

DIE EINSTELLUNG MACHT'S

Tipps und Informationen für Unternehmen zum
Behindertengleichstellungsrecht
6. aktualisierte Auflage

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)
Stubenring 1, 1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Verlags- und Herstellungsort:

Wien, 2021

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 „BMSGPK“ 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 BMSGPK 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 vorgreifen.

Bestellinfos: Kostenlos als Download abrufbar unter:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/>

bzw. wko.at/sp

Vorwort



© Dr. Wolfgang Mückstein

© BKA/Andy Wenzel

Sehr geehrte Wirtschaftstreibende!

In dieser Broschüre erfahren Sie, wie Sie als Unternehmerin oder Unternehmer mitwirken können, Vorurteile abzubauen und Gleichberechtigung zu fördern, wie das Behindertengleichstellungsrecht beschaffen ist und vor allem welche Unterstützungsmöglichkeiten es für Sie bei Einstellung einer Person mit Behinderungen gibt.

Im Jahr 2006 wurde diese Broschüre in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Österreich das erste Mal veröffentlicht. Motivation dafür war, gemeinsam Lösungen zugunsten aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf der einen Seite, und Menschen mit Behinderungen auf der anderen Seite, zu finden. Den Unternehmen in Österreich sollen hiermit entsprechende Informationsmaterialien bereitgestellt werden, um die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu forcieren. Mittlerweile erscheint nun schon die sechste Auflage des Werks!

Die berufliche und gesellschaftliche Teilhabe im Rahmen der Europäischen Union und auf internationaler Ebene ist vor allem vor dem Hintergrund der 2008 von Österreich ratifizierte UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bedeutsam. Die Inklusion in die Arbeits- und Berufswelt ist für alle Menschen eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft.

Dieses Werk informiert Sie in drei Teilbereichen zum Thema Einstellung von Menschen mit Behinderungen. Der erste Abschnitt befasst sich mit dem Behinderteneinstellungsrecht und den damit in Zusammenhang stehenden Diskriminierungsformen. Kapitel zwei zeigt die Auswirkungen für Unternehmen als Anbieter von Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, auf. Den Abschluss bildet eine Checkliste, um geeignete Personen für Ihr Unternehmen zu finden.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und eine gute Zusammenarbeit mit zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern!

Dr. Wolfgang Mückstein
Bundesminister



© Karlheinz Kopf

© WKÖ/Marek Knopp

Der Wirtschaftskammer ist die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt ein großes Anliegen. Ich bin überzeugt, dass Menschen mit Behinderungen unsere Unternehmen nicht nur durch ihre Leistungen, sondern auch durch ihren besonderen Einsatz und ihr hohes Verantwortungsgefühl bereichern können. Es gibt zahlreiche Betriebe, die diesen Menschen einen Berufseinstieg ermöglicht und damit sehr gute Erfahrungen gemacht haben.

Die vorliegende Broschüre ist dabei ein wichtiger Ratgeber für die Praxis. Seit nunmehr 15 Jahren erfahren Unternehmen hier, welche Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten es bei der Einstellung von Personen mit Beeinträchtigung gibt. Außerdem enthält die 6. aktualisierte Auflage wichtige Neuerungen im Bereich des Behindertengleichstellungsrechts.

Ziel ist es, gemeinsam Lösungen zu schaffen, damit inklusive Arbeitsbedingungen ermöglicht werden und wir auf diese Weise Beschäftigung gezielt unterstützen.

Informieren Sie sich, welche Chancen und Möglichkeiten sich für Ihr Unternehmen durch die Einstellung von Menschen mit Behinderungen ergeben und welche Unterstützung Sie dabei in Anspruch nehmen können.

Karlheinz Kopf
WKÖ-Generalsekretär

Inhalt

Vorwort	3
1 Das Behindertengleichstellungsrecht	6
Menschen mit Behinderungen	7
Personen in einem Naheverhältnis	8
Zeugen und Auskunftspersonen	9
Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung	9
Belästigung und Anweisung zur Diskriminierung.....	10
Zumutbarkeitsprüfung	12
Diskriminierungsschutz im „täglichen Leben“	14
Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt	15
Schlichtung und Mediation	16
Mehrfachdiskriminierung.....	16
Gerichtsverfahren.....	16
2 Auswirkungen für Unternehmen als Anbieter von Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (BGSTG)	17
Menschen mit Behinderungen.....	17
Personen in einem Naheverhältnis	18
Zeugen und Auskunftspersonen	18
Rechtsgeschäfte in Zusammenhang mit öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen.....	19
Schlichtung und Mediation	27
Verbandsklage	29
Übergangsbestimmungen und Etappenpläne	30
Auswirkungen in der Arbeitswelt (BEinstG).....	30
Menschen mit Behinderungen.....	32
Personen in einem Naheverhältnis	33
Zeugen und Auskunftspersonen	34
Zur Verdeutlichung der wesentlichen Unterschiede hier eine kurze Übersicht:.....	38
3 Die Checkliste für Unternehmen	43
Tabellenverzeichnis	52

1 Das Behindertengleichstellungsrecht

Wie kann ich als Unternehmerin oder Unternehmer vom Behindertengleichstellungsrecht betroffen sein?

Seit 1. Jänner 2006 gibt es in Österreich gesetzliche Regelungen zur umfassenden Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGBl. I Nr. 82/2005):

- Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) regelt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im „täglichen Leben“ (zB beim Abschluss von Verbrauchergeschäften),
- im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) wurden Bestimmungen über das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt aufgenommen,
- Bestellung eines Anwaltes für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (Behindertenanwalt, Bundesbehindertengesetz)

Für die Bereiche, die in die Zuständigkeit der Länder fallen gibt es entsprechende Landesgesetze.

Wie kann nun eine Unternehmerin oder ein Unternehmer – soweit sie oder er nicht selbst als behinderte Person von Diskriminierung bedroht ist – von diesen Gesetzen betroffen sein? Sie oder er kann betroffen sein

- als Anbieter von Waren und Dienstleistungen gegenüber Kundinnen und Kunden oder
- als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

In beiden Bereichen muss darauf geachtet werden, dass keine Benachteiligung von Kundinnen und Kunden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund einer Behinderung erfolgt.

Wie regelt das Behindertengleichstellungsrecht Diskriminierung?

Um die Auswirkungen des Diskriminierungsverbotes für einzelne Personen 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 Bundesrechts die Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung. Es ist aber nicht Teil des Strafrechts oder des Verwaltungsstrafrechts, d. h. dass eine Diskriminierung nicht von Amts wegen verfolgt wird. Behindertengleichstellungsrecht ist dem Zivilrecht zuzuordnen, d. h. im Falle einer Diskriminierung kann seitens der betroffenen Person Klage eingebracht werden.

Das 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 ein Gericht in diesem Zusammenhang eine Diskriminierung fest, so ist die Rechtsfolge dieser Diskriminierung die Zuerkennung von Schadenersatz. In vielen Bereichen des Arbeitslebens können auch vorenthaltene Leistungen eingeklagt werden (z. B. die Teilnahme an einer Schulungsmaßnahme, die Aufrechterhaltung eines gekündigten Arbeitsverhältnisses oder die Zuerkennung vorenthaltenen Gehalts)

Welche Personen betrifft das Behindertengleichstellungspaket?

Die Bestimmungen des Behindertengleichstellungspaketes gelten für folgende weit gefasste Personengruppen:

Menschen mit Behinderungen

Unter den Diskriminierungsschutz fallen Menschen mit körperlichen, intellektuellen, psychischen Behinderungen sowie Sinnesbehinderungen. Im Unterschied zu vielen anderen Bestimmungen des österreichischen Rechts muss hier eine Behinderteneigenschaft nicht

förmlich festgestellt werden. Es muss aber glaubhaft sein, dass eine bestimmte Behandlung auf Grund einer Behinderung erfolgt ist.

