

# GLEICH & GLEICH



## Behindertengleichstellung

---

Bericht des Bundessozialamts  
2006/2007



## Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	4
2. Beratung.....	5
3. Schlichtungsverfahren.....	6
3.1. Gesamtbetrachtung.....	6
3.2. BGStG-Schlichtungsverfahren.....	11
3.3. BEinstG-Schlichtungsverfahren.....	11
3.4. Entwicklung.....	13
3.5. Mediation.....	13
3.6. Gerichtsanhängige Fälle.....	14
4. Rückmeldungen Schlichtungsverfahren.....	15
4.1. Kunden/innenbefragung.....	15
4.2. Behindertenorganisationen (NGO`s).....	18
5. Allgemeines.....	19
5.1. Juristische Fragestellungen.....	19
5.2. Vernetzung nach Innen.....	21
5.3. 5.3 Vernetzung nach Außen.....	21
5.4. Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen.....	22
6. Fallbeispiele.....	24
6.1. BGStG – Fälle mangelnder Barrierefreiheit.....	24
1. Hausbriefkasten.....	24
2. Rampe.....	25
3. freiwilliger Etappenplan.....	26
6.2. BGStG – Fälle aus dem Schulbereich.....	27
1. Integration.....	27
2. Sprachbarrieren in der Schule.....	28
3. Nachmittagsbetreuung.....	28
6.3. BGStG – sonstige Fälle.....	29
1. Flugreise.....	29
2. Wasserkocher.....	30

6.4.	BEinstG – Beendigung eines Dienstverhältnisses .....	31
1.	Krankenstand .....	32
2.	Begünstigteneigenschaft .....	32
3.	Starkstromunfall (Angehörigendiskriminierung).....	33
4.	Ruhestandsversetzung.....	34
6.5.	BEinstG – Begründung eines Dienstverhältnisses .....	35
1.	Blinder Stellenwerber .....	35
2.	Wiederaufnahme .....	35
6.6.	BEinstG – beruflicher Aufstieg/Weiterbildung.....	36
1.	Vertragsbediensteter .....	36
2.	Beamter.....	37
3.	Beförderung .....	38
6.7.	BEinstG – sonstige Arbeitsbedingungen/Belästigung .....	38
1.	Definitivstellung .....	38
2.	Heizung .....	40
3.	Belästigung .....	41
7.	Kontakt .....	43

## **1. Vorwort**

Mit 1.1.2006 ist das neue Behindertengleichstellungspaket in Kraft getreten. Für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen wurde die EU-Richtlinie 2000/78/EG, die Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf verbietet, durch eine Novelle zum Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) in österreichisches Bundesrecht umgesetzt. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber ein weitergehendes Diskriminierungsverbot außerhalb der Arbeitswelt geschaffen, das in ein Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) mündete. Damit wurde für Menschen mit Behinderungen ein Recht auf Schadenersatz geschaffen, das für die Bundesverwaltung und für die nach der Verfassung dem Bund zustehenden Kompetenzen gilt.

Das Bundessozialamt (BSB) wurde in seiner Funktion als zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen beauftragt, das in den Gesetzen normierte und vor Klagseinbringung verpflichtende Schlichtungsverfahren abzuhalten. Zweck des Schlichtungsverfahrens ist es, eine Einigung zwischen den Schlichtungsparteien herbeizuführen und so eine gerichtliche Auseinandersetzung hintan zu halten.

Dazu wurden bundesweit 29 Schlichtungsreferenten/innen aus allen Landesstellen in intensiver Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz (BMSK) geschult und auf den 1.1.2006 vorbereitet. Die Schlichtungsstellen in jeder Landesstelle sind durch eine zentrale Koordinationsstelle vernetzt, welche eine österreichweit einheitliche Umsetzung des Gesetzes garantiert.

Der optimalen Zugänglichkeit zu den Informationen der BSB-Beratungsstellen galt besonderes Augenmerk. Dazu wurden nicht nur die gängigen Kontaktmöglichkeiten (wie telefonische, postalische und elektronische Erreichbarkeit der Beratungsstellen) genutzt, sondern, darüber hinaus für hörbehinderte Menschen die Möglichkeit geschaffen, ihre Anliegen auch per SMS einbringen zu können – ein Novum. Zur Nutzung der neuen Medien wurde die Homepage „Gleich & Gleich“ entwickelt, die umfassend alle relevanten Informationen rund um das Behindertengleichstellungspaket bereitstellt ([www.gleichundgleich.gv.at](http://www.gleichundgleich.gv.at)).

## **2. Beratung**

Im gesamten Bundesgebiet fanden in den Jahren 2006-2007 über 1550, meist telefonische Beratungsgespräche zum Behindertengleichstellungspaket statt.

Die von den Kunden/innen angesprochenen Problemstellungen befassten sich nicht nur mit allen Rechtsbereichen des Behindertengleichstellungspakets, oftmals konnte in Fällen, die andere, sog. „fremde“ Rechtsmaterien betrafen die gewünschte Hilfeleistung geboten oder an die zuständige Stelle weiterverwiesen werden. Gerade diese rechtliche Komplexität, die die Querschnittsmaterie Behinderung und Gleichstellung mit sich bringt, und ihre Auswirkungen in viele andere Rechtsgebiete erfordert von jedem/r Schlichtungsreferenten/in ein Maximum an Lernbereitschaft und Flexibilität.

Mehr als zwei Drittel der Beratungen bezogen sich auf den Bereich der Arbeitswelt. Ähnlich wie bei den Schlichtungsverfahren (siehe Pkt. 3.), konzentrierten sich auch hier die Anfragen von Dienstnehmern/innen auf die Beendigung von Dienstverhältnissen. Viele Unternehmen kontaktierten das Bundessozialamt auch, um sich über das neue Gesetz und die für sie maßgeblichen Bestimmungen zu informieren.

In den Bereichen des täglichen Lebens standen Anfragen rund um das Thema „Barrierefreiheit“ und die diesbezüglichen Übergangsregelungen an erster Stelle. Erst mit größerem Abstand folgten Fragen zu den Themen „Schule“ und „Versicherungen“.

Insgesamt lässt sich sagen, dass das Beratungsangebot des Bundessozialamts zur Behindertengleichstellung sehr gut angenommen wurde und reges Interesse an gleichstellungsrelevanten Themen besteht.

### **3. Schlichtungsverfahren**

#### **3.1. Gesamtbetrachtung**

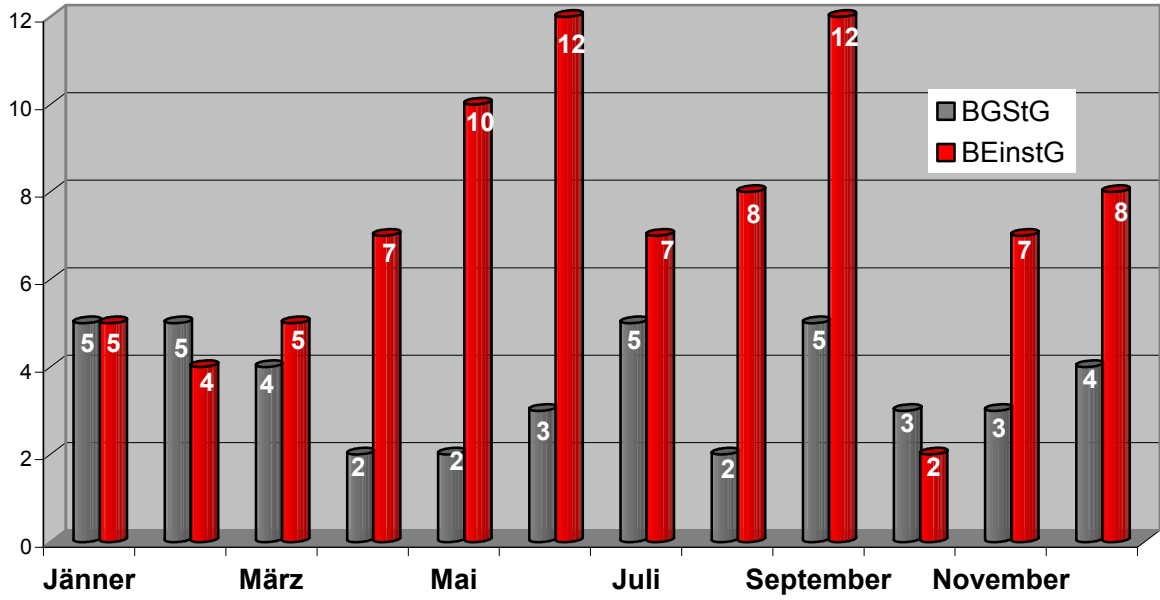
Im Bundesgebiet fanden im Jahr 2006 insgesamt 130 Schlichtungsverfahren statt, 2007 wurden 113 Verfahren eingeleitet.

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
2006	60 (46,0%)	70 (54,0%)
2007	45 (39,8%)	67 (59,3%)
<b>Gesamt</b>	<b>105</b>	<b>137</b>

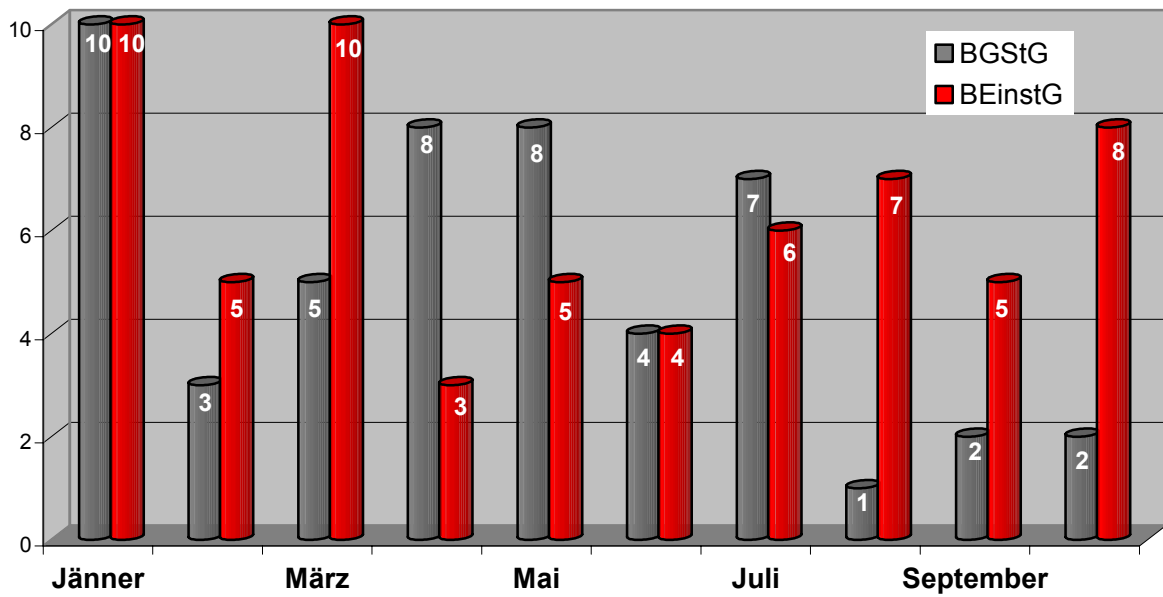
Ein Verfahren wurde von der Österr. Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation eingebracht:

Pro Monat langten im Jahresdurchschnitt rund 11 Schlichtungsanträge bei den Landesstellen des Bundessozialamts ein.

### Schlichtungsverfahren 2006



### Schlichtungsverfahren 2007



Im Bundesländervergleich zeigt sich bei den eingegangenen Schlichtungsanträgen ein Ost-West-Gefälle. So ist fast die Hälfte der Anträge (46 %) in der Landesstelle Wien eingegangen.

Der Schwerpunkt der eingebrachten Schlichtungsanträge liegt im Bereich der Arbeitswelt und hat eine beanstandete Diskriminierung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) zum Inhalt.

Der Rest fällt in den Geltungsbereich des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG).

	Arbeitswelt (BEinstG)	BGStG
2006	87 (~ 67 %)	43 (~ 33 %)
2007	63 (~ 56 %)	50 (~ 44 %)
<b>gesamt</b>	<b>150 (~62 %)</b>	<b>93 (~ 38%)</b>

## 2006

In 107 Schlichtungsverfahren im Jahr 2006 wurde als Schlichtungspartner/in ein privates Unternehmen (73 BEinstG, 34 BGStG) namhaft gemacht, in 23 Fällen (14 BEinstG, 9 BGStG) wurde und wird mit einer Bundesstelle eine Schlichtung durchgeführt.

Anträge nach Branchen 2006	
Dienstleistung	51
Handel	13
Verkehr	12
Sonstiges	11
Gesundheit	5
Banken	4
Bauwesen	4
Versicherung	3
Telekommunikation	2
Information	1
Wissenschaft	1

125 Schlichtungsverfahren wurden abgeschlossen. Davon endeten

- 52 mit einer Einigung (41,6 %),
- 50 mussten ohne Einigung beendet werden (40,0 %) und
- 23 Anträge wurden zurückgezogen (18,4 %).

<b>abgeschlossene Schlichtungsverfahren 2006</b>			
	BGStG:	BEinstG:	Gesamt
	42	83	125
<b>mE:</b>	24	28	52
<b>oE:</b>	14	36	50
<b>Az:</b>	4	19	23

	BGStG:	BEinstG:	Gesamt
<b>mE:</b>	57,1%	33,7%	41,6%
<b>oE:</b>	33,3%	43,4%	40,0%
<b>Az:</b>	9,6%	22,9%	18,4%

(mE: mit Einigung; oE: ohne Einigung; Az: Antrag zurückgezogen)

Die durchschnittliche Verfahrensdauer zwischen Antragseingang und Beendigung des Schlichtungsverfahrens betrug 2 Monate.

## 2007

In 95 Schlichtungsverfahren im Jahr 2007 wurde als Schlichtungspartner/in ein privates Unternehmen (53 BEinstG, 42 BGStG) namhaft gemacht, in 18 Fällen (10 BEinstG, 8 BGStG) wurde und wird mit einer Bundesstelle eine Schlichtung durchgeführt.

<b>Anträge nach Branchen 2007</b>	
Dienstleistung	44
Handel	6
Verkehr	9
Sonstiges	8
Gesundheit	6
Banken	3
Bauwesen	2
Versicherung	9
Wohnen	3
Information	5

83 Schlichtungsverfahren wurden abgeschlossen. Davon endeten

- 32 mit einer Einigung (38,6 %),
- 41 mussten ohne Einigung beendet werden (49,4 %) und
- 10 Anträge wurden zurückgezogen (12 %).

<b>abgeschlossene Schlichtungsverfahren 2007</b>			
	BGStG:	BEinstG:	Gesamt
	33	50	83
<b>mE:</b>	15	17	32
<b>oE:</b>	15	26	41
<b>Az:</b>	3	7	10

	BGStG:	BEinstG:	Gesamt
<b>mE:</b>	45,5 %	34 %	38,6 %
<b>oE:</b>	45,5 %	52 %	49,4 %
<b>Az:</b>	9,0 %	14 %	12,0 %

(mE: mit Einigung; oE: ohne Einigung; Az: Antrag zurückgezogen)

Zu den zurückgezogenen Anträgen sei angemerkt, dass oftmals Einigungen im Vorfeld eines Schlichtungsgesprächs erzielt werden konnten.

### 3.2. BGStG-Schlichtungsverfahren

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, betrachtet man die abgeschlossenen Schlichtungsverfahren nach ihrem Geltungsbereich.

So beträgt die Einigungsquote im BGStG-Bereich 52 %. In 38,7 % der Fälle konnte keine Einigung erreicht werden und in 9,3 % der Fälle wurde der Antrag zurückgezogen.

Ein Teilbereich der BGStG-Schlichtungsverfahren ist bemerkenswert:

Mehr als 66,7 % der Anträge (50 Fälle) gründen sich auf mangelnde Barrierefreiheit (bauliche, kommunikationstechnische oder sonstige). Davon sind 70 % (35 Fälle) der Schlichtungsbegehren solche, die sich auf eine mangelnde bauliche Barrierefreiheit beziehen.

Trotz der Übergangsbestimmungen des § 19 BGStG, der ja eine etappenweise Möglichkeit der Geltendmachung mangelnder baulicher Barrierefreiheit bis 2015 vorsieht, konnten in 18 der 28 abgeschlossenen Fällen eine Einigung erzielt werden (~65 %). Die in diesen Vereinbarungen festgehaltene Beseitigung baulicher Barrieren hat großteils schon stattgefunden (z. B. Bau von Rampen). Die restlichen 33,3 % der Schlichtungsverfahren haben die verschiedensten Hintergründe (siehe Pkt. 6.1-Fallbeispiele).

### 3.3. BEinstG-Schlichtungsverfahren

Im Bereich des Behinderteneinstellungsgesetzes konnten hingegen 33,8 % der Fälle mit einer Einigung abgeschlossen werden, 46,6 % endeten ohne eine Einigung und 19,5 % der Anträge wurden zurückgezogen.

Insbesondere für den Bereich des BEinstG gilt aber, dass den zurückgezogenen Anträgen zu zwei Drittel eine Einigung im Vorfeld eines Schlichtungsgespräches vorangegangen ist. Unter diesem Gesichtspunkt verhält sich „Einigung“ zu „ohne Einigung“ im BEinstG-Schlichtungsverfahren in etwa 50 zu 50.

## 2006

Die vorgebrachten Begehren im Arbeitsbereich gründen sich überwiegend auf beanspruchte Diskriminierungen bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses (§ 7 b Abs. 1 Z 7 BEinstG). In 48,3 % der Fälle war dies der Gegenstand des Schlichtungsgesprächs.

In 18,4 % der Einbringen sind „sonstige Arbeitsbedingungen“ und in 13,8 % „Belästigung“ die Gründe der vorgebrachten Diskriminierung.

BeinstG-Diskriminierungstatbestände	Fälle	Prozente
Beendigung	42	48,3 %
Sonstige Arbeitsbedingungen	16	18,4 %
Belästigung	12	13,8 %
Beruflicher Aufstieg	7	8,0 %
Begründung	7	8,0 %
Weiterbildung	2	2,3 %
Entgelt	1	1,2 %
<b>gesamt</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

## 2007

Hier ergibt sich ein ähnliches Bild wie im Jahr 2006.

BeinstG-Diskriminierungstatbestände	Fälle	Prozente
Beendigung	32	50,8 %
Sonstige Arbeitsbedingungen	9	14,3 %
Belästigung	8	12,7 %
Beruflicher Aufstieg	4	6,3 %
Begründung	4	6,3 %
Weiterbildung	4	6,3 %
Entgelt	2	3,3 %
<b>gesamt</b>	<b>63</b>	<b>100 %</b>

### **3.4. Entwicklung**

Die Entwicklung der Fallzahlen lässt vermuten, dass diese auch weiterhin steigen werden. Vor allem im Bereich ‚Arbeit‘ ist dies offensichtlich. Die zunehmende Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit für Fragen der Gleichstellung und der entsprechenden Gesetzgebung, wird diese Tendenz auch künftig verstärken.

Obwohl die Teilnahme am Schlichtungsverfahren freiwillig ist, muss die Bereitschaft der Schlichtungspartner/innen daran mitzuwirken besonders hervorgehoben werden. In nur 16 von 243 Fällen (6,6 %) ist der/die Schlichtungspartner/in nicht zur Schlichtungsverhandlung erschienen, oder lehnte eine Teilnahme ab.

Es ist wünschenswert, dass die Bereitschaft der Schlichtungspartner/innen einen Interessensausgleich herbeizuführen, weiterhin aufrecht bleibt.

### **3.5. Mediation**

Das nach dem Behindertengleichstellungsgesetz vorgesehene Angebot der Mediation wurde in 4 Fällen, allesamt im BEinstG, angenommen. Zwei Mediationen endeten positiv, in einer konnte keine Einigung erzielt werden, ein Verfahren ist derzeit noch offen.

Eine erwartete höhere Inanspruchnahme dieses Einigungsinstruments wurde nicht erfüllt. Konkrete Gründe dafür liegen nicht vor und können daher nur vermutet werden. Registriert wurde aber mangelnde Bereitschaft, Zeit für Mediationssitzungen zu investieren, vor allem seitens der Dienstgeber und Dienstgeberinnen.

### **3.6. Gerichtsanhängige Fälle**

Informationen zum weiteren Verlauf von erfolglosen Schlichtungsverfahren sind derzeit schwer zu ermitteln. Laut Auskunft des Bundesministeriums für Justiz wird aber eine Statistikkennung der Fälle nach dem BGStG/BEinstG eingeführt werden. Außerdem sollen erstinstanzliche Entscheidungen in das Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) aufgenommen werden. 2006 ergab eine Umfrage bei Schlichtungswerbern/innen eine Zahl von 15 Klagen. Für 2007 kann keine Aussage getroffen werden.

## **4. Rückmeldungen Schlichtungsverfahren**

### **4.1. Kunden/innenbefragung**

Von Mitte 2006 bis Anfang 2007 führte das Bundessozialamt eine Befragung der Schlichtungswerber/innen durch, teils telefonisch, teils mittels Fragebögen.

Von 94 kontaktierten Teilnehmer/innen der abgeschlossenen Schlichtungsverfahren gaben 67 eine Meinung ab, mit folgendem Ergebnis:

#### 1) Was hat das Schlichtungsverfahren für Sie bewirkt?

54 % der Befragten gaben an, dass das Schlichtungsverfahren zu einer Verbesserung der Situation geführt hat. Für 25 % hatte es keine Auswirkung. 14 % der Schlichtungswerber/innen hatten nach dem Schlichtungsverfahren eine Verschlechterung der ursprünglichen Situation angegeben und 7 % enthielten sich der Angabe.

#### 2) Wurde das Vereinbarte eingehalten?

In jenen Fällen, die mit einer Einigung bzw. einem Vergleich endeten, wurde nachgefragt, ob das Vereinbarte auch eingehalten wurde.

62 % bejahten dies. In 10 % der Fälle wurde die Einigung überhaupt nicht und in 7 % nur teilweise eingehalten. 21 % gaben hierzu keine Meinung ab.

#### 3) Haben Sie bei Gericht eine Klage eingereicht?

Bei Fällen, die nicht einer Einigung zugeführt werden konnten, wurde abgefragt, ob der Klagsweg beschritten wurde. 15 Personen gaben an, Klage bei einem ordentlichen Gericht eingebracht zu haben (fast ausschließlich aus dem Bereich der Arbeitswelt).

#### 4) Aus welchem Grund haben Sie den Schlichtungsantrag zurückgezogen?

In rund 19 % der Fälle wird der Schlichtungsantrag im Laufe des Verfahrens, oft schon vor dem eigentlichen Schlichtungsgespräch zurückgezogen. Zum Großteil ist das in den arbeitsrechtlichen Verfahren der Fall. Die Gründe hierfür sind vielfältig.

Positiv hervorzuheben ist, dass es in den meisten dieser Fälle im Vorfeld eines Schlichtungsgespräches zu einer Einigung mit dem/r Dienstgeber/in kam. Zumeist hat der/die Dienstgeber/in von den behaupteten Diskriminierungsvorwürfen erstmals mit der Einladung zum Schlichtungsverfahren davon erfahren. In solchen Fällen initiierten die Schlichtungsreferenten/innen oftmals das klärende Gespräch zwischen Dienstgeber/in und Dienstnehmer/in, wodurch auf die Forderungen des/der Antragswerbers/in seitens des/der Dienstgebers/in eingegangen und der Schlichtungsantrag schlussendlich zurückgezogen werden konnte.

Im Wissen dieses Umstandes ist daher auch die oben genannte Statistik (Pkt. 3.3.) der abgeschlossenen Verfahren im Arbeitsbereich in jenem Sinne zu relativieren, dass sich Einigungen zu Nichteinigungen in etwa 50 zu 50 verhalten.

Ähnlich gelagert sind auch einige im Bereich des Behindertengleichstellungsgesetzes zurückgezogene Schlichtungsanträge, bei denen es durch die Kenntnisnahme des Schlichtungspartners schon vor dem Termin des Schlichtungsgespräches zu einer Einigung kam.

Wie oben (Pkt. 3.3) dargestellt, beziehen sich die meisten Vorwürfe im Arbeitsbereich auf eine diskriminierende Beendigung des Dienstverhältnisses. Dieser Umstand beinhaltet auch weitere Gründe für eine Antragszurückziehung. Zum einen handelte es sich bei den Antragstellern/innen um begünstigte Behinderte im Sinne des § 2 BEinstG, wodurch die Diskriminierungstatbestände im Kündigungsverfahren gem. § 8 BEinstG mitzubehandeln waren.

Zum anderen war das vor der Kündigung beantragte Feststellungsverfahren zur Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten bei einigen Antragstellern noch nicht abgeschlossen und wurde daher ein Schlichtungsbegehren eingebracht. Nach positivem Abschluss des Feststellungsverfahrens war daher der Schlichtungsantrag zurückzuziehen und die behauptete Diskriminierung im nachfolgenden Kündigungsverfahren mit zu berücksichtigen.

5) Wie bewerten Sie generell die Arbeit des Bundessozialamts im Rahmen Ihres Schlichtungsverfahrens?

Erfreulicherweise wurde diese Frage von den Kunden/innen mit 78 % als „sehr gut“ bewertet, 13 % fanden sie „eher gut“. Die Beurteilung „eher schlecht“ und „sehr schlecht“ war nur in jeweils einem Fall zu finden (zusammen 3 %). 6 % wollten keine Angaben machen.

6) Haben sie Wünsche, Anregungen oder Beschwerden zur Beratung und Schlichtungsverfahren im Bundessozialamt?

Die Auswertung dieser Frage bestätigte in erster Linie das, was schon aus den Schlichtungsverfahren selbst bekannt war. Der Großteil der Schlichtungswerber/innen wünscht sich eine kostenlose rechtsfreundliche Vertretung im Schlichtungsverfahren selbst und bei einer allfälligen nachfolgenden Klage vor Gericht. Naturgemäß war in jenen Verfahren, die ohne Einigung endeten, dieser Wunsch sehr ausgeprägt, da viele der Antragswerber/innen das zu hohe Kostenrisiko bei der Beschreitung des Klagewegs fürchteten.

Der Wunsch, dem/der Schlichtungsreferenten/in mehr „Macht“ zu verleihen, kam auch verstärkt zum Ausdruck, da die Antragswerber/innen oftmals das Gefühl hatten der/die Schlichtungsreferent/in können zu wenig bewirken.

Weiters wurde die Tatsache bemängelt, dass das Bundessozialamt im Schlichtungsverfahren eine behauptete Diskriminierung nicht selbst feststellt oder bestätigt (da dies den Gerichten obliegt),.

Positiv beurteilt wurde aber generell, dass nunmehr die Möglichkeit geschaffen wurde, sich gegen diskriminierende Verhaltensweisen zur Wehr zu setzen. Allerdings wurde des Öfteren angeregt, dies der breiten Öffentlichkeit verstärkt im Rahmen von Werbemaßnahmen bekannt zu machen.

#### 4.2. Behindertenorganisationen (NGO`s)

In vielen Schlichtungsverfahren unterstützen Vertreter/innen von Behindertenorganisationen wie der KOBV, ÖZIV, BIZEPS, ÖGLB usw. die Schlichtungswerber/innen bei ihren Anliegen als Vertrauenspersonen. 2006 hat vor allem BIZEPS zu rund 20 Schlichtungsverhandlungen Vertrauenspersonen entsandt und so neben Begleitung und Unterstützung auch Einblick in die bisherigen Verfahren bekommen.

Die Rückmeldungen dieser Organisationen zum Ablauf des Schlichtungsverfahrens und zur inhaltlichen Kompetenz der einzelnen Schlichtungsreferenten/innen sind einhellig positiv. Die Organisationen bezeichnen die Einigungsgespräche als sehr produktiv und stellen dem Bundessozialamt in seiner Rolle als überparteilicher Part, der das Gespräch ermöglicht, ein sehr gutes Zeugnis aus.

Ein besonderes Anliegen der Befragten ist, dass zwischen Einbringung des Antrags und Schlichtungsverhandlung eine möglichst kurze Zeitspanne liegen solle. So wird dem/der Schlichtungswerber/in das Gefühl vermittelt, dass seine/ihre Einreichung etwas bewegt. Gab es damit anfangs noch Probleme, erfolgt nun aber diese Einladung ohne Verzug.

Zitat Hr. Ladstätter (BIZEPS): *„Grundsätzlich kann man nach einem Jahr feststellen, dass Schlichtungen behinderten Menschen sehr häufig zu ihrem Recht verholfen haben, ohne dass diese dafür den Gerichtsweg hatten beschreiten müssen. Mit Schlichtungen wurden auch teilweise Vereinbarungen über Verbesserungen erzielt, welche über die im Gesetz vorgeschriebenen Maßnahmen hinausgehen.“*

## 5. Allgemeines

### 5.1. Juristische Fragestellungen

Gerade einer jungen Gesetzesmaterie ist immanent, dass mangels Judikatur so manche offene Auslegungsfragen auftreten. Gerade im Fall der „Querschnittsmaterie“ Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz trifft das sehr häufig zu. In Folge werden nur einige grundsätzliche Problemstellungen erörtert, die bewusst sehr allgemein gehalten sind.

In Zusammenhang mit den verschiedenen Sachverhalten in den unterschiedlichen Lebensbereichen ist die Frage des Geltungsbereiches des Behindertengleichstellungsgesetzes das in der Praxis am häufigsten diskutierte Problem. Da dieses Gesetz nur für Bundeskompetenzen anzuwenden ist, ist aufgrund der komplexen Kompetenzverteilung der Bundesverfassung oftmals die konkrete Anwendbarkeit nicht leicht zu durchschauen. Bestes Beispiel hierfür ist das Schulwesen, welches ja durch unterschiedliche Bundes- und Landeskompetenzen geregelt ist.

In etwa gleich häufig stellt sich die Frage nach dem/der richtigen Schlichtungspartner/in. Die Beurteilung dieser Frage zieht ja weitreichende Konsequenzen nach sich. Wird der/die falsche Schlichtungspartner/in herangezogen, könnten Fristen versäumt und unter Umständen das dem/der Antragswerber/in verfassungsmäßig gewährleistete Recht auf den gesetzlichen Richter verletzt werden.

In vielen Fällen ist der/die eigentliche Vertragspartner/in nicht auf den ersten Blick erkennbar (z. B. Verbrauchergeschäft über das Internet). Ein Fallbeispiel zeigt, dass in einem Theater kein Rollstuhlplatz verfügbar war, obwohl dieser extra gebucht wurde. Korrekter Schlichtungspartner (Vertragspartner) war aber nicht die Internet-Kartenvermittlung und auch nicht das Theater mit dem das eigentliche Vertragsverhältnis bestand, sondern der Veranstalter V, an den die Theaterräumlichkeiten (nämlich für diese Produktion) vermietet wurden,.

Auch die Konstellation, dass sich Vertragspartner eines Dienstleisters oder einer Dienstleisterin bedienen (wie etwa eine Gesellschaft eine/n externe/n Sachverständige/n beschäftigt, der/die dann eine diskriminierende Handlung ausführt), gibt öfters Anlass zu Diskussionen. Denn zwischen dem/der Kunden/in der Gesellschaft und dem/der Sachverständigen besteht kein Rechtsverhältnis im Sinne des BGStG.

Etwas einfacher gestaltet sich die korrekte Nennung des/r Schlichtungspartners/in im Bereich der Arbeitswelt. Bei Diskriminierungen durch den/der Dienstgeber/in oder Mitarbeiter/in sind diese in der Regel ohne Probleme zu bestimmen. Schwierigkeiten, den/die korrekte/n Schlichtungspartner/in zu finden, treten wiederum bei Leiharbeitsverhältnissen oder ausgegliederten (Staats-)Unternehmen auf. In Letzteren sind oftmals noch Personen mit einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt. Die daher für arbeitsrechtliche Belange zuständige Dienstbehörde ist aber sehr oft erst in „versteckten Personalämtern“ zu finden.

Überhaupt bereitet der öffentlich-rechtliche Bereich des BEinstG (Geltendmachung von Ansprüchen von Beamten/innen) in vielerlei Hinsicht Schwierigkeiten. Vor allem in der Beratung der Schlichtungswerber/innen, da oft nicht eindeutig erkennbar ist, wie die Geltendmachung von Ansprüchen bei der Dienstbehörde nach einem erfolglosen Schlichtungsversuch zu erfolgen hat.

Abschließend ist zu bemerken, dass sich die Schlichtungsreferent/en/innen in vielen Beratungs- und Schlichtungssituationen mit für sie fremden Rechtmaterien auseinandersetzen müssen, um die Umstände richtig beurteilen zu können (z. B. Schulrecht). Dies führt im Einzelfall zu aufwendigen Recherchen und verlangt von den Schlichtungsreferenten/innen fundiertes juristisches Wissen.

## 5.2. Vernetzung nach Innen

Die Einführung des Behindertengleichstellungspakets wurde im Bundessozialamt im Rahmen einer Projektstruktur umgesetzt. Die dadurch gewährleisteten kurzen Informationswege haben wesentlich zur gelungenen Umsetzung der neuen Aufgaben beigetragen. Als zentrale Anlaufstelle wurde ein „Kompetenzzentrum“ eingerichtet, das den Schlichtungsstellen bzw. allen Mitarbeitern/innen in Fragen der Behindertengleichstellung zur Verfügung steht. Gleichzeitig dient es als zentrale Schnittstelle zu den verantwortlichen Abteilungen des BMSK sowie des Anwalts für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (Behindertenanwalt).

Die Vernetzung der Schlichtungsstellen mit den übrigen Abteilungen in den einzelnen Landesstellen wurde als einer der wichtigsten Umsetzungspunkte betrachtet. Somit wird gewährleistet, dass das umfangreich vorhandene Wissen der einzelnen Abteilungen zu allen behinderungsrelevanten Themen für die Schlichtungsstellen schnell verfügbar ist.

### 5.3. 5.3 Vernetzung nach Außen

Nicht nur das Wissen um Landesförderungen oder die jeweiligen Antidiskriminierungsregelungen der Länder, verlangten nach einer starken Vernetzung mit anderen Institutionen.

So fanden sowohl auf Bundesamts- wie auch Landesstellenebene zahlreiche Informations- und Arbeitgespräche mit Interessensvertretungen (AK, ÖGB, WKÖ, Industriellenvereinigung, Mediatoren/innenverbände, etc.), Behindertenorganisationen (ÖAR, Bizeps, ÖGLB, KOBV, ÖZIV, etc.), Ländervertretern und Unternehmen statt. Überdies wurden und werden insbesondere auf Grund der Zuständigkeitsregelung bei Mehrfachdiskriminierungen Kontakte zur Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundesministeriums für Frauen unterhalten.

#### 5.4. Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen

Die Einführung des Gesetzes wurde natürlich auch umfangreich medial begleitet. Auf der Homepage des Sozialministeriums und des Bundessozialamts wurde unter den TOP NEWS ein erster Überblick über die neue Gesetzesmaterie gegeben. Das BSB richtete außerdem spezielle niederschwellige und barrierefreie Kommunikationsmöglichkeiten (Hotline, E-Mail, SMS) ein.

Zur Bewerbung und Information in den Kundenzonen des Bundessozialamts, sowie bei diversen externen Veranstaltungen, wurden von Seiten des Ministeriums dem BSB ausreichend Folder und Plakate zur Verfügung gestellt. Weiters wurde die Schriftenreihe „EINBLICK – Orientierungshilfe zum Thema Behinderung“ um ein eigenes Heft (8 – Gleichstellung) erweitert, das sich ausschließlich dieser Materie widmet. Auch bei der Ausrichtung von Messeständen stand das Thema Gleichstellung sowohl in der Standgestaltung als auch was die Beratungsangebote betrifft im Mittelpunkt.

Die vom Sozialministerium ausgerichtete Werbekampagne mit TV- und Radio-Spots sowie Schaltungen in den österreichischen Tageszeitungen wurde seitens des Bundessozialamts und den Landesstellen auf bundesweiter und regionaler Ebene mit weiteren Inseraten in zielgruppenspezifischen Publikationen weitergeführt.

Das BSB legte dabei besonderes Augenmerk auf die möglichst direkte und unmittelbare Information der regionalen Akteure/innen (z. B. Arbeitsassistenten/innen), der Mediatoren/innen und der Behindertenvertrauenspersonen. In mehr als 170 gleichstellungsrelevanten Veranstaltungen und Schulungen wurde allen Interessiert/innen ein umfangreiches Bild des neuen Gesetzes vermittelt.

Um auch BSB-intern für das neue Gleichstellungspaket zu sensibilisieren wurde ein Wettbewerb mit dem Titel „Heute schon gleichgestellt?“ ausgeschrieben. Alle Mitarbeiter/innen waren eingeladen, zu beschreiben, was sie selbst in ihrer täglichen Arbeit im BSB für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (im weitesten Sinne) tun, sowie Vorschläge zur alltäglichen Umsetzung des Gleichstellungsgedan-

kens im BSB einzusenden. Die besten Ideen wurden von einer Jury ausgewählt, präsentiert und prämiert.

Mit der, unter Mitarbeit des Bundessozialamts, im Herbst 2006 vom Sozialministerium eingerichteten Internetplattform [www.gleichundgleich.at](http://www.gleichundgleich.at) wurde eine Möglichkeit geschaffen, alle Interessengruppen stets mit den aktuellsten Informationen und Entwicklungen zum Thema Gleichstellung zu versorgen. Aufgabe des Bundessozialamts in diesem Zusammenhang ist es, laufend den fachlichen Input zu liefern und somit zur Weiterentwicklung und Aktualität der Homepage beizutragen.

Auch für das laufende Jahr 2007 stellt die Behindertengleichstellung einen Schwerpunkt in der Öffentlichkeitsarbeit des BSB dar, im Rahmen dessen die begonnene mediale Begleitung und Informationsarbeit entsprechend laufend fortgesetzt wird.

## 6. Fallbeispiele

### 6.1. BGStG – Fälle mangelnder Barrierefreiheit

Wie unter Pkt. 3.2. ausgeführt, gründen sich 70 % der Fälle nach dem BGStG auf mangelnde Barrierefreiheit. Trotz der gesetzlichen Übergangsbestimmungen konnten ~ 65 % der abgeschlossenen Fälle im Sinne der/des Schlichtungswerbers/in abgeschlossen werden.

#### 1. Hausbriefkasten

Herr K. ist Mieter eines Wohnhauses in Wien. Am 1.6.2006 wurden die hinter der Eingangstür seines Wohnhauses befindlichen Hausbriefkästen abmontiert. Im Hausflur seien diesbezüglich keine Ankündigung zu finden gewesen. Für ihn als blinden Mieter sei es erst nach einigem Fragen zu erfahren gewesen, dass die Hausbriefkästen nunmehr im Halbstock zwischen Erdgeschoss und 1. Stock montiert worden waren. Schon dies empfand er als krasse Benachteiligung.

Darüber hinaus habe er darauf hingewiesen, dass die Platzierung im Halbstock nicht nur für ihn eine wesentliche Verschlechterung gegenüber dem alten Standort hinter der Eingangstüre im Eingangsbereich darstelle. Die Montage auf dem neuen Aufstellungsort sei absolut nicht barrierefrei. Bis zu den Briefkästen sind vom Hausflur insgesamt 15 Stufen zu überwinden, vom Hausflur bis zum Erdgeschoss 6 Stufen und vom Haltepunkt des Liftes im Erdgeschoss weitere 9. Der Halbstock ist mit dem Lift nicht erreichbar. Für ihn bedeute dies eine deutliche Verschlechterung, die er nicht hinnehmen möchte.

Die Briefkästen seien teilweise schlecht erreichbar und schwer zu entleeren, der unterste Briefkasten ist mit einer Unterkante von 49 cm über Grund montiert, der oberste mit 148,5 cm. Trotz zweimaliger Reklamation mittels Mails samt Fotos sowie eines

Anrufes bei der verantwortlichen Stelle erfolgte keine Behebung dieser als diskriminierend empfundenen Neumontage der Briefkästen.

Im Schlichtungsverfahren stellte sich heraus, dass im Zuge einer für die nächsten 2 Jahre vorgesehenen Sanierung des Wohnhauses eine barrierefreie Lösung verwirklicht werden kann. Es werden neue Postkästen montiert, die von außen befüllbar sein werden. Diese seien im Eingangsbereich vorgesehen, womit die Post dann von innen entnommen werden könne. Als Übergangslösung wurde Herrn K. angeboten, im Eingangsbereich einen barrierefrei zugänglichen Postkasten zu montieren.

Mit dieser Lösung war Herr K. einverstanden. Somit konnte die Angelegenheit mit einer zusätzlichen Entschuldigung der verantwortlichen Stelle schließlich einer gütlichen Einigung zugeführt werden.

## 2. Rampe

Die Schlichtungswerberin brachte einen Antrag nach dem BGStG ein und gab an, dass sie in einer neu gestalteten Filiale einkaufen wollte. Mit Erstaunen stellte sie fest, dass die vorher barrierefrei zugängliche Filiale (ohne Stufen) nunmehr über Stufen erreichbar ist. Eine kleine Stufe befindet sich beim Eingang und eine hohe beim Ausgang. Mit ihrem Rollstuhl ist sie zwar in die Filiale hineingekommen, beim Hinausfahren musste ihr aber ein Angestellter die Türe öffnen. Dadurch fühle sich Frau G. diskriminiert. Sie meint, es sei kein Problem, die Stufen durch eine Rampe zu ersetzen.

Trotz der längeren Übergangsbestimmungen des BGStG wurde seitens des Schlichtungspartners zugesagt, die Stufen bereits jetzt durch eine Rampe zu ersetzen. Weiters wurde zugesagt, dass aus diesem Anlass alle übrigen Wiener Filialen auf bauliche Barrierefreiheit überprüft und gegebenenfalls Stufen so weit als möglich beseitigt werden würden.

### 3. freiwilliger Etappenplan

Am 16.02.2006 wollte ein Kunde, der einen Rollstuhl benützt, in einer Filiale eines bundesweit tätigen Handelsunternehmens ein Produkt erwerben bzw. sich nach ähnlichen Produkten umsehen. Die vom Kunden gewünschten Produkte sei nur im zweiten Stock der Filiale erhältlich. Das zweite Stockwerk sei nicht barrierefrei zugänglich. Die zu diesem Zeitpunkt alleinig in der Filiale anwesende Verkäuferin wäre zwar gerne hilfreich zur Seite gestanden, konnte ihren Platz an der Kassa jedoch nicht verlassen.

Diese Begebenheit veranlasste den Kunden, ein Schlichtungsverfahren beim Bundessozialamt zu begehren. Der Schlichtungswerber wollte dadurch erreichen, dass das Handelsunternehmen – als Schlichtungspartner - eine Erhebung der baulichen Situation aller Filialen vornimmt und einen Umsetzungsplan zur Beseitigung von Barrieren vorlegt.

Der für den Schlichtungspartner tätige Rechtsanwalt nahm an den Schlichtungsgesprächen persönlich teil, und gab an, dass das Handelsunternehmen trotz der bestehenden Übergangsbestimmungen zur Beseitigung von baulichen Barrieren bestrebt sei, vorhandene Barrieren zu beseitigen. Als Sofortmaßnahme wurden in sämtlichen Filialen Schilder mit dem Hinweis angebracht, dass sich jeder Mensch mit Behinderungen vertrauensvoll an das Verkaufspersonal wenden könne,. Das gesamte Verkaufspersonal wurde zudem eigens im Umgang mit Menschen mit Behinderungen geschult.

Im Zuge des Schlichtungsverfahrens wurde vom Schlichtungspartner eine Projektgruppe eingerichtet, welche den Ist-Stand hinsichtlich der Barrierefreiheit aller Filialen in Österreich erhoben hat. Ausgehend von dieser flächendeckenden Erhