten hat, auf zivilrechtlichem Weg eingeklagt werden muss. Sie als behinderter Mensch werden hier erstmals mit entsprechenden Ansprüchen ausgestattet. Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ist ein völlig neues Rechtsgebiet. Daher wird es noch einige Zeit dauern, bis es zu einer gefestigten Rechtsprechung der Gerichte (so genannte Judikatur) kommt.

Vor einer gerichtlichen Geltendmachung muss ein **Schlichtungsversuch beim Sozialministeriumservice** durchgeführt werden. Der Schlichtungsantrag ist formlos zu stellen. Er kann bei jeder Landesstelle des Sozialministeriumservice

eingetragen werden, das Schlichtungsverfahren kann sowohl bei der Landesstelle durchgeführt werden, in dem Sie als Betroffene/r Ihren Wohnsitz haben, als auch bei jener, in deren regionalen Zuständigkeitsbereich der Ort der Diskriminierung fällt. Das Schlichtungsverfahren ist **kostenlos**. Im Rahmen der Schlichtung ist auch (bis zu einem bestimmten Ausmaß) **kostenfreie Mediation** durch externe Mediatoren und Mediatorinnen möglich. Mediation bedeutet, dass ein/e fachlich ausgebildete/r neutrale/r Vermittler/in den Parteien hilft, ihren Konflikt selbst zu lösen. Das Sozialministeriumservice führt eine Liste der Mediatoren und Mediatorinnen.

Diese können Sie auch auf der Website [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at) abrufen (Näheres dazu siehe weiter unten unter → „Schlichtung und Mediation“ auf Seite 35).

Nur wenn keine gütliche Einigung erfolgt ist, können Sie den Schadenersatz bzw. bei einer Belästigung den Anspruch auf Unterlassung gerichtlich geltend machen. Dazu brauchen Sie eine Bestätigung des Sozialministeriumservice über die

nicht erfolgte gütliche Einigung. Das Gerichtsverfahren ist unter Umständen mit erheblichen Kosten verbunden, lassen Sie sich daher vor Einbringung einer Klage rechtlich beraten!

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Schadenersatz – welcher Schaden wird mir ersetzt?

Im Gesetz heißt es, dass sowohl der **materielle** als auch der **immaterielle** Schaden ersetzt wird. Was versteht man nun unter einem Schaden, und wann gebührt ein Ersatz des erlittenen Schadens?

Zum einen soll der materielle Schaden, das ist jener Schaden, der Ihnen tatsächlich in Geld entstanden ist, ersetzt werden. Wichtig in diesem Zusammenhang wird sein, dass Sie alle diesbezüglichen Belege aufbewahren, um im Zweifelsfall die Ausgaben belegen zu können.

Der so genannte immaterielle Schaden hingegen ist die persönliche Beeinträchtigung, das heißt die Kränkung oder Beleidigung, die Sie als betroffene behinderte Person durch die Diskriminierung erfahren haben. In welcher Höhe die Gerichte diesen immateriellen Schaden durchschnittlich abgelten werden, kann aufgrund fehlender Judikatur noch nicht gesagt werden. Eine mögliche Richtschnur stellt wahrscheinlich der im Gesetz festgelegte Mindestschadenersatz von 1.000,00 Euro für die Belästigung dar.

Auch hier ein Beispiel zur Verdeutlichung:

Beispiel:

- Eine mobilitätsbehinderte Kinobesucherin reserviert für sich und ihre Freunde und Freundinnen Karten für eine Kinovorstellung. Obwohl sie darauf aufmerksam gemacht hat, dass sie einen Rollstuhlplatz braucht, kann sie die Vorstellung nicht besuchen, da der betreffende Saal nicht barrierefrei erreichbar ist. Als materiellen Schaden kann sie die angefallenen Taxikosten sowie, falls sie diese schon bezahlt hat, den Preis für die Kinokarte geltend machen.
- Der immaterielle Schaden ist die Kränkung, den Film nicht anschauen zu können und der Ärger, nicht gemeinsam mit ihren Freunden und Freundinnen den Film genießen zu können.

Schlichtung und Mediation

Bevor Sie daran gehen, den erlittenen Schaden gerichtlich geltend zu machen, muss ein Schlichtungsversuch stattfin-

den, das heißt, es muss versucht werden, außergerichtlich zu einer gütlichen Einigung zu kommen.

Dieses Schlichtungsverfahren findet bei der **Landesstelle des Sozialministeriumservice** statt. Unter der Leitung ausgebildeter Schlichtungsreferenten bzw. -referentinnen werden Einigungsgespräche mit dem/der oder den für die Diskriminierung Verantwortlichen geführt. Die Schlichtungsreferenten bzw. -referentinnen bringen zwar ihr Fachwissen im Behindertenbereich ein, verstehen sich aber als neutrale Vermittler/innen im Konflikt zwischen den beiden Parteien. Sie sind in erster Linie dazu da, einen optimalen Rahmen für die Einigungsgespräche zu schaffen. Zusätzlich können sie im Einzelfall Beratungsangebote organisieren (etwa über spezielle Förderungen des Sozialministeriumservice oder anderer Institutionen).

Wie die bisherigen Erfahrungen zeigen, wird das Schlichtungsverfahren erfolgreich zur Einigung genutzt. Vor allem bietet dieses formfreie Verfahren die Möglichkeit, kreative

Lösungen zu finden und zu vereinbaren, die so manchmal gar nicht eingeklagt werden könnten.

Beispiel:

- Ein blinder Konsument, der regelmäßiger Kunde eines Lebensmittelgeschäftes ist, kann die beim Eingang aufliegenden Folder über Sonderangebote nicht lesen und diese daher auch nicht in Anspruch nehmen. Dadurch kann unter Umständen sogar ein materieller Schaden entstehen. Eine Vereinbarung im Rahmen des Schlichtungsverfahrens könnte z. B. ein Übermitteln der jeweils aktuellen Sonderangebote per E-Mail ergeben.

In diesem Zusammenhang erscheint es wichtig zu erwähnen, dass eine erfolgreiche Streitbeilegung nicht nur der Vermeidung eines unter Umständen mit hohen Kosten verbundenen langwierigen Gerichtsverfahrens dient, sondern auf gesell-

schaftlicher Ebene das Bewusstsein um die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen fördern und damit einen großen Beitrag zur Gleichstellung von behinderten mit nicht behinderten Menschen darstellen kann.

Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens kann auch kostenlos **Mediation** durch externe Mediatoren und Mediatorinnen in Anspruch genommen werden. Eine Richtlinie regelt die Voraussetzungen für die Übernahme der Kosten der Mediation sowie auch der Dolmetscher/innen, Sachverständigen und sonstigen Fachleute. Die Mediatoren und Mediatorinnen müssen Kenntnisse der Rahmenbedingungen der Mediation in Angelegenheiten der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen haben und Mediation in barrierefreien Räumlichkeiten anbieten. Das Sozialministeriumservice führt eine Liste der Mediatorinnen und Mediatoren, die Mediation in Schlichtungsverfahren anbieten (Diese können Sie auch auf der Website  [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at) abrufen).

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Wie kann ich meine Ansprüche gerichtlich geltend machen?

Wenn eine Schlichtung zu keiner Einigung führt, können Sie Ihre Ansprüche gerichtlich geltend machen.

Bitte beachten Sie, dass das **Gerichtsverfahren** – im Gegensatz zur kostenlosen Schlichtung – immer mit einem **Kostenrisiko** verbunden ist. Lassen Sie sich daher immer vor Einbringung einer Klage rechtlich beraten!

Eine Klage wegen behinderungsbedingter Diskriminierung kann im Bereich des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes auf Schadenersatz bzw. bei einer Belästigung auch

auf Unterlassung gerichtet sein. Sie kann entweder bei dem Gericht eingebracht werden, in dessen Sprengel sich die Diskriminierung ereignet hat, oder aber bei dem Gericht, das für Ihren Wohnort oder Ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort zuständig ist.

Das Gesetz sieht eine spezielle **Beweislastregelung** vor, die eine Erleichterung für Sie als Kläger oder Klägerin darstellt: Sie brauchen den Umstand der Diskriminierung bloß glaubhaft machen, während der/die für die Diskriminierung Verantwortliche **beweisen** muss, dass die ungünstigere Behandlung **nicht** aufgrund der Behinderung erfolgt ist.

Alle anderen Vorbringen müssen Sie aber beweisen können, sofern sie vom Prozessgegner bestritten werden.

Beispiel:

- Ein blinder Pensionist kann eine Veranstaltung nicht besuchen, da im betroffenen Gebäude Hunde nicht

erlaubt sind, und er mit seinem Blindenführhund nicht eingelassen wird.

- Die Diskriminierung, das heißt, den Umstand, dass er aufgrund seiner Behinderung die Veranstaltung nicht besuchen konnte, braucht er nur glaubhaft zu machen. Sollte beispielsweise seine Behinderung, oder die Tatsache, dass er nur mit Blindenführhund mobil ist, bestritten werden, so müsste er sein diesbezügliches Vorbringen beweisen.

Klagen gegen den Bund – Amtshaftung

Sollte die Diskriminierung im Rahmen von **hoheitlichem** Handeln im Bereich der Bundesverwaltung erfolgt sein, so 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. Bei der gerichtlichen Geltendmachung

sind spezielle Verfahrensvorschriften zur Amtshaftung zu beachten.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Was ist eine Verbandsklage?

Eine besondere Form der Klage ist die Klage durch einen Verband, der an der Geltendmachung des Anspruches ein eigenes Interesse hat. Diese Verbandsklage ist nur dann zulässig, wenn die **allgemeinen** Interessen der Menschen mit Behinderungen beeinträchtigt sind. Darunter wird man Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot verstehen, die einen **großen** Personenkreis betreffen und **regelmäßig** vorkommen.

Die drei Organisationen, die zur Einbringung einer Klage befugt sind, sind der **Österreichische Behindertenrat** (✉ siehe Anhang), der **Behindertenanwalt** und der **Klagsverband** zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern. Im Rahmen dieser Verbandsklage kann kein Schadenersatz, sondern grundsätzlich nur eine Feststellung geltend gemacht werden, dass ein bestimmter Sachverhalt eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes darstellt. Die Verbandsklage gegen große Kapitalgesellschaften kann auf Feststellung oder auf Unterlassung der Diskriminierung gerichtet sein.

Im Fall von Diskriminierungen im Bereich **privater Versicherungen**, gibt es ebenfalls eine Verbandsklagemöglichkeit durch den **Österreichischen Behindertenrat**, den **Behindertenanwalt** und den **Klagsverband** zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (✉ siehe Anhang). Die Verbandsklage gegen Versicherer ist eine Unterlassungsklage. Voraussetzung dafür ist, dass gegen den im **Versicherungsvertragsgesetz** verankerten Diskriminierungsschutz

für Menschen mit Behinderungen verstoßen wird und dadurch die allgemeinen Interessen der Menschen mit Behinderungen wesentlich und in mehreren Fällen beeinträchtigt werden.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Was sind die Übergangsbestimmungen zur Herstellung der Barrierefreiheit?

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ist mit **1.1.2006 in Kraft** getreten.

Um die finanziellen Belastungen, die mit der Herstellung von Barrierefreiheit verbunden sind, abzufedern, wurden allerdings Übergangsbestimmungen für bereits bestehende

Bauwerke bzw. bereits in Verwendung befindliche **Verkehrsmittel, Verkehrsanlagen** und **Verkehrseinrichtungen** eingeführt. Für Generalsanierungen und Renovierungen mit Hilfe öffentlicher Mittel gibt es Sonderbestimmungen. In vollem Umfang trat das Gesetz aber erst **mit 1.1.2016 in Kraft**.

Um Befürchtungen zu zerstreuen, dass während dieser zehnjährigen Übergangsfrist Untätigkeit herrschen könnte, wurden abgestufte Übergangsregelungen für jene Fälle vorgesehen, bei denen die Herstellung von Barrierefreiheit mit relativ geringem finanziellen Aufwand möglich ist.

Sollten Sie diesbezügliche Fragen haben, erkundigen Sie sich bitte bei der Landesstelle des Sozialministeriumservice (✉ siehe Anhang) über die genauen Bestimmungen. Wichtige Informationen zum behindertengerechten Umbau Ihrer Wohnung finden Sie in der Broschüre  **BARRIERE:FREI!** – **Handbuch für barrierefreies Wohnen**, Sozialministerium.

Welche Etappenpläne gibt es in diesem Zusammenhang?

Begleitend zu den Übergangsbestimmungen hat der Gesetzgeber die Verpflichtung zur Erstellung von Etappenplänen geregelt. Diese sollen geplante Maßnahmen zur Herstellung der größtmöglichen Barrierefreiheit in bestimmten Bereichen für den Zeitraum der Übergangsbestimmungen enthalten.

Zum einen ist hier der Bund verpflichtet, einen so genannten „**Etappenplan Bundesbauten**“ zu erstellen. Es müssen dazu alle vom Bund genutzten Gebäude auf bauliche Barrieren untersucht werden, danach werden die Möglichkeiten der Beseitigung von Barrieren geprüft. **Dieser Etappenplan** enthält die geplante Vorgangsweise zur stufenweisen Herstellung größtmöglicher Barrierefreiheit bis zum Ende der Übergangsfristen, dem 31.12.2015.

Zum anderen sind alle Verkehrsbetreiber verpflichtet, einen Plan zur Beseitigung von Barrieren im Zusammenhang mit

ihren Verkehrsmitteln, -anlagen und -einrichtungen zu erstellen („**Etappenplan Verkehr**“). Auch diese Pläne sollen die Maßnahmen zur Herstellung größtmöglicher Barrierefreiheit bis zum 31.12.2015 enthalten.

Begleitend zu den Übergangsbestimmungen im Bau- und Verkehrsbereich hatte der Gesetzgeber die Verpflichtung zur Erstellung von Etappenplänen bis zum vollständigen Inkrafttreten des BGStG geregelt. Insbesondere musste der Bund für alle von ihm benutzten Gebäude einen Etappenplan beziehungsweise Teiletappenpläne zur Sicherstellung der baulichen Barrierefreiheit erstellen. Diese Pläne begünstigten und beschleunigten innerhalb der zehnjährigen Übergangsfrist barrierefreie Baumaßnahmen in Bundesgebäuden.

Mit 1. Jänner 2016 ist die Übergangsfrist für Barrieren im baulichen Bereich grundsätzlich ausgelaufen. Da der Bund aber eine Vielzahl von historischen Gebäuden nutzt, deren Umbau aus technischen Gründen unmöglich oder äußerst kostspielig sein kann (viele Gebäude unter Denkmalschutz),

hat der Gesetzgeber beschlossen, dass bei Barrieren in Gebäuden, die der Bund nutzt, in bestimmten Fällen erst ab dem 1. Jänner 2020 wegen Diskriminierung geklagt werden kann.

Weiters waren alle Verkehrsbetreiber verpflichtet, einen Plan zur Beseitigung von Barrieren im Zusammenhang mit ihren Verkehrsmitteln, -anlagen und -einrichtungen zu erstellen („**Etappenplan Verkehr**“). Auch diese Pläne enthielten Maßnahmen zur Herstellung größtmöglicher Barrierefreiheit bis zum 31.12.2015. Da sich die Etappenpläne bewährt haben, haben mehrere Verkehrsbetreiber ihre Etappenpläne auch nach 2015 freiwillig fortgesetzt.

Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt (BEinstG)

Was bedeutet der Begriff „Arbeitswelt“ im Zusammenhang mit dem Diskriminierungsschutz, und inwieweit bin ich in der Arbeitswelt vor Diskriminierungen geschützt?

Um den Geltungsbereich des Diskriminierungsschutzes genau einzugrenzen, definiert das Gleichbehandlungsrecht den Begriff der so genannten **Arbeitswelt**. Die Arbeitswelt umfasst in diesem Sinne das Dienstverhältnis (das Arbeitsverhältnis, den Arbeitsvertrag) und die **sonstige Arbeitswelt**.

Im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsrecht sind dem Begriff des **Dienstverhältnisses** insbesondere folgende Aspekte zuzuordnen:

- seine Begründung (Bewerbung, Einstellung),

- das Entgelt (Entlohnung, sonstige Zuwendungen wie z. B. Essensbons),
- freiwillige Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen (z. B. Betriebskindergarten),
- betriebliche Ausbildungsmaßnahmen,
- der berufliche Aufstieg (Beförderungen),
- sonstige Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatzausstattung, Arbeitsorganisation oder scheinbar banale Fragen wie „Wer holt die Wurstsemmlen?“ oder „Wer kocht den Kaffee?“),
- seine einseitige Beendigung durch den/die Dienstgeber/in (Kündigung, Entlassung, Beendigung des Probendienstverhältnisses).

Der Geltungsbereich umfasst folgende Ausbildungs- und Beschäftigungsformen:

- alle Arbeitsverhältnisse (Dienstverhältnisse) im engeren Sinn (Arbeitsvertrag),

- Lehr- und Ausbildungsverhältnisse (z. B. Praktikanten und Praktikantinnen),
- alle Dienst- und Ausbildungsverhältnisse zum Bund (Beamte und Beamtinnen, Vertragsbedienstete, Eignungsauszubildende, freiwillig verpflichtete Frauen beim Bundesheer etc.),
- Heimarbeiter/innen,
- so genannte arbeitnehmerähnliche Verhältnisse (manche Werkverträge mit hoher Abhängigkeit vom Auftraggeber / von der Auftraggeberin etc.),
- überlassene Arbeitskräfte („Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen“).

Unter dem Begriff der **sonstigen Arbeitswelt** versteht man insbesondere

- Berufsberatung, außerbetriebliche berufliche Umschulung, Aus- und Weiterbildung (z. B. durch das Arbeitsmarktservice),

- die Mitgliedschaft in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen und Berufsverbänden und die Inanspruchnahme von deren Leistungen,
- die Bedingungen für den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit (z. B. Erteilung einer Gewerbeberechtigung).

Wichtig ist auch hier wieder, dass das Diskriminierungsverbot des Behinderteneinstellungsgesetzes ausschließlich jene Angelegenheiten regelt, die in die **Zuständigkeit des Bundes** fallen. Vom Diskriminierungsschutz **ausgenommen** sind daher

- Dienstverhältnisse von land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Arbeiterinnen im Sinne des Landarbeitsgesetzes, und
- Dienstverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (📮 siehe Anhang).

Wer gehört dem Personenkreis an, der in der Arbeitswelt vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung geschützt ist?

Wie bereits erwähnt (Näheres siehe unter Kapitel → „Allgemeines zum Behindertengleichstellungsrecht“ auf den Seiten 6 ff), sind folgende Personen vor Diskriminierung geschützt:

- Menschen mit Behinderungen,
- diesen nahestehende Personen,
- Zeugen bzw. Zeuginnen und Auskunftspersonen im Zusammenhang mit der Geltendmachung einer Diskriminierung.

Menschen mit Behinderungen

Ein wichtiger Unterschied zu vielen Bereichen des Behinderteneinstellungsgesetzes ist, dass hier keine förmliche Feststellung eines Grades der Behinderung erfolgen muss. Die Stellung des/der so genannten **begünstigten Behinderten** ist hier somit nicht erforderlich (siehe auch 📖 **EIN:BLICK 2– Arbeit**, Sozialministerium unter → „Ich bin behindert, wie werde ich begünstigte/r Behinderte/r?“ auf Seite 33).

Ihre Behinderung selbst kann eine körperliche Behinderung, eine Sinnesbehinderung oder eine seelische oder intellektuelle Beeinträchtigung sein und muss nicht förmlich festgestellt sein; es muss nur glaubhaft sein, dass eine weniger günstige Behandlung **auf Grund** Ihrer Behinderung erfolgt ist.

Beispiele:

- Eine HAK-Absolventin mit einer auffälligen Narbe im

Gesicht wird nicht als Vertreterin eingestellt, weil dies den Kunden „nicht zumutbar“ sei.

- Ein blinder Bewerber wird nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen mit der Begründung: „Unser Unternehmen beschäftigt nur gesunde und dynamische Mitarbeiter.“
- Eine Mitarbeiterin mit depressiven Verstimmungen wird immer zum Kaffeekochen eingeteilt, weil „die soll froh sein, dass sie einen Arbeitsplatz hat...“.

All diese Fälle wären wohl als Diskriminierung zu bezeichnen.

- Kündigt dagegen eine Dienstgeberin einen Rollstuhlfahrer, weil die Abteilung, in der dieser beschäftigt ist, aufgelassen wird, ist der Fall anders zu beurteilen. Diese Kündigung wäre vielleicht als soziale Härte zu bezeichnen, aber wohl nicht diskriminierend, wenn der behinderte Mitarbeiter nicht anders behandelt wird als die nicht behinderten Kollegen und Kolleginnen.

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass der Schutz vor diskriminierender Kündigung nicht mit dem erhöhten Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte verwechselt werden darf (siehe weiter unten unter dem Punkt → „Was ist der Unterschied zwischen dem Diskriminierungsschutz bei der Kündigung und dem besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte?“ auf Seite 51).

Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses

Auch in der Arbeitswelt gilt, dass Sie auch als Person geschützt sind, die zu einem Menschen mit Behinderungen in einem Naheverhältnis steht, also z.B. als Angehörige/r, Freund/in, Lehrer/in, Mitschüler/in oder Kollege/Kollegin. Sie sind dann geschützt, wenn Sie aufgrund der Behinderung der Ihnen nahestehenden Person selbst diskriminiert oder belästigt werden („Diskriminierung durch Assoziierung“).

Beispiel:

- Die allein erziehende Mutter eines behinderten Kindes wird – als fachlich bestgeeignete – bei einer Beförderung mit der Begründung nicht berücksichtigt, auf Grund der Behinderung ihres Kindes sei damit zu rechnen, dass sie sich öfter in Pflegeurlaub befinden werde und daher dem Dienstgeber nicht uneingeschränkt zur Verfügung stehe. Hier handelt es sich zweifellos um eine Diskriminierung.

Zeugen / Zeuginnen und Auskunftspersonen

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots darf eine betroffene Person nicht benachteiligt werden. Auch eine andere Person, die als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer betroffenen Person unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines

Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nicht benachteiligt werden.

Beispiel:

- Eine Kollegin unterstützt einen behinderten Kollegen, der sich gegen eine diskriminierende Arbeitsaufteilung zur Wehr setzt. Daraufhin wird diese Kollegin gekündigt. Diese Kündigung könnte angefochten werden.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Wovor schützt mich der Diskriminierungsschutz?

Eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Arbeitsleben ist insbesondere verboten

- bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- bei der Festsetzung des Entgelts,
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses,
- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Dienstverhältnisses,

- bei der Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen,
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.

Beispiele:

Nicht zulässig ist es z. B., wenn

- ein behinderter Mensch auf Grund seiner Behinderung gar nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird,
- eine behinderte Bewerberin auf Grund ihrer Behinderung nicht eingestellt wird,
- ein behinderter Mitarbeiter auf Grund seiner Behinderung weniger verdient als die anderen Kollegen und Kolleginnen, die die gleiche Arbeit verrichten,

- eine behinderte Mitarbeiterin im Unterschied zu den anderen Kollegen und Kolleginnen das Dienstauto nicht (wie dies mittlerweile oft üblich ist) auch für private Zwecke verwenden darf,
- immer der behinderte Lehrling die Wurstsemeln holen muss,
- eine Schulung an einem Ort stattfindet, den die Mitarbeiterin mit Behinderung nicht erreichen kann,
- ein behindertes Mitglied eines Berufsverbandes wegen der Behinderung an einer Veranstaltung dieses Verbandes nicht teilnehmen kann,
- ein behinderter Mensch wegen seiner Behinderung gekündigt oder entlassen wird,
- einem behinderten Menschen ohne sachliche Rechtfertigung eine Gewerbeberechtigung nicht erteilt wird.
- eine Kollegin einen behinderten Kollegen unterstützt, der sich gegen eine diskriminierende Arbeitsaufteilung zur Wehr setzt, und sie daraufhin gekündigt wird. Diese Kündigung könnte angefochten werden.

Gegenteilige Beispiele:

Zulässig, weil sachlich gerechtfertigt, wäre es z. B., wenn

- ein behinderter Mensch nicht eingestellt wird, weil ein/e andere/r Bewerber/in objektiv bessere Aufnahmevoraussetzungen hat (Zeugnisse, Berufserfahrung etc.)
- eine behinderte Mitarbeiterin zu einer Schulung, die sie beantragt hat, nicht zugelassen wird, weil sie die Inhalte der Schulung in ihrem Arbeitsbereich gar nicht sinnvoll verwerten könnte,
- ein Rollstuhlfahrer nicht als Außendienstmitarbeiter eingesetzt wird, weil er keinen Führerschein hat.

Der Diskriminierungsschutz gilt auch für **Belästigung** auf Grund einer Behinderung. In diesem Fall können Sie sowohl gegen die belästigende Person als auch gegen den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, der/die die Belästigung nicht unterbindet, vorgehen.

Auch eine **Anweisung zur Diskriminierung** gilt als Diskriminierung im Sinne des Behindertengleichstellungsrechts und ist daher untersagt.

Beispiele:

- Die Abteilungskollegen und -kolleginnen hänseln eine geistig behinderte Kollegin unentwegt und machen ihr dabei Angst. Der Abteilungsleiter sieht untätig zu. Hier könnte sowohl gegen die Kollegen und Kolleginnen als auch gegen den Dienstgeber vorgegangen werden.
- Die Geschäftsleitung gibt ein Rundschreiben an die Abteilungsleiter/innen heraus, dass keine behinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einzustellen sind. Dieses Rundschreiben würde den Tatbestand der Diskriminierung dann erfüllen, sobald eine konkrete Person nicht eingestellt wird.

Wann ist eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt?

Nicht jede Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen ist schon eine Diskriminierung. Wird ein behinderter Mensch wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, ungleich behandelt, 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 Anforderung** darstellt, und sofern es sich um einen **rechtmäßigen Zweck** und eine **angemessene Anforderung** handelt.

Welche Auswirkungen dies im Einzelfall für Sie haben kann, sollen einige weitere Beispiele verdeutlichen:

Beispiele:

- Es ist wohl nahe liegend, dass es keine Diskriminierung darstellt, wenn der Vertrag eines Profi-Fußballers wegen einer dauernden schweren Gehbehinderung gelöst wird. In diesem Fall ist die Fähigkeit, schnell zu laufen, wohl eine wesentliche Anforderung des Arbeitsvertrags.
- Ähnlich verhält es sich, wenn sich ein intellektuell beeinträchtigter Mensch um eine leitende Position bewirbt. Die Fähigkeit, in angemessener Zeit Entscheidungen in anspruchsvollen Fragen zu treffen, ist wohl Kernelement der Aufgaben einer Führungskraft.
- Anders sieht es aus, wenn es beispielsweise nur um Imagefragen geht, die sicherlich nicht den Kernaufgaben eines Arbeitsvertrags zuzuordnen sind. So kann z. B. ein erwartetes Image von Sportlichkeit bei einem Handelsvertreter für Sportartikel sicherlich keinen Ausschluss eines/r Rollstuhlfahrers/ -in für diese Position begründen.

Habe ich als behinderter Mitarbeiter / als behinderte Mitarbeiterin ein Recht auf Besserstellung gegenüber meinen nicht behinderten Kollegen und Kolleginnen?

Im Bereich des Bundes-Gleichbehandlungsrechts für Frauen gibt es eine Verpflichtung des Dienstgebers / der Dienstgeberin, bei gleicher Qualifikation Frauen gegenüber Männern zur Herstellung von Gleichstellung bevorzugt zu behandeln. Ein solches Recht auf bevorzugte Behandlung gibt es im Behindertengleichstellungsrecht nicht. Im Fall, dass ein behinderter Bewerberin bzw. Bewerberin und eine nicht behinderter Bewerber / bzw. Bewerberin genau gleich gut qualifiziert für eine Position sind, liegt die Wahl im freien Ermessen des Dienstgebers / der Dienstgeberin. **Eine Verpflichtung zur Bevorzugung des behinderten Bewerbers / der behinderten Bewerberin existiert nicht.**

Es ist aber zulässig, dass eine solche Bevorzugung beispielsweise in einer Betriebsvereinbarung festgelegt wird.

Behinderte Menschen bevorzugende Vorschriften gelten keinesfalls als diskriminierend gegenüber nicht behinderten Menschen.

Was ist der Unterschied zwischen dem Diskriminierungsschutz bei der Kündigung und dem besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte?

Wie schon erwähnt (siehe weiter oben unter dem Punkt → „Wer gehört dem Personenkreis an, der in der Arbeitswelt

vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung geschützt ist?“ auf Seite 44), darf der Schutz vor diskriminierender Kündigung nicht mit dem besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte nach § 8 BEinstG verwechselt werden (mehr dazu siehe  EIN:BLICK 2 – Arbeit, Sozialministerium unter dem Kapitel → „Ende eines Dienstverhältnisses“ auf den Seiten 85 ff).

Zur Verdeutlichung der wesentlichen Unterschiede hier eine kurze Übersicht:

Schutz vor diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses

gilt für jeden behinderten Mitarbeiter / jede behinderte Mitarbeiterin (und auch für Angehörige von Menschen mit Behinderungen)

gilt nur, wenn die Beendigung auf Grund der Behinderung erfolgt

gilt von Anfang an

besonderer Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte nach § 8 BEinstG

gilt nur für begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz

gilt grundsätzlich für alle Kündigungsgründe

gilt bei neuen Dienstverhältnissen erst nach Ablauf von vier Jahren

Schutz vor diskriminierender Beendigung des Dienstverhältnisses

gilt für jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Dienstgeber / die Dienstgeberin.

Die Kündigung kann vom Dienstnehmer / von der Dienstnehmerin bei Gericht angefochten werden. Vorher findet ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice statt.

Zur Beurteilung, ob die Beendigung diskriminierend ist, wird geklärt, ob die betroffene Person aus den Gründen der Behinderung weniger günstig behandelt wurde, als eine (wirkliche oder fiktive) andere Person.

besonderer Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte nach § 8 BEinstG

gilt nur für Kündigung (eine ungerechtfertigte Entlassung kann aber auch bei Gericht angefochten werden)

Die Kündigung muss vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin beim Behindertenausschuss beantragt werden. Dieser entscheidet mit Bescheid, ob gekündigt werden darf.

Liegen die Kündigungsgründe im betrieblichen Bereich, ist ein Sozialvergleich durchzuführen. Gegebenenfalls muss eine andere Person gekündigt werden.

Bitte beachten Sie:

Egal, ob besonderer Kündigungsschutz oder Schutz vor diskriminierender Beendigung: Die Schutzbestimmungen gelten nur bei einseitiger Auflösung durch den Dienstgeber / die Dienstgeberin, **nicht** beispielsweise bei **einvernehmlicher Auflösung eines Dienstverhältnisses**. (Sehr wohl diskriminierend könnte es aber sein, wenn ein neu eingestellter behinderter Mitarbeiter als einziger einen befristeten Dienstvertrag erhält.)

Lassen Sie sich daher immer vorher beraten, bevor Sie etwas unterschreiben!

Rechtsfolgen bei diskriminierender Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Die diskriminierende Auflösung eines Arbeitsverhältnisses kann gerichtlich angefochten werden. Rechtsfolge ist gegebenenfalls der aufrechte Bestand des Arbeitsverhältnisses.

Wird ein Arbeitsverhältnis diskriminierend beendet (z. B. durch Kündigung, Entlassung) kann man aber statt einer Anfechtung der Beendigung seit 1. Mai 2008 auch auf materiellen und immateriellen Schadenersatz klagen.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Was sind die Pflichten des Dienstgebers / der Dienstgeberin gegenüber Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben?

Dienstgeber sind verpflichtet, auf die Interessen von Menschen mit Behinderungen Rücksicht zu nehmen. Sie haben laut Gesetz die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Menschen mit Be-

hinderungen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Dienstgeber / die Dienstgeberin unverhältnismäßig belasten. Man spricht in diesem Fall von der so genannten **besonderen Fürsorgepflicht** des Dienstgebers / der Dienstgeberin.

Das heißt im konkreten Fall, dass sich ein Arbeitgeber / eine Arbeitgeberin nicht so leicht aus der Verpflichtung nehmen kann, angemessene Maßnahmen für seine/ihre behinderten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu setzen, insbesondere wenn auch Förderungen der öffentlichen Hand möglich sind.

Auch hier sind allfällige Maßnahmen natürlich im Rahmen der **Zumutbarkeitsprüfung** zu sehen.

Dabei wird es unter anderem auf folgendes ankommen:

- auf die Größe des Unternehmens / des Betriebes (Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit etc.)
- auf die Kosten allfälliger erforderlicher Maßnahmen (unter Einbeziehung der Möglichkeiten einer Förderung – siehe dazu auch  **EIN:BLICK 2 – Arbeit**, Sozialministerium unter Kapitel → „Dienstgeber/innen und Menschen mit Behinderungen“ auf den Seiten 37 ff)
- auf die Standortfrage (befindet sich das Unternehmen in einem Alt- oder Neubau?)
- auf die Art der Unternehmenstätigkeit (eine Produktionshalle wird weniger leicht barrierefrei gestaltet werden können als ein Büro).
- dass eine behinderte Mitarbeiterin / ein behinderter Mitarbeiter den Arbeitsplatz ohne Barrieren erreichen kann,
- dass alle vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich den gleichen Zugang zu beruflicher Fortbildung haben,
- dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Betriebskantine (so vorhanden) gelangen können.

Es wird Arbeitgebern oder Schulungsanbietern wohl im Regelfall **nicht zumutbar** sein,

Was muss einem Dienstgeber / einer Dienstgeberin oder Schulungsveranstaltern zugemutet werden können?

Es wird einem Arbeitgeber / einer Arbeitgeberin wohl jedenfalls **zumutbar** sein,

- alle schriftlichen Arbeitsbefehle oder Schulungsunterlagen jedenfalls und in vollem Umfang auch in Braille-Schrift vorrätig zu haben,
- alle betriebsinternen Besprechungen und Schulungen in vollem Umfang gebärdensprachlich übersetzen zu lassen,
- auch solche Räumlichkeiten barrierefrei zu gestalten, die weder für den Arbeitsablauf noch für allfällige

allgemein zugängliche Angebote (Duschen, unternehmenseigene Freizeit- oder Sporträume, Betriebskindergarten etc.) erforderlich sind, also z. B. Transformatorhäuschen oder Lagerräume.

Wenn es unzumutbar ist, die bestmögliche Maßnahme zu setzen, dann sollte der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin oder der/die Schulungsveranstalter/in sozusagen die nächstbeste Variante wählen. Grundsätzlich kann man sagen, dass der Fantasie zur Problemlösung im Sinne aller Beteiligten (natürlich im Rahmen des rechtlich Zulässigen) keine Grenzen gesetzt sind.

Beispiele:

- **Problem:** Eine Betriebskantine befindet sich in einem schwer umzubauenden Altbau.
- **Lösung:** Die auf einen Rollstuhl angewiesene Mitarbeiterin erhält vom Arbeitgeber einen monatlichen

Zuschuss, um sich in einem Gasthaus der näheren Umgebung zu gleichen Bedingungen zu verköstigen.

- **Problem:** Ein gehörloser Arbeitsuchender will einen achtwöchigen Buchhaltungskurs des WIFI besuchen.
- **Lösung:** Der Arbeitsuchende erhält eine Unterlage zum Selbststudium. Nach einigen Wochen Selbststudiums kann er allfällige Fragen unter Beisein eines Gebärdendolmetschers bzw. -dolmetscherin während eines zwei- bis dreitägigen Privatissimums mit der Vortragenden besprechen. Auch bei der Prüfung ist ein/e Dolmetscher/in vorhanden. Die Kosten für den Dolmetscher / die Dolmetscherin übernimmt das AMS, sofern dies im Vorhinein so vereinbart wurde.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (📧 siehe Anhang).

Wie komme ich zu meinem Recht?

Grundsätzlich eröffnet das Behindertengleichstellungsrecht die Möglichkeit, den Weg zum Gericht zu beschreiten. Das heißt, Sie als betroffene Person können (im Rahmen des Geltungsbereichs des Behindertengleichstellungsrechts) jemanden, von dem Sie sich diskriminiert fühlen, klagen.

Dabei müssen Sie allerdings einerseits beachten, dass eine Klage, auch bei guter Erfolgsaussicht für den Kläger/die Klägerin (in diesem Fall für Sie) einiges an Risiko mit sich bringt. Deshalb sollten Sie sich eine Klage gut überlegen und sich jedenfalls vor der Klageeinbringung, soweit diese nicht ohnehin anwaltspflichtig ist, umfassend rechtlich beraten lassen.

Zuständig ist im Falle eines Dienstverhältnisses das als **Arbeitsgericht** tätige Gericht, in allen anderen Fällen das örtlich und sachlich zuständige **Zivilgericht**. Werden Sie durch eine Behörde in Vollziehung der Gesetze diskrimi-

niert, hat die Geltendmachung von Ansprüchen im Rahmen der **Amtshaftung** zu erfolgen (mehr dazu siehe Kapitel → „Diskriminierungsschutz im täglichen Leben (BGStG)“ auf den Seiten 20 ff).

Im Gerichtsverfahren selbst gibt es eine **Beweislastregelung**, die Sie als betroffene Person begünstigt: Gelingt es Ihnen, dem Gericht glaubhaft zu machen, dass Sie diskriminiert wurden, muss die **beklagte Person beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat**.

Bitte beachten Sie:

Die Prozessordnungen sehen nicht in allen Fällen Anwaltszwang vor. Sie sind aber jedenfalls gut beraten, wenn Sie eine Klage nur mit anwaltlicher Vertretung einbringen. Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund vertreten Sie unentgeltlich (nur bei Mitgliedschaft), sofern eine Klage für Erfolg versprechend gehalten wird (✉ siehe Anhang).

Das Ziel des Behindertengleichstellungsrechts war aber keineswegs, eine Klageflut auszulösen. Daher wurde einem allfälligen Weg zu Gericht ein **verpflichtendes Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice** vorgeschaltet. Sinn des Schlichtungsverfahrens ist, eine Einigung außer Streit zu finden.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (✉ siehe Anhang).

Was sind die Besonderheiten bei Diskriminierungen von Beamten und Beamtinnen?

Bei **Beamten und Beamtinnen** (öffentlich rechtlich Bediensteten des Bundes) ist das komplette Dienstrecht in so

genannter Hoheitsverwaltung geregelt, das heißt eine Geltendmachung von Forderungen bei Gericht ist nicht möglich. In diesem Fall ist die Anlaufstelle Ihre **Dienstbehörde**, die über Fragen in diesem Zusammenhang gegebenenfalls mit Bescheid entscheidet.

Dies gilt aber nicht für **Vertragsbedienstete** des Bundes. Sind Sie Vertragsbedienstete/r, so können Sie Ihre Forderungen wie alle anderen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beim Arbeitsgericht geltend machen.

Werden Sie als Beamte oder Beamter wegen einer Behinderung belästigt, können Sie sowohl dienstrechtlich gegen den Dienstgeber als auch zivilrechtlich gegen die belästigende Person vorgehen.

Sowohl bei Beamten und Beamtinnen als auch bei Vertragsbediensteten ist selbstverständlich vorher ein Schlichtungsverfahren durchzuführen.

Näheres dazu erfahren Sie unter dem Punkt → „Schlichtung und Mediation“ auf Seite 35, sowie oben unter dem Punkt → „Was muss einem/r Dienstgeber/in oder einem Schulungsveranstalter zugemutet werden können?“ auf Seite 54.

Wie hilft mir das Sozialministeriumservice bei einer geltend gemachten Diskriminierung?

Wie und wo Sie Ihre Gleichstellungsrechte geltend machen können, erfahren Sie beim Sozialministeriumservice. Das Sozialministeriumservice übernimmt die Funktion der **zentralen Anlaufstelle für alle Ihre Fragen zur Behindertengleichstellung**.

Das Sozialministeriumservice und seine Landesstellen

- informieren und beraten Sie und
- führen gegebenenfalls das Schlichtungsverfahren durch.

In der Schlichtung kann auch unentgeltlich ein/e **externe/r Mediatorin oder Mediator** zugezogen werden. Das Sozialministeriumservice führt eine Liste der Mediatorinnen und Mediatoren, die Mediation in Schlichtungsverfahren anbieten (Diese können Sie auch auf der Website  [sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at) abrufen). Kompetente Ansprechpersonen informieren und beraten Sie zu allen Fragen, wie Sie zu Ihrem Recht kommen.

Ihre nächstgelegene **Landesstelle des Sozialministeriumservice** ist erste Ansprechstelle in allen Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ( siehe Anhang).

Wo kann ich mir weitere Unterstützung holen?

Neben dem Sozialministeriumservice beraten in Angelegenheiten der Gleichstellung in der Arbeitswelt auch die **Arbeiterkammer** und der **Österreichische Gewerkschaftsbund** (✉ siehe Anhang). Von AK und ÖGB können Sie sich auch vor Gericht vertreten lassen.

Der **Österreichische Behindertenrat** (das ist der österreichweit tätige Dachverband der Behindertenverbände – ✉ siehe Anhang) kann, wenn Sie es als betroffene Person verlangen, einem Rechtsstreit zur Durchsetzung Ihrer Ansprüche aus einer Verletzung des Diskriminierungsverbots in der Arbeitswelt im Prozess als so genannte/r **Nebenintervenient/in** beitreten.

Weitere Unterstützung und Beratung in Fragen der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Menschen mit Behin-

derungen erhalten Sie auch durch den **Behindertenanwalt** (siehe unter Kapitel → „Behindertenanwalt“ auf Seite 60).

Der Behindertenanwalt

In einer Novelle zum Bundesbehindertengesetz wurde ab 2006 ein Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen, der so genannte „**Behindertenanwalt**“ geschaffen.

Der Behindertenanwalt muss über besondere Erfahrungen und Kenntnisse auf den Gebieten der Belange von Menschen mit Behinderungen und der Gleichbehandlung verfügen. Bei gleicher sonstiger Eignung ist einem Menschen mit Behinderungen bei der Bestellung der Vorzug zu geben. Seine Funktionsperiode beträgt vier Jahre.

Der Behindertenanwalt ist zuständig für die **Beratung** und **Unterstützung** von Personen, die sich im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes oder des Diskriminierungsverbots des Behinderteneinstellungsgesetzes diskriminiert fühlen. Er kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtag im gesamten Bundesgebiet abhalten. Der

Behindertenanwalt ist in Ausübung seiner Tätigkeit **selbstständig, unabhängig** und an keine Weisungen gebunden.

Weiters kann der Behindertenanwalt Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen durchführen sowie Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen berührenden Fragen abgeben. Zusammenarbeit und Vernetzung mit den wesentlichen Akteuren im Bereich der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen sowie auch Öffentlichkeitsarbeit insbesondere im Hinblick auf die Sensibilisierung für den Diskriminierungsschutz und die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen gehören ebenfalls zu seinen Aufgabenbereichen. Der Behindertenanwalt ist darüber hinaus berechtigt, eine Verbandsklage im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes einzubringen.

Der Behindertenanwalt ist Mitglied des Bundesbehindertenbeirats, der die Bundesministerin für Arbeit, Soziales,

Gesundheit und Konsumentenschutz in allen wichtigen Fragen der Anliegen von Menschen mit Behinderungen berät.

Er hat jährlich einen Tätigkeitsbericht an die Sozialministerin zu legen. Die Sozialministerin hat diesen Bericht dem Nationalrat vorzulegen. Der Behindertenanwalt hat auch dem Bundesbehindertenbeirat mündlich zu berichten.

Der Behindertenanwalt hat sein Büro in den Räumlichkeiten des Sozialministeriumservice in 1010 Wien, Babenbergerstraße 5. Er führt gemeinsam mit seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Bürgersprechtage durch, die auch im Internet angekündigt werden (unter  [behindertenanwalt.gv.at](https://www.behindertenanwalt.gv.at)).

Der unabhängige Monitoringausschuss

2008 hat Österreich das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert. Auf der Grundlage dieser Konvention und einer Novelle zum Bundesbehindertengesetz wurde zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Durchführung der Konvention der Monitoringausschuss ins Leben gerufen. Der unabhängige Monitoringausschuss ist insoweit auch mit Diskriminierung befasst, wenn diese durch Vollziehungsorgane des Bundes erfolgen sollte oder aber auf mangelhafte Gesetzgebung durch den Bundesgesetzgeber zurückzuführen wäre. In diesem Geltungsbereich nimmt er auch Einzelbeschwerden entgegen, er hat dabei aber nicht die Rolle einer Ombudsstelle, sondern nimmt Einzelfälle zum Anlass, auf allgemeine Versäumnisse oder Missstände hinzuweisen.

Der Monitoringausschuss,

- gibt Empfehlungen und Stellungnahmen betreffend die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang mit Angelegenheiten im Sinne der Konvention ab,
- kann im Einzelfall Stellungnahmen von Organen der Verwaltung einholen,
- unterhält einen umfassenden Dialog mit der Zivilgesellschaft im Zusammenhang mit der Konvention,
- berichtet der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz regelmäßig über seine Beratungen.

Bei Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit Behinderung – insbesondere bei Gewalt und Missbrauch – können Sie sich seit 2012 auch an die Volksanwaltschaft wenden.

Kontakte  siehe Anhang.

Anhang

✉ **Adressen**

🔗 **Webseiten / Links**

Sozialministeriumservice

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

T: 05 99 88

F: 05 99 88-2266

SMS für Gehörlose 0664/857 49 17

E: post@sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Landesstellen

Burgenland

Neusiedler Straße 46,

7000 Eisenstadt

T: 05 99 88

F: 05 99 88-7412

E: post.burgenland@sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Kärnten

Kumpfgasse 23–25, 9020 Klagenfurt

T: 05 99 88

F: 05 99 88-5888

E: post.kaernten@sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Niederösterreich

Daniel Gran-Straße 8/3,

3100 St. Pölten

T: 05 99 88

F: 05 99 88-7655

E: post.niederoesterreich@sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Oberösterreich

Gruberstraße 63, 4021 Linz

T: 05 99 88

F: 05 99 88-4400

E: post.oberoesterreich@sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Salzburg

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg

T: 05 99 88

F: 05 99 88-3499

E: [post.salzburg@](mailto:post.salzburg@sozialministeriumservice.at)

sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Steiermark

Babenbergerstraße 35, 8020 Graz

T: 05 99 88

F: 05 99 88-6899

E: [post.steiermark@](mailto:post.steiermark@sozialministeriumservice.at)

sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Tirol

Herzog Friedrich-Straße 3,

6020 Innsbruck

T: 05 99 88

F: 05 99 88-7075

E: [post.tirol@](mailto:post.tirol@sozialministeriumservice.at)

sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Vorarlberg

Rheinstraße 32/3, 6900 Bregenz

T: 05 99 88

F: 05 99 88-7205

E: [post.vorarlberg@](mailto:post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at)

sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Wien

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

T: 05 99 88

F: 05 99 88-2266

E: [post.wien@](mailto:post.wien@sozialministeriumservice.at)

sozialministeriumservice.at

W: sozialministeriumservice.at

Servicestellen, Links und Webseiten

Team Bürgerinnen- und Bürgerservice

Stubenring 1, 1010 Wien

T: 01/711 00-862286

W: [sozialministerium.at/
site/Ministerium/Kontakt/
Kontaktformular/](http://sozialministerium.at/site/Ministerium/Kontakt/Kontaktformular/)

Infoservice

W: infoservice.sozialministerium.at

Behindertenanwalt

Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien

T: 0800/80 80 16 gebührenfrei

F: 01/711 00-22 37

E: office@behindertenanwalt.gv.at

W: behindertenanwalt.gv.at

BroschürensERVICE

Stubenring 1, 1010 Wien

T: 01/711 00-862525

E: [broschuerenservice@](mailto:broschuerenservice@sozialministerium.at)

sozialministerium.at

W: [www.sozialministerium.at/](http://www.sozialministerium.at/broschuerenservice)

broschuerenservice

Unabhängiger Monitoringausschuss

Unabhängiger Monitoringausschuss

c/o Verein zur Unterstützung des Unabhängigen Monitoringausschusses

Walcherstraße 6/4. Unit/Top 6A,
1020 Wien

E: buero@monitoringausschuss.at

W: monitoringausschuss.at

Volksanwaltschaft

Volksanwaltschaft

Postfach 20

Singerstraße 17, 1015 Wien

T: 0800/22 32 23 (gebührenfrei)

F: 01/515 05-150, -190

E: post@volksanwaltschaft.gv.at

W: <https://volksanwaltschaft.gv.at>

Vereinigungen – Verbände

Österreichischer Behindertenrat

Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs

Favoritenstraße 111/Top 11

T: 01/513 15 33-0

F: 01/513 15 33-150

E: dachverband@behindertenrat.at

W: behindertenrat.at

Österreichischer

Zivilinvalidenverband

Bundesverband

Hauffgasse 3-5/3, OG, 1110 Wien,

T: 01/513 15 35-0

F: 01/513 15 35-11

E: buero@oeziv.org

W: oeziv.org

Lebenshilfe Österreich

Favoritenstraße 111/10, 1100 Wien

T: 01/812 26 42-0

F: 01/812 26 42-85

E: office@lebenshilfe.at

W: lebenshilfe.at

BSVÖ Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich

Hietzinger Kai 85/DG, 1130 Wien

T: 01/982 75 84-201

F: 01/982 75 84-209

E: office@blindenverband.at

W: blindenverband.at

Österreichischer Gehörlosenbund –

Waldgasse 13/2, 1100 Wien

T: 01/603 08 53 (Schreibtelefon)

F: 01/602 34 59

E: info@oegl.at

W: oegl.at

VOX – Schwerhörigenzentrum Wien

Sperrgasse 8-10/2. Stock/ Tür 15-16

1150 Wien

T: 01/897 31 31

E: info@vox.at

W: vox.or.at

Kriegsopfer- und Behindertenverband Österreich – KOBV

Lange Gasse 53, 1080 Wien

T: 01/406 15 86

F: 01/406 15 86-12

E: kobvoe@kobv.at

W: kobv.at

HPE Österreich

Hilfe für Angehörige psychisch Erkrankter

Brigittener Lände 50-54/1/15,
1200 Wien

T: 01/526 42 02

F: 01/526 42 02-20

E: office@hpe.at

W: hpe.at

Österreichischer

Behindertensportverband

Brigittener Lände 42, 1200 Wien

T: 01/332 61 34

E: office@oebv.or.at

W: oebv.or.at

BIZEPS

Zentrum für Selbstbestimmtes Leben

Schönngasse 15-17/4, 1020 Wien

T: 01/523 89 21

F: 01/523 89 21-20

E: office@bizeps.or.at

W: bizeps.or.at

bidok – behinderung inklusion dokumentation,

Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Innsbruck

Liebeneggstraße 8, 6020 Innsbruck

T: 0512/507-40038

E: integration-ezwi@uibk.ac.at

W: <http://bidok.uibk.ac.at/>

Verband aller Körperbehinderten Österreichs

Schottenfeldgasse 29/1. Stock

1070 Wien

T: 0512/36 61-460

F: 0512/36 61-30

E: info@wiener.hilfswerk.at

Barrierefreies Bauen Information über Beratungsstellen

Österreichischer Behindertenrat

Dachorganisation der Behindertenverbände Österreichs

Favoritenstraße 111/Top 11

T: 01/513 15 33-0

F: 01/513 15 33-150

E: dachverband@behindertenrat.at

W: behindertenrat.at/projekte/wohnbau-barrierefrei-studie-und-workshops-2013/

Interessenvertretungen, Kammern, Arbeitsinspektion, Arbeitsmarktservice

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte – AK Wien

Prinz Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

T: 01/501 65-0

E: akmailbox@akwien.at

W: akwien.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Servicecenter

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

T.: 01/534 44-39

E: servicecenter@oegb.at

W: oegb.at

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

T: 05/909 00

F: 05/909 00-250

E: office@wko.at

W: wko.at

Landwirtschaftskammer Österreichs

Haus der Land- und Forstwirtschaft

Schauflergasse 6, 1014 Wien

T: 01/534 41-8520

E: office@lk-oe.at

W: lko.at

Industriellenvereinigung Österreich

Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien

T: 01/711 35-0

F: 01/711 35-2313

E: iv.office@iv-net.at

W: iv.at

Österreichische Ärztekammer

Weihburggasse 10–12, 1010 Wien

T: 01/514 06-3000

F: 01/514 06-3042

E: post@aerztekammer.at

W: aerztekammer.at

Österreichische HochschülerInnen- schaft, Bundesvertretung

Taubstummengasse 7-9, 4. Stock,

1040 Wien

T: 01/310 88 80-0

F: 01/310 88 80-36

E: oe@oe.ac.at

W: oe.ac.at

Arbeitsmarktservice

Bundesgeschäftsstelle

Treustraße 35–43, 1200 Wien

T: 01/331 78-0

F: 01/331 78-121

E: ams.oesterreich@ams.at

W: ams.at

Die Auflistung der angeführten Adressen kann mangels zur Verfügung stehender Möglichkeiten nur exemplarisch sein und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weitere Informationen über Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen (Behörden, Beratungs- und Betreuungsstellen, Verbände, Vereinigungen, Selbsthilfegruppen, Interessenvertretungen etc.) finden auf der Website  infoservice.sozialministerium.at.

Broschüren, Informationsmaterial, Downloads

- EIN:BLICK 1 Kindheit und Jugend**
- 2 Arbeit**
- 3 Rehabilitation**
- 4 Seniorinnen und Senioren**
- 5 Pflege**
- 6 Sozialentschädigung**
- 7 Finanzielles**
- 8 Gleichstellung**

8. Gesamtauflage 2019; Herausgeber: Sozialministerium;
kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeri-
umservice und dem Broschürenserservice des Sozialministeriums
unter  <https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice>,
Tel. unter 01/711 00-862525 oder
per E-mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten Menschen in Österreich 2016

Herausgeber: Sozialministerium;
kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeri-
umservice und dem Broschürenserservice des Sozialministeriums
unter  <https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice>,
Tel. unter 01/711 00-862525 oder
per E-mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012–2020 Strategie der Österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Herausgeber: Sozialministerium;
kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeri-
umservice und dem Broschürenserservice des Sozialministeriums
unter  <https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice>,
Tel. unter 01/711 00-862525 oder
per E-mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012-2020

Leicht Lesen-Version

Herausgeber: Sozialministerium;

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter  <https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice>, Tel. unter 01/711 00-862525 oder per E-mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

UN-Konvention – Folder + LL-Version

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Herausgeber: Sozialministerium;

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter  <https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice>, Tel. unter 01/711 00-862525 oder per E-mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in Österreich

Leicht Lesen-Version

Herausgeber: Sozialministerium;

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter  <https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice>, Tel. unter 01/711 00-862525 oder per E-mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

UN-Konvention

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen u. Fakultativprotokoll

Herausgeber: Sozialministerium;

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter  <https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice>, Tel. unter 01/711 00-862525 oder per E-Mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

UN-Konvention

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen u. Fakultativprotokoll in leichter Sprache

Herausgeber: Sozialministerium;

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter [🔗 https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice](https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice), Tel. unter 01/711 00-862525 oder

per E-Mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

BARRIERE:FREI!

Handbuch für barrierefreies Wohnen

Herausgeber: Sozialministerium;

kostenlos erhältlich bei Ihrer Landesstelle des Sozialministeriumservice und dem Broschürenservice des Sozialministeriums unter [🔗 https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice](https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice), Tel. unter 01/711 00-862525 oder

per E-mail: broschuerenservice@sozialministerium.at.

Unterwegs zu einer barrierefreien Lebenswelt

Herausgeber: Wirtschaftskammer Österreich und Sozialministerium;

als download erhältlich beim Broschürenservice des Sozialministeriums unter [🔗 https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice](https://www.sozialministerium.at/broschuerenservice)

Barrierefrei am Arbeitsplatz

Herausgeber: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

erhältlich beim AUVA – Hauptstelle Rehabilitation,

Adalbert-Stifter-Straße 65, 1201 Wien, Tel. 01/331 11-294,

Fax: 01/33 11-599

Gleichbehandlung

Herausgeber: Kammer für Arbeiter und Angestellte

für Wien; erhältlich beim Bestellservice der AK unter

E-mail: bestellservice@akwien.at oder Fax 01/50165-3065

oder als download unter [🔗 https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Gleichbehandlung_Okt2011.pdf](https://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Gleichbehandlung_Okt2011.pdf)

Das Steuerbuch 2019

Tipps für Lohnsteuerzahler und Lohnsteuerzahlerinnen.

Herausgeber: Bundesministerium für Finanzen, kostenlos erhältlich beim Bürgerservice unter der Telefonnummer 0810/001 228 oder im Internet unter  bmf.gv.at/services/publikationen/BMF-BR-ST_Steuerbuch2019.pdf?6s1wdh

- Band 1 Kindheit und Jugend
- Band 2 Arbeit
- Band 3 Rehabilitation
- Band 4 Seniorinnen und Senioren
- Band 5 Pflege
- Band 6 Sozialentschädigung
- Band 7 Finanzielles
- Band 8 Gleichstellung

EINBLICK



Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz informiert über wichtige Fragen zum Thema Behinderung.