Wird die Verpackungsabteilung eines Betriebs ausgelagert, und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Abteilung gekündigt, und eine oder einer davon ist behindert, wird dies im Regelfall keine Diskriminierung darstellen, da keine Ungleichbehandlung der Arbeitskraft mit Behinderung gegenüber der Arbeitskraft ohne Behinderung erfolgt.

Umgekehrt kann bereits eine Kündigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters eines Schönheitssalons wegen eines chronischen Hautausschlags in ihrem Gesicht mit der Begründung, dies sei den Kundinnen und Kunden des Salons nicht zumutbar, eine Diskriminierung im Sinne des Gleichstellungsrechts darstellen.

Personen in einem Naheverhältnis

Weiters sind unter bestimmten Voraussetzungen auch Personen geschützt, die sich zu einem Menschen mit Behinderungen in einem Naheverhältnis befinden. Dies sind jedenfalls – aber nicht nur – Angehörige.

Dieser Schutz wirkt aber nur im Rahmen des Geltungsbereichs des jeweiligen Gesetzes.

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

Eine ganze Schulklasse wird wegen der Behinderung eines Schülers beim Ausflug in einem Lokal nicht bedient. Hier sind gegebenenfalls die Mitschüler und auch der Lehrer diskriminiert.

Eine Person wird wegen der Behinderung ihres Bruders auf der Straße von Passanten gehänselt und verspottet: Das Gleichstellungsrecht ist nicht anwendbar, da zwischen der belästigten Person und den Belästigern kein Rechtsverhältnis besteht.

Zeugen und Auskunftspersonen

Ebenfalls geschützt sind Personen, die als Zeuginnen und Zeugen oder Auskunftspersonen in einem Verfahren auftreten oder eine Beschwerde einer betroffenen Person unterstützen (Viktimisierungsschutz).

Wo vor schützt das Behindertengleichstellungsrecht?

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

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

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

Der 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 sich die betroffene Person und die Vergleichsperson befinden, müssen tatsächlich vergleichbar sein.

Eine Gruppe von Gästen mit mehreren Kindern mit Behinderungen wird in einem Wirtshaus offenkundig wegen der Behinderungen der Kinder nicht bedient. Das wäre eine klare Diskriminierung.

Ein HAK-Absolvent ohne Behinderungen wird einem Absolventen mit Behinderungen einer Handelsschule bei der Einstellung vorgezogen: Hier liegt keine Diskriminierung vor, 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 im Einzelfall zutrifft, sollen auch hier einige Beispiele verdeutlichen:

Die Reden der Geschäftsleitung und des

Betriebsrats bei der jährlichen Mitarbeiterversammlung eines großen Unternehmens, das auch mehrere gehörlose Menschen beschäftigt, werden 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

Wird jemand aufgrund einer Behinderung belästigt, oder wird eine andere Person zur Diskriminierung angewiesen, 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 in diesem Zusammenhang ist aber, dass zwischen Belästiger und belästigter

Person ein Rechtsverhältnis bzw. in der Arbeitswelt ein betrieblicher Zusammenhang bestehen muss, damit ein Verhalten als Belästigung im Sinne des Gleichstellungsrechts anerkannt werden kann.

Die Abteilungskollegen piesacken einen Kollegen mit Behinderungen 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 Jugendliche mit Behinderungen wiederholt, sodass diese nicht mehr in das Geschäft einkaufen gehen will.

Die Anweisung einer anderen Person zur Diskriminierung ist ebenfalls rechtswidrig. Eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber ist auch für die Handlungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich, wenn sie diese in Ausübung ihrer Arbeitstätigkeit setzen („Gehilfenhaftung“ nach allgemeinem bürgerlichem Recht).

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

Eine Tankstellenpächterin duldet, dass ihr Tankwart einen Kunden mit Behinderungen belästigt. Hier ist auch die Pächterin zur Verantwortung zu ziehen.

Muss nun alles barrierefrei gestaltet sein?

Aufgrund mangelnder Zuständigkeit kann der Bund allgemeine umfassende Barrierefreiheit nicht gesetzlich anordnen.

Die dafür zuständigen Länder sind dabei, in ihre Bauordnungen Bestimmungen über barrierefreies Bauen oder so genanntes behindertengerechtes Bauen aufzunehmen bzw. haben dies auch schon getan. Die Bauordnungen gelten im Wesentlichen aber nur für Neubauten und wirken nicht auf Altbaubestand zurück.

Dass bei der Errichtung eines Bauwerks oder bei einem Umbau geltendes Baurecht eingehalten wurde, kann aber allein noch nicht garantieren, dass eine bestehende bauliche Barriere nicht eine Diskriminierung verursachen kann. Es kommt vielmehr auf die Nutzung des Gebäudes an.

Es kann möglicherweise - je nach Bundesland – baurechtlich erlaubt sein, beim Eingang eines Geschäftslokals Stufen zu errichten. Allerdings wird damit eine Barriere für rollstuhlfahrende und schwer gehbehinderte Kunden errichtet. Dies kann sehr leicht eine Diskriminierung darstellen.

Verantwortlich für barrierefreie Zugänge zu Angeboten von Waren und Dienstleistungen ist im Zusammenhang mit möglichen Diskriminierungen oft nicht die Eigentümerin oder der Eigentümer eines Gebäudes, sondern das Unternehmen, das in diesem Gebäude Anbieter der von betroffenen Menschen mit Behinderungen nachgefragten Waren und Dienstleistungen ist.

Zumutbarkeitsprüfung

In Zusammenhang mit der Beurteilung von Barrieren sieht das Gleichstellungsrecht eine Zumutbarkeitsprüfung vor. Die Verhinderung einer Diskriminierung durch Beseitigung einer Barriere ist einer Anbieterin oder einem Anbieter von öffentlich zugänglichen Leistungen oder einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber 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 für die Barriere Verantwortlichen bestellt ist (dabei ist die Möglichkeit der Inanspruchnahme von öffentlichen Förderungen einzubeziehen),
- wie viel Zeit seit dem Inkrafttreten des Gleichstellungspakets vergangen ist.

Wenn die Herstellung vollständiger Barrierefreiheit nicht zumutbar ist, entbindet das die Verantwortlich bzw. den Verantwortlichen aber noch nicht von ihrer bzw. seiner 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 nur geringfügige Mehrkosten verursacht.

Einer großen Supermarktkette wird es wohl zumutbar sein, nach Auslaufen der Übergangsbestimmungen betreffend bauliche Barrieren alle ihre Filialen barrierefrei zu gestalten.

Einem kleinen Greißler wird dies eher nicht zugemutet werden können. Dieser könnte aber beispielsweise Kundschaft mit Behinderungen, die 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 auszubilden. Es wäre aber wohl zumutbar, blinde Kundschaft während ihres Einkaufs unterstützend zu begleiten und z. B. auf Sonderangebote oder das günstigste Produkt einer Produktgruppe hinzuweisen.

TIPP: Es ist sicherlich schwierig, im Vorhinein zu beurteilen, wie ein Gericht im Zusammenhang mit Barrieren und der Zumutbarkeit ihrer Beseitigung entscheiden würde. Wichtiger als detaillierte Beurteilung bautechnischer Fragen wird aber sein:

Fühlt sich der Mensch mit Behinderungen als Kundin oder Kunde oder das Personal mit seiner besonderen Bedarfssituation ernst genommen?

Betrifft blinde Kundschaft ein Geschäftslokal und wird in angemessener Zeit von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter des Unternehmens nach einem Unterstützungsbedarf befragt, und wird diesem dann auch nachgekommen, wird die Kundin oder der Kunde sich wohl kaum veranlasst sehen, ein Gericht anzurufen.

Befindet sich bei einem nicht ebenerdig zugänglichen Geschäftslokal in einem denkmalgeschützten Gründerzeitbau in der Wiener Innenstadt ein

deutlich sichtbarer Verweis auf einen barrierefrei zugänglichen Hintereingang mit einer Klingel, und es wird der betroffenen Person in angemessener Zeit geöffnet, wird diese sich wohl nur in Ausnahmefällen beschwert fühlen.

Wird letztere Kundschaft hingegen nach dem Betätigen der Klingel zehn Minuten im Regen stehen gelassen, ist der Fall wohl anders zu beurteilen.

Da es in vielen Bereichen nicht möglich ist, gleichsam über Nacht alles umzugestalten, gab es für bauliche Barrieren und Barrieren im öffentlichen Verkehr Übergangsbestimmungen. Diese Übergangsbestimmungen bewirkten, dass die Bestimmungen stufenweise bis zum Ende des Jahres 2015 in Kraft traten.

Bitte beachten Sie, dass die Übergangsbestimmungen nur im Bereich des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes galten, nicht aber in der Arbeitswelt. Ausführlicheres zum Übergangsrecht finden Sie im Kapitel „Auswirkungen für Unternehmen als Anbieter von Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (BGStG)“.

In welchen Bereichen gilt der 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 für alle privaten Rechtsträger, die Waren und Dienstleistungen für die Öffentlichkeit anbieten.

Dies umfasst beispielsweise

- alle so genannten Verbrauchergeschäfte (Angebote von Waren und Dienstleistungen in Geschäftslokalen, per Versand 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 handelt. Im Zweifelsfall erkundigen Sie sich bitte bei Ihrer Landeskammer oder dem Sozialministeriumservice.

Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt

Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gibt es 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 Landes- und Gemeindebedienstete ist ein weitgehend vergleichbarer Diskriminierungsschutz in den jeweiligen Landesgesetzen geregelt.

Bitte beachten Sie:

Diesem Themenkreis widmet sich ein ganzes Kapitel dieser Broschüre. Näheres dazu erfahren Sie unter „Auswirkungen in der Arbeitswelt (BEinstG)“.

Welche Rechtsfolgen kann eine Diskriminierung auslösen?

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 bewirkt werden soll, ist die Schadenersatzklage. Es ist gesetzlich festgelegt, dass aus einer festgestellten Diskriminierung ein Schadenersatzanspruch besteht. Ein materieller Schaden wird in dem Maß ersetzt, wie er tatsächlich angefallen ist (z. B. Ersatz der Eintrittskarte oder der Fahrtkosten). Darüber hinaus entsteht durch eine festgestellte Diskriminierung jedenfalls ein immaterieller Schaden, eine Kränkung, eine „persönliche Beeinträchtigung“, wie es der Gesetzgeber formuliert.

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 solange beide Seiten damit einverstanden sind.

Im Rahmen dieser Schlichtung können die Schlichtungsparteien auch unentgeltliche Mediation durch externe, in einer Liste des Sozialministeriumservice eingetragene Mediatoren in Anspruch nehmen (https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Gleichstellung/Mediation/Mediation.de.html). Für die Dauer der Schlichtung sind alle Fristen zur Geltendmachung von Forderungen aus einer Diskriminierung gehemmt.

Mehrfachdiskriminierung

Fühlt sich eine Person 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 auch eine Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung geltend gemacht wird. Einige der anderen genannten Personengruppen sind allerdings nur im Bereich der Arbeitswelt besonders geschützt.

Gerichtsverfahren

Scheitert die Schlichtung, kann die betroffene Person eine Klage einbringen. Gelingt es der betroffenen Person mit Behinderungen, vor Gericht glaubhaft zu machen, dass sie diskriminiert wurde, muss der Beklagte beweisen, dass er nicht diskriminiert hat. Dies stellt eine Beweiserleichterung für die klagende Person dar.

2 Auswirkungen für Unternehmen als Anbieter von Waren und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (BGSTG)

Wie kann ich als Unternehmerin oder Unternehmer gegenüber meinen Kunden vom Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz betroffen sein?

Als Unternehmerin oder Unternehmer, die bzw. der Waren und Dienstleistungen für die Öffentlichkeit zur Verfügung stellt, sind Sie verpflichtet, niemanden auf Grund einer Behinderung zu diskriminieren. Folgende Personengruppen könnten sich als Kundinnen und Kunden von Ihnen diskriminiert fühlen:

Menschen mit Behinderungen

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

- Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer und Menschen mit Cerebralparese,
- Menschen mit Lernbehinderungen,
- Menschen mit physischen Behinderungen bzw. mit psychischen Erkrankungen,
- blinde und gehörlose Menschen oder Menschen mit Sprachbehinderungen,
- chronisch kranke Menschen (z. B. Krebspatienten) oder
- pflegebedürftige Menschen.

Es ist nicht notwendig, dass eine Behinderteneigenschaft der betroffenen Person förmlich festgestellt ist. Es muss glaubhaft sein, dass eine bestimmte Behandlung auf Grund einer Behinderung erfolgt ist. Die Behinderung darf allerdings nicht nur vorübergehend sein und

muss erfahrungsgemäß länger als sechs Monate andauern. Eine kurzfristige Mobilitätseinschränkung, wie z. B. nach einem Beinbruch, würde daher nicht darunterfallen.

Personen in einem Naheverhältnis

Weiters sind unter bestimmten Voraussetzungen auch Menschen, die zu einer Person mit Behinderungen in einem Naheverhältnis stehen, geschützt.

Einer Familie wird aufgrund der Behinderung des Kindes der Zutritt zu einem Restaurant verwehrt. Hier könnten nicht nur das betroffene Kind, sondern auch Familienangehörige oder andere Begleitpersonen (zB Freunde) einen Schadenersatzanspruch geltend machen. Dieser Schutz wirkt aber nur im Rahmen des Geltungsbereichs des jeweiligen Gesetzes.

Die Großmutter wird bei der Fahrt mit dem Bus immer wieder vom Buschauffeur wegen der Behinderung ihres Enkelkinds verspottet und schikaniert: Das Gleichstellungsrecht ist anwendbar.

Eine Studentin wird seit längerem vom Wohnungsnachbarn wegen der Behinderung ihrer Mitbewohnerin gehänselt und geärgert: Das Gleichstellungsrecht ist nicht anwendbar, da zwischen der belästigten Person und den Belästigern kein Rechtsverhältnis besteht.

Zeugen und Auskunftspersonen

Wenn jemand als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder die Beschwerde einer betroffenen Person unterstützt, ist diese Person ebenfalls durch das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geschützt (so genannter Viktimisierungsschutz). Auch hier muss zuerst ein Schlichtungsversuch durchgeführt werden, bevor der Weg zu Gericht zulässig ist.

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. Handel und Dienstleistungen), und der Bund dafür die Regelungskompetenz hat.

Ersteres wird Sie eher nicht unmittelbar betreffen, soll aber hier verdeutlichen, dass sich der Bund selbst auch in hohem Ausmaß selbst verpflichtet hat.

Wo wirkt sich das Diskriminierungsverbot im privatrechtlichen Bereich aus?

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 Öffentlichkeit 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 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 als privater Anbieter von Schulungsmaßnahmen tätig sind, so kommen hier die Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes zum Tragen, und nicht jene des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (Näheres dazu siehe unter Kapitel „Auswirkungen in der Arbeitswelt (BEinstG)“).

Dies hat vor allem im Bereich der Diskriminierung durch bauliche Barrieren Auswirkungen, da es im Behinderteneinstellungsgesetz (im Gegensatz zum Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz) 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.

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 einer Angehörigen oder eines Angehörigen einer Gruppe, so dass diese Person keine oder nur wenige der Chancen hat, die den übrigen Gruppenmitgliedern zustehen.

Im Behindertengleichstellungrecht 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 für die Diskriminierung Verantwortlichen wird die Behinderung des betroffenen Menschen bekannt sein.

Einem Gast mit spastischer Lähmung wird der Eintritt in ein Lokal aufgrund seiner Behinderung verweigert.

Aufgrund der intellektuellen Behinderung ihres mitgebrachten Kindes wird einer Besucherin die Teilnahme an einer öffentlich zugänglichen Veranstaltung verwehrt.

Wesentlich in diesen Fällen ist, dass in vergleichbaren Situationen, andere Personen (ohne oder auch mit Behinderungen) 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.

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 Besucherin bzw. jeden Besucher ohne Verkleidung.

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.

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 Assistenzhunde 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.

Für Menschen mit Behinderungen kommt in der Praxis am häufigsten die mittelbare Diskriminierung durch Barrieren jeglicher Art zum Tragen.

Unter Barrieren sind dabei nicht nur bauliche Barrieren, wie beispielsweise Stufen oder zu geringe Türbreiten zu verstehen, sondern alle Hindernisse, die Menschen mit Behinderungen im täglichen Leben am Zugang zu oder an der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der allgemeinen Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, behindern.

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.

Ein Sonderangebot im Supermarkt wird nur über Lautsprecher kundgemacht, sodass eine gehörlose Person davon keine Kenntnis erlangt.

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 ersetzt“).

In besonders begründeten Fällen stellen jedoch Barrieren, die mittelbar benachteiligen, keinesfalls eine Diskriminierung dar, und zwar 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:

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 bzw. zumutbar ist, liegt wohl eine sachliche Rechtfertigung für diese Menschen mit Behinderungen benachteiligende Barriere vor.

Was versteht man unter einer Belästigung?

Menschen mit Behinderungen sind nicht nur vor mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen geschützt, sondern auch vor so genannten Belästigungen. Darunter versteht man für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte Verhaltensweisen, wie etwa Beschimpfungen, Lächerlich machen oder Schmähungen, die die Betroffenen in ihrer Würde verletzen. Dieses zumeist länger andauernde Verhalten muss so stark sein, dass es zu einem einschüchternden, beleidigenden Umfeld für die betroffene Person führt.

Ein junger Mann mit Sprachbehinderung 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 EUR 1.000,00 vor.

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

Was heißt Barrierefreiheit?

Wie bereits erwähnt, kann der Bund aus kompetenzrechtlichen Gründen Barrierefreiheit nicht gesetzlich anordnen (landesgesetzliche Zuständigkeit). 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 Menschen mit Behinderungen grundsätzlich so wie Menschen ohne Behinderungen 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.

Gibt es Förderungen vom Sozialministeriumservice zur Herstellung der Barrierefreiheit?

Die gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Leben sowie der Abbau von Barrieren sind ein wesentlicher Bestandteil eines selbstbestimmten Lebens und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Wirtschaft. Vom Sozialministeriumservice werden Unternehmen vor dem Hintergrund des allgemeinen gesellschaftspolitischen Ziels der Herstellung von Barrierefreiheit unterstützt, ihre Produkte und Dienstleistungen barrierefrei anzubieten.

Unternehmen wird ein einmaliger finanzieller Zuschuss zu der getätigten und bereits saldierten Investition als Anerkennung für die Herstellung der Barrierefreiheit gewährt. Für eine getätigte investive Maßnahme im baulichen Bereich muss mit dem Antrag die Einhaltung der Normenreihe ÖNORM B 1600 bis B 1603 bestätigt werden bzw. wenn diese keiner Normenreihe unterliegt, muss eine Beschreibung der Leistung, aus der die Herstellung der Barrierefreiheit hinreichend klar beschrieben wird oder eine Empfehlung einer Beratungsstelle oder einer Behindertenorganisation beigelegt werden. Den Antrag auf eine Förderung finden Sie auf der Homepage des Sozialministeriumservice unter www.sozialministeriumservice.at

Welche Rechtsfolgen kann eine festgestellte Diskriminierung auslösen?

Wie bereits erwähnt, geht das Behindertengleichstellungsrecht davon aus, dass der Schaden, den der oder die Einzelne durch eine Diskriminierung erlitten hat, auf zivilrechtlichem Weg eingeklagt werden muss. Da es sich um ein neues Rechtsgebiet handelt, wird es noch einige Zeit dauern, bis es zu einer gefestigten Rechtsprechung der Gerichte (so genannte Judikatur) kommt.

Vor einer gerichtlichen Geltendmachung muss zwingend ein Schlichtungsversuch beim Sozialministeriumservice durchgeführt werden. Der Schlichtungsantrag ist von der sich diskriminiert fühlenden Person zu stellen. Er kann bei jeder Landesstelle des Sozialministeriumservice eingebracht werden. Das Schlichtungsverfahren kann sowohl bei der Landesstelle durchgeführt werden, in dem die oder der Betroffene ihren oder seinen Wohnsitz hat, als auch bei jener, in deren regionalen Zuständigkeitsbereich der Ort der behaupteten Diskriminierung fällt. Das Schlichtungsverfahren ist kostenfrei. Im Rahmen der Schlichtung ist auch unentgeltliche Mediation durch externe Mediatoren möglich. Das Sozialministeriumservice führt eine Liste der Mediatoren.

Diese können Sie auch auf der Website https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Gleichstellung/Mediation/Mediation.de.html abrufen (Näheres dazu siehe weiter unten unter Punkt „Mediation und Schlichtung“).

Nur wenn keine gütliche Einigung erfolgt ist, kann ein Schadenersatz gerichtlich geltend gemacht werden. Dazu braucht die betroffene Person eine Bestätigung des Sozialministeriumservice über die nicht erfolgte gütliche Einigung.

Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass es in fast der Hälfte der Schlichtungsfälle zu gütlichen Einigungen kommt. Bisher sind nur einige Dutzende Fälle an Gerichtsverfahren bekannt.

Schadenersatz - welcher Schaden ist zu ersetzen?

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 ersetzt werden, das ist jener Schaden, der tatsächlich in Geld entstanden ist. Der so genannte immaterielle Schaden hingegen ist die persönliche Beeinträchtigung, das heißt die Kränkung oder Beleidigung, die die betroffene Person mit Behinderungen durch die Diskriminierung erfahren hat. 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 EUR 1.000,00 für die Belästigung dar.

Auch hier ein Beispiel zur Verdeutlichung:

Eine mobilitätsbehinderte Kinobesucherin reserviert für sich und ihre Freunde 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 den Film genießen zu können.

Schlichtung und Mediation

Bevor ein erlittener Schaden gerichtlich geltend gemacht werden kann, muss ein Schlichtungsversuch stattfinden, das heißt, es muss versucht werden, außergerichtlich zu einer gütlichen Einigung zu kommen.

Dieses Schlichtungsverfahren findet bei den Landesstellen des Sozialministeriumservice statt. Unter der Leitung ausgebildeter Schlichtungsreferenten werden Einigungsgespräche mit dem oder den für die Diskriminierung Verantwortlichen geführt. Die Schlichtungsreferenten bringen zwar ihr Fachwissen im Behindertenbereich ein, sind aber als neutrale Vermittler im Konflikt zwischen den beiden Parteien zu verstehen. 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 der öffentlichen Hand im Zusammenhang mit einer Einigung).

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.

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 gesellschaftlicher Ebene das Bewusstsein um die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen fördert und damit einen großen Beitrag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen darstellt.

Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens kann auch kostenfrei Mediation durch externe Mediatoren in Anspruch genommen werden. Die Mediatoren 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 Mediatoren, die Mediation in Schlichtungsverfahren anbieten (https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Gleichstellung/Mediation/Mediation.de.html).

Was muss ich bei einem Gerichtsverfahren beachten?

Eine Klage wegen behinderungsbedingter Diskriminierung kann im Bereich des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes nur auf Schadenersatz 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 den Wohnort oder den gewöhnlichen Aufenthaltsort der betroffenen Person zuständig ist.

Das Gesetz sieht eine spezielle Beweislastregelung vor, die eine Erleichterung für die Klägerin oder den Kläger darstellt: Die sich diskriminiertühlende Person braucht den Umstand der Diskriminierung bloß glaubhaft machen, während die oder der für die behauptete Diskriminierung Verantwortliche beweisen muss, dass die ungünstigere Behandlung nicht aufgrund der Behinderung erfolgt ist. Diese Regelung entstammt dem allgemeinen Gleichbehandlungsrecht.

Alle anderen Vorbringen muss die betroffene Person aber beweisen können, sofern sie vom Prozessgegner bestritten werden.

Ein blinder Pensionist kann eine Veranstaltung nicht besuchen, da im betroffenen Gebäude auch Assistenzhunde nicht erlaubt sind. 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.

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.

Folgende Stellen können eine Verbandsklage einbringen: Der Österreichische Behindertenrat (Dachverband der Behindertenverbände), der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern und der Behindertenanwalt.

Wird gegen den allgemeinen Diskriminierungsschutz des Bundes Behindertengleichstellungsgesetzes verstoßen, so kann im Rahmen dieser Verbandsklage eine Feststellung geltend gemacht werden, dass ein bestimmter Sachverhalt eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes darstellt. Seit 1. Jänner 2018 kann gegen große Kapitalgesellschaften auch eine Verbandsklage auf Unterlassung und Beseitigung der Diskriminierung eingebracht werden.

Wird gegen den Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen im Versicherungsvertragsgesetz verstoßen kann ebenfalls eine Verbandsklage eingebracht werden. Diese richtet sich auf Unterlassung des diskriminierenden Verhaltens.

Der Diskriminierungsschutz im Versicherungsvertragsgesetz bedeutet, dass niemand im Zusammenhang mit einem Versicherungsverhältnis aufgrund einer Behinderung diskriminiert werden darf.

Höhere Prämien, Wartezeiten, Risikoausschluss oder Verminderung des Leistungsumfanges dürfen nur vorgesehen werden, wenn der Gesundheitszustand einen bestimmenden Faktor

für die Risikokalkulation darstellt (z.B. in der Kranken- oder Lebensversicherung) und der individuelle Gesundheitszustand der Person mit Behinderungen eine wesentliche Erhöhung der Gefahr bewirkt. Bloß geringfügige Abweichungen bei der Risikoeinschätzung dürfen demnach nicht zu einem Prämienzuschlag führen.

Wenn ein Prämienzuschlag aufgrund des Gesundheitszustandes verlangt wird, so muss die Begründung dafür offengelegt werden (Vorlage statistischer Daten, Gutachten).

Übergangsbestimmungen und Etappenpläne

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz ist in seiner Stammfassung mit 1.1.2006 in Kraft getreten (BGBl. I Nr. 82/2005).

Um die finanziellen Belastungen, die mit der Herstellung von Barrierefreiheit verbunden sind, abzufedern, gab es bis 31.12.2015 Übergangsbestimmungen in den Bereichen Bauen und Verkehr. In vollem Umfang ist das Gesetz seit 01.01.2016 in Kraft.

Begleitend zu den Übergangsbestimmungen hatte der Gesetzgeber die Verpflichtung zur Erstellung von Etappenplänen geregelt. So waren etwa Verkehrsbetreiber verpflichtet, einen Plan zur Beseitigung von Barrieren im Zusammenhang mit ihren Verkehrsmitteln, -anlagen und -einrichtungen zu erstellen („Etappenplan Verkehr“). Diese Pläne waren bis Ende 2006 zu erstellen und sollten die Maßnahmen zur Herstellung größtmöglicher Barrierefreiheit bis zum 31.12.2015 enthalten.

Auswirkungen in der Arbeitswelt (BEinstG)

Was bedeutet der Begriff „Arbeitswelt“ im

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

Im Zusammenhang mit dem Gleichbehandlungsrecht sind dem Begriff des Arbeitsverhältnisses 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 Wurstsemeln?“ oder „Wer kocht den Kaffee?“),
- seine einseitige Beendigung oder Nichtfortsetzung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber (Kündigung, Entlassung, Beendigung des Probendienstverhältnisses, Nichtverlängerung eines auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegten befristeten Arbeitsverhältnisses).

Der Geltungsbereich umfasst folgende Ausbildungs- und Beschäftigungsformen:

- alle Arbeitsverhältnisse (Dienstverhältnisse) im engeren Sinn (Arbeitsvertrag),
- Lehr- und Ausbildungsverhältnisse (z. B. Praktikanten),
- alle Dienst- und Ausbildungsverhältnisse zum Bund (Beamte, Vertragsbedienstete, Eignungsauszubildende, freiwillig verpflichtete Frauen beim Bundesheer etc.),
- Heimarbeiter,
- so genannte arbeitnehmerähnliche Verhältnisse (manche Werkverträge mit hoher Abhängigkeit vom Auftraggeber etc.),
- überlassene Arbeitskräfte („Leiharbeiter“).

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 Arbeitgeberorganisation 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.

Für folgende Arbeitsverhältnisse ist daher der Diskriminierungsschutz in den entsprechenden Landesgesetzen geregelt:

- Dienstverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde.

Wer fällt unter den Schutz vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung in der Arbeitswelt?

Wie bereits erwähnt (Näheres siehe unter Kapitel „Allgemeines zum Behindertengleichstellungsrecht“), sind folgende Personen vor Diskriminierung geschützt:

- Menschen mit Behinderungen,
- Menschen, die zu diesen in einem Naheverhältnis stehen,
- Zeugen 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 erfolgt sein muss. Die Stellung des so genannten begünstigten Behinderten ist hier somit nicht erforderlich.

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

Eine HAK-Absolventin mit einer entstellenden 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 Arbeitgeberin einen Rollstuhlfahrer, weil die Abteilung, in der dieser beschäftigt ist, aufgelassen wird, ist der Fall anders zu beurteilen. Diese Kündigung könnte vielleicht als soziale Härte bezeichnet werden, aber wohl nicht als diskriminierend, wenn der Mitarbeiter mit Behinderungen nicht anders behandelt wird als seine Kollegen ohne Behinderungen.

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?“).

Personen in einem Naheverhältnis

Auch in der Arbeitswelt gilt, dass Menschen, die zu einer Person mit Behinderungen in einem Naheverhältnis stehen, unter bestimmten Voraussetzungen vor Diskriminierung geschützt sind.

Die allein erziehende Mutter eines Kindes mit Behinderungen 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 Arbeitgeber nicht uneingeschränkt zur Verfügung stehe. Hier handelt es sich zweifellos um eine Diskriminierung.

Zeugen 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.

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

Wovor schützt der Diskriminierungsschutz?

Eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Arbeitsleben ist insbesondere verboten

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- 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 Arbeitsverhältnisses,
- beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- 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.

Nicht zulässig ist es beispielsweise, wenn

ein Mensch mit Behinderungen auf Grund seiner Behinderung gar nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen wird,

eine Bewerberin mit Behinderungen auf Grund ihrer Behinderung nicht eingestellt wird,

ein Mitarbeiter mit Behinderungen auf Grund seiner Behinderung weniger verdient als die anderen Kollegen, die die gleiche Arbeit verrichten,

eine Mitarbeiterin mit Behinderungen im Unterschied zu den anderen Kolleginnen das Dienstauto nicht (wie dies mittlerweile oft üblich ist) auch für private Zwecke verwenden darf,

immer der Lehrling mit Behinderungen die Wurstsemmeln holen muss,

eine Schulung an einem Ort stattfindet, den die Mitarbeiterin auf Grund ihrer Gehbehinderung nicht erreichen kann,

ein Mitglied mit Behinderungen eines Berufsverbandes wegen der Behinderung an einer Veranstaltung dieses Verbandes nicht teilnehmen kann,

einem Menschen mit Behinderungen ohne sachliche Rechtfertigung eine Gewerbeberechtigung nicht erteilt wird,

eine Kollegin einen Kollegen mit Behinderungen unterstützt, der sich gegen eine diskriminierende Arbeitsaufteilung zur Wehr setzt, und sie daraufhin gekündigt wird. Diese Kündigung könnte angefochten werden.

Zulässig, weil sachlich gerechtfertigt, wäre es beispielsweise, wenn

ein Mensch mit Behinderungen nicht eingestellt wird, weil ein anderer Bewerber objektiv bessere Aufnahmevoraussetzungen hat (Zeugnisse, Berufserfahrung etc.)

eine Mitarbeiterin mit Behinderungen 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 kann sowohl gegen die belästigende Person als auch gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber, die oder der die Belästigung nicht unterbindet, vorgegangen werden.

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

Die Abteilungskolleginnen und -kollegen hänseln eine Kollegin mit intellektuellen Behinderungen unentwegt und machen ihr dabei Angst. Die Abteilungsleiterin oder der Abteilungsleiter sieht untätig zu. Hier könnte sowohl gegen die Kolleginnen und Kollegen als auch gegen die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber vorgegangen werden.

Die Geschäftsleitung gibt ein Rundschreiben an die Abteilungsleiterinnen heraus, dass keine Mitarbeiter mit Behinderungen einzustellen sind. Dieses Rundschreiben würde den Tatbestand der Diskriminierung dann erfüllen, sobald eine konkrete Person auf Grund dieser Anweisung nicht eingestellt wird.

Wann ist eine Ungleichbehandlung gerechtfertigt?

Nicht jede Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen ist schon eine Diskriminierung. Wird ein Mensch mit Behinderungen 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:

Es ist wohl naheliegend, 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 einer Rollstuhlfahrerin für diese Position begründen.

Hat ein Mitarbeiter mit Behinderungen ein Recht auf Besserstellung gegenüber seinen nicht behinderten Kollegen?

Im Bereich des Bundes-Gleichbehandlungsrechts für Frauen gibt es eine Verpflichtung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers, 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 Bewerber mit Behinderungen und ein Bewerber ohne Behinderungen genau gleich gut qualifiziert für eine Position sind, liegt die Wahl im freien Ermessen des Arbeitgebers. Eine Verpflichtung zur Bevorzugung des Bewerbers mit Behinderungen besteht nicht.

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 fällt unter den Schutz vor Diskriminierung auf Grund einer Behinderung in der Arbeitswelt?“), darf der Schutz vor diskriminierender Kündigung nicht mit dem besonderen Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte nach § 8 BEinstG verwechselt werden.

Zur Verdeutlichung der wesentlichen Unterschiede hier eine kurze Übersicht:

Tabelle 1: Gegenüberstellung

Schutz vor diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Besonderer Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte nach § 8 BEinstG
gilt für jeden Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin mit Behinderungen (und auch für Menschen in einem Naheverhältnis)	gilt nur für begünstigte Behinderte nach dem Behinderteneinstellungsgesetz
gilt von der ersten Sekunde des Arbeitsverhältnisses an	gilt bei nach dem 1. Jänner 2011 begründeten Arbeitsverhältnissen erst ab dem fünften Jahr
gilt nur, wenn die Beendigung auf Grund der Behinderung erfolgt	gilt grundsätzlich für alle Kündigungsgründe
gilt für jede Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die in der Disposition der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers liegt	gilt nur für Kündigung (eine ungerechtfertigte Entlassung kann aber bei Gericht angefochten werden und führt zum unbefristeten Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses)
Die Beendigung kann von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer bei Gericht	Die Kündigung muss von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber beim Behinderten-

Schutz vor diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Besonderer Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte nach § 8 BEinstG
angefochten werden. Vorher findet ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice statt.	ausschuss beantragt werden. Dieser entscheidet mit Bescheid, ob gekündigt werden darf.
Zur Beurteilung, ob die Beendigung diskriminierend ist, wird geklärt, ob die betroffene Person aus den Gründen der Behinderung weniger günstig	Liegen die Kündigungsgründe im betrieblichen Bereich, ist ein Sozialvergleich durchzuführen.
behandelt wurde, als eine (wirkliche oder fiktive) vergleichbare andere Person.	Gegebenenfalls muss eine andere Person gekündigt werden.

Was sind die Pflichten der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gegenüber Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben?

Unternehmen 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 Behinderungen den Zugang zu Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Man spricht in diesem Fall von der so genannten besonderen Fürsorgepflicht.

Auch hier sind allfällige Maßnahmen natürlich im Rahmen der Zumutbarkeitsprüfung zu sehen. Dabei wird es unter anderem auf folgendes ankommen:

- auf die Größe des Betriebes (Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit etc.)
- auf die Kosten allfälliger erforderlicher Maßnahmen (unter Einbeziehung der Möglichkeiten einer Förderung)
- 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).

Was muss einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber oder Schulungsveranstalter zugemutet werden können?

Es wird einem Unternehmen wohl jedenfalls zumutbar sein,

- dass ein Mitarbeiter mit Behinderungen seinen Arbeitsplatz ohne Barrieren erreichen kann,
- dass alle vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter grundsätzlich den gleichen Zugang zu beruflicher Fortbildung haben,
- dass alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Betriebskantine (so vorhanden) gelangen können.

Es wird einem Unternehmen oder Schulungsanbieter wohl im Regelfall nicht zumutbar sein,

- alle schriftlichen Arbeitsbehelfe oder Schulungsunterlagen jedenfalls und in vollem Umfang auch in Braille-Schrift vorrätig zu haben,
- alle betriebsinternen Besprechungen und Schulungen in vollem Umfang gebärdensprachig 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) erforderlich sind, also z. B. Transformatorenhäuschen oder Lagerräume.

Wenn es unzumutbar ist, die bestmögliche Maßnahme zu setzen, dann sollte die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber sozusagen die nächst beste 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.

Problem: Eine vom Arbeitgeber subventionierte Betriebskantine befindet sich in einem praktisch unmöglich 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 kleines Unternehmen unterzieht sich einem Zertifizierungsprozess. Die Zertifizierung durch eine externe Beratungsfirma erstreckt sich begleitend über ein halbes Jahr, die aktive Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist dabei wichtig. Das Unternehmen hat eine gehörlose Mitarbeiterin.

Lösung: Die Mitarbeiterin erhält wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignete Unterlagen zum Selbststudium. Die erste Besprechung wird zur Gänze gedolmetscht, in regelmäßigen Abständen kann die Mitarbeiterin allfällige Fragen je nach Komplexität unter Beisein eines Gebärdensprachdolmetschers oder mittels Online-Dolmetschung mit dem Berater oder den Kolleginnen und Kollegen besprechen. Die Kosten für die Dolmetschung übernimmt teilweise das Sozialministeriumservice.

Wie ist das rechtliche Prozedere bei einer behaupteten Diskriminierung?

Grundsätzlich eröffnet das Behindertengleichstellungsrecht die Möglichkeit, den Weg zum Gericht zu beschreiten. Das heißt, dass eine betroffene Person jemanden, von dem sie sich (im Rahmen des Geltungsbereichs des Behindertengleichstellungsrechts) diskriminiert fühlt, klagen kann.

Zuständig ist in arbeitsrechtlichen Fragen das als Arbeitsgericht tätige Gericht, in allen anderen Fällen das örtlich und sachlich zuständige Zivilgericht. Wird jemand durch eine Behörde in Vollziehung der Gesetze diskriminiert, hat die Geltendmachung von Ansprüchen im Rahmen der Amtshaftung zu erfolgen. Das träfe zB zu, wenn einer Unternehmerin oder einem Unternehmer mit Behinderungen von der Gewerbebehörde in unsachlicher Weise auf Grund einer Behinderung eine Gewerbeberechtigung vorenthalten würde.

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

Das Ziel des Behindertengleichstellungsrechts ist 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.

Was ist die Rolle des Sozialministeriumservice beim Geltendmachen einer Diskriminierung?

Das Sozialministeriumservice ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen zur Behindertengleichstellung. Das Sozialministeriumservice und seine Landesstellen

- informieren und beraten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und
- führen gegebenenfalls das Schlichtungsverfahren durch.

In der Schlichtung kann auch unentgeltlich eine externe Mediatorin oder ein externer Mediator zugezogen werden. Das Sozialministeriumservice führt eine Liste der Mediatorinnen und Mediatoren, die Mediation in Schlichtungsverfahren anbieten. Diese können Sie auch unter der Website https://www.sozialministeriumservice.at/Menschen_mit_Behinderung/Gleichstellung/Mediation/Mediation.de.html abrufen.

3 Die Checkliste für Unternehmen

Menschen mit Behinderungen kommen grundsätzlich für jeden Arbeitsplatz in Betracht. Wie bei Nichtbehinderten kommt es nur darauf an, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu finden, die bzw. der auf den zu besetzenden Arbeitsplatz passt. Die folgende Checkliste zeigt die effektive Vorgehensweise, um eine geeignete Person für Ihr Unternehmen zu finden.

Welche Jobs sind frei, was soll die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter können?

- Analysieren Sie den bestehenden Arbeitsplatz.
- Definieren Sie die Stelle und die entsprechenden Anforderungen.

Best Practice Beispiele über die erfolgreiche Beschäftigung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit Behinderungen finden Sie unter www.arbeitundbehinderung.at.

Suchen Sie nach geeignetem Personal

- Das Arbeitsmarktservice (AMS) vermittelt und unterstützt besonders auch Arbeitssuchende mit Behinderungen und bietet Beratung, Information, Qualifizierung und finanzielle Förderungen. Wenden Sie sich bei Fragen gerne an Ihre regionale Geschäftsstelle.
- MyAbility ist eine inklusive Jobplattform für Arbeitssuchende mit Behinderungen. Hier können Sie Ihre offene Stelle schalten, wenn Sie Fachkräfte mit Behinderungen finden wollen und Ihr Unternehmen einer neuen Zielgruppe präsentieren möchten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird durch myAbility.jobs die Möglichkeit geboten, sich individuell beraten zu lassen, sowie ihre Jobanzeigen auf der Jobplattform zu inserieren.

Sie benötigen individuelle Beratung und Unterstützung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen?

Das NEBA Betriebsservice des Sozialministeriumservice ist ein maßgeschneidertes Beratungs- und Serviceangebot für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen einstellen möchten. Sie erhalten vom Betriebsservice nicht nur Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften, sondern eine umfassende und durchgängige Beratung und Servicierung aus „einer Hand“ bei allen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen relevanten Frage- und Problemstellungen. Zudem werden Ihnen durch gezielte Informationen und durch Sensibilisierung für die Thematik „Arbeit und Behinderung“ der Mehrwert einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und die damit verbundenen Vorteile für das Unternehmen aufgezeigt.

Für Großunternehmen und Konzerne gibt es zusätzlich in jedem Bundesland eine zentrale erste Anlaufstelle mit speziell geschulten NEBA Key Account Managerinnen bzw. Managern.

Die Kontaktadressen finden sie unter <https://www.neba.at/betriebsservice>.

Prüfen Sie, ob Förderungen in Frage kommen

Das Sozialministeriumservice fördert die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch eine breite Palette von Unterstützungsangeboten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Wenn es für einen neuen oder bisherigen Arbeitsplatz erforderlich ist, können Menschen mit Behinderungen oder deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vom Sozialministeriumservice Zuschüsse zum Ausgleich der durch Beeinträchtigungen entstandenen Wettbewerbsnachteile sowie zur Kompensierung von Benachteiligungen durch Behinderungen erhalten, um dadurch die Teilhabe am Arbeitsmarkt, insbesondere die Erlangung und Sicherung eines Arbeitsplatzes zu ermöglichen. Zuschüsse und arbeitsplatzbezogene Förderungen erleichtern es Menschen mit Behinderungen, eine Beschäftigung auszuüben. Sie tragen damit zu ihrer Gleichstellung und Wettbewerbsfähigkeit in der Arbeitswelt bei.

Insbesondere können Förderungen gewährt werden für:

- Arbeit und Ausbildung (technische Arbeitshilfen, Schulungskosten, Ausbildungsbeihilfen, Übernahme von Gebärdensprachdolmetschkosten etc.)
- Lohnförderung (Inklusionsförderung/plus, Entgelt- und Arbeitsplatzsicherungszuschuss, Inklusionsbonus für Lehrlinge, Überbrückungszuschuss für Selbständige mit Behinderungen)
- Mobilität (Orientierungs- und Mobilitätstraining, Anschaffung eines Assistenzhundes, Mobilitätzuschuss, Erlangung der Lenkerberechtigung, Erwerb eines Kraftfahrzeugs etc.)

Menschen mit Behinderungen und deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können auch die Dienstleistungen zahlreicher vom Sozialministeriumservice geförderter Einrichtungen, wie z.B. die Angebote des Netzwerks Berufliche Assistenz in Anspruch nehmen (siehe <http://www.neba.at>). (In den wenigsten Fällen ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten mehr Fördervoraussetzung. Förderungen sind ab einer gewissen behördlich festgestellten Schwere der Behinderung möglich. Förderungswürdig sind neu begründete (durch das AMS) und bereits bestehende Arbeitsverhältnisse (durch das Sozialministeriumservice).

Finanziert werden die Maßnahmen insbesondere aus den in den Ausgleichstaxfonds geflossenen Ausgleichzahlungen von einstellungspflichtigen Unternehmen sowie aus dem Europäischen Sozialfonds und den Budgetmitteln der Österreichischen Bundesregierung.

Eine aktuelle Übersicht über die Förderrichtlinien finden Sie unter www.sozialministerium.at. Die Telefonnummer und Adresse der für Sie zuständigen Landesstellen des Sozialministeriumservice finden Sie unter www.sozialministeriumservice.at.

Eine umfassende Auflistung der vom Sozialministeriumservice geförderten Projekte des Netzwerks Berufliche Assistenz finden Sie im Internet unter <http://www.neba.at>. Informationen gibt auch die Homepage des Dachverbands berufliche Integration - Austria unter der Adresse <https://www.dabei-austria.at/>.

Richten Sie den Arbeitsplatz behinderungsgerecht ein.

Arbeitsplätze sollen so eingerichtet sein, dass sie auf die entsprechenden individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen angepasst sind. Informationen über die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen finden Sie im Merkblatt barrierefreie Betriebe unter <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Service/Publikationen/Merkblaetter-Broschueren-und-Studien.html#heading-Arbeitsstaetten-Arbeitsplaetze>.

Vom Sozialministeriumservice können zum Ausgleich behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen bzw. der Optimierung der Leistungsfähigkeit notwendige behindertengerechte Adaptierungen von Arbeitsplätzen gefördert werden. Dies können bauliche, technische und ergonomische Adaptierungsmaßnahmen bei bestehenden Arbeitsplätzen sein. Nähere Informationen dazu sowie zu sonstigen Förderungen entnehmen Sie bitte der Internetseite des Sozialministeriumservice.

Unterstützen Sie die Berufliche Teilhabe und Integration in Ihrem Unternehmen

Sie sollten mit der gesamten Belegschaft offene Fragen und Unsicherheiten ansprechen, sofern der Umgang mit Kolleginnen bzw. Kollegen mit Behinderungen ungewohnt ist. Denn Offenheit ist das beste Mittel, um Befürchtungen gar nicht erst entstehen zu lassen.

Jede neue Fachkraft muss in den Betrieb hineinwachsen. Zur problemlosen Integration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Behinderungen bieten die vom Sozialministeriumservice geförderten Projekte, insbesondere die Arbeitsassistentenunterstützung und Hilfe an. Die Arbeitsassistenten erschließt geeignete Arbeitsplätze, unterstützt das Unternehmen, damit Menschen mit Behinderungen problemlos eingegliedert werden können und hilft auch dann, wenn es nach der Einstellung Probleme geben sollte.

Das berufliche (Wieder-)Eingliederungsmanagement fit2work

Zusätzlich bietet das berufliche (Wieder-)Eingliederungsmanagement fit2work erwerbstätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit längeren Krankenständen bzw. mit gesundheitlichen Problemen, arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigun-

gen sowie Betrieben und Belegschaftsvertretungen ein Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot an. Fit2work wird von regionalen Umsetzungspartnern angeboten. Die Koordination obliegt dem Sozialministeriumservice. In einer besonderen Schiene wird im Rahmen von fit2work interessierten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern kostenlos Beratung über Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten um primär lange Krankenstände, frühe Pensionsantritte und Kündigungen zu verhindern. Ziel ist sowohl der Erhalt sowie die Steigerung der Arbeitsfähigkeit, als auch die Verhinderung eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben und eine nachhaltige Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihr Knowhow sollen Ihnen erhalten bleiben. Die Dauer der Betriebsberatung richtet sich nach der Betriebsgröße. Detaillierte Information zu fit2work finden Sie unter www.fit2work.at

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des Sozialministeriumservice unter www.sozialministeriumservice.at

Gegen Vorurteile gibt es Argumente

Jede neue Mitarbeiterin und jeder neue Mitarbeiter wird anfangs beobachtet. Das ist normal. Wenn es sich dabei allerdings um Menschen mit Behinderungen handelt, sind die Kolleginnen und Kollegen manchmal verunsichert. Verständlich, da die wenigsten Menschen Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderungen haben. Gegen die Vorurteile, die sich aufgrund von Unsicherheit in vielen Köpfen bilden, gibt es allerdings gute Argumente.

„Menschen mit Behinderungen sind nicht genügend belastbar.“ Das kommt ganz auf die Behinderung an. Entscheidend ist, ob die Bewerberin oder der Bewerber für einen konkreten Arbeitsplatz geeignet ist. Wenn ja, zeigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen überdurchschnittlich viel Engagement und sind für ein Unternehmen eine Bereicherung.

„Sie sind teurer, weil ich den Arbeitsplatz neu einrichten muss“. Ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz kostet Sie nicht mehr als eine normale Ausstattung, denn Sie bekommen finanzielle Hilfe vom Sozialministeriumservice. Viele Sondereinrichtungen (z.B. Aufzüge oder

Rampen) kommen außerdem allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugute.

„Sie sind nicht überall einsetzbar.“ Das trifft auch auf die meisten Nichtbehinderten zu.

Wo kann ich mir Beratung und Unterstützung holen?

Wirtschaftskammer Österreich

Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien;

T: 05 90 900

E: office@wko.at

W: <http://wko.at>

LANDESKAMMERN

Wirtschaftskammer Wien

Straße der Wiener Wirtschaft 1, 1020 Wien

T: +43 1 514 50 0 | E: info@wkw.at | W: <https://wko.at/wien>

Wirtschaftskammer Salzburg

Julius-Raab-Platz 1, 5027 Salzburg

T: +43 662 88 88 0 | F: +43 662 88 88 188 | E: info@wks.at | W: <https://wko.at/sbg>

Wirtschaftskammer Steiermark

Körblergasse 111-113, 8010 Graz

T: +43 316 601-0 | F: +43 316 601-361 | E: office@wkstmk.at | W: <https://wko.at/stmk>

Wirtschaftskammer Tirol

Wilhelm-Greil-Straße 7, 6020 Innsbruck

T: +43 5 90 905 0 | F: +43 5 90 905 1467 | E: office@wktirol.at | W: <https://WKO.at/tirol>

Wirtschaftskammer Kärnten

Europaplatz 1, 9021 Klagenfurt am Wörthersee

T: +43 5 90 904 777 | F: +43 5 90 904 704 | E: sofortservice@wkk.or.at

W: <https://wko.at/ktn/>

Wirtschaftskammer Oberösterreich

Hessenplatz 3, 4020 Linz

T: +43 5 90 909 | F: +43 5 90 909 2800 | E: service@wkoee.at | W: <https://wko.at/ooe>

Wirtschaftskammer Vorarlberg

Wichnergasse 9, 6800 Feldkirch

T: +43 5522 305 | F: +43 5522 305 100 | E: info@wkv.at | W: <https://wko.at/vlbg>

Wirtschaftskammer Burgenland

Robert Graf-Platz 1, 7000 Eisenstadt

T: +43 5 90 907 2000 | F: +43 5 90 907 2015 | E: wkbglid@wkbglid.at

W: <https://wko.at/bglid>

Wirtschaftskammer Niederösterreich

Wirtschaftskammer-Platz 1, 3100 St. Pölten

T: +43 2742 851-0 | F: +43 2742 851-15899 | E: wknoe@wknoe.at

W: <https://wko.at/noe>

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Stubenring 1, 1010 Wien

T: (01) 711 00

F: 715 82 56

W: www.sozialministerium.at

Arbeitsmarktservice AMS: W: www.ams.at

Arbeitsassistent Österreich: W: www.dabei-austria.at/

SOZIALMINISTERIUMSERVICE UND LANDESSTELLEN:**Sozialministeriumservice**

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

T: 05 99 88

F: 05 99 88-2131

E: post@sozialministeriumservice.at

W: www.sozialministeriumservice.at

Landesstelle Burgenland, Neusiedlerstrasse 46, 7000 Eisenstadt

T: 02682/64 046, F: 05 99 88-7412

E: post.burgenland@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Kärnten, Kumpfgasse 23-25, 9010 Klagenfurt

T: 0463/5864-0, F: 05 99 88-5888

E: post.kaernten@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Niederösterreich, Daniel Gran-Straße 8/3, 3100 St. Pölten

T: 0 27 42/ 31 22 24, F: 05 99 88-7655

E: post.niederoesterreich@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Oberösterreich, Gruberstraße 63, 4021 Linz

T: 0732/7604-0, F: 05 99 88-4400

E: post.oberoesterreich@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Salzburg, Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg

T: 0662/88 983-0, F: 05 99 88-3499

E: post.salzburg@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Steiermark, Babenbergerstraße 35, 8020 Graz

T: 0316 7090, F: 05 99 88-6899

E: post.steiermark@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Tirol, Herzog Friedrich-Straße 3, 6020 Innsbruck

T: 0512/563 101, F: 05 99 88 - 7075

E: post.tirol@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Vorarlberg, Rheinstraße 32/3, 6900 Bregenz

T: 05574/6838, F: 05 99 88-7205

E: post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at

Landesstelle Wien, Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

T: 01/588 31, F: 05 99 88 - 2266

E: post.wien@sozialministeriumservice.at

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gegenüberstellung	38
------------------------------------	----



**Bundesministerium für
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz**

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

[sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at)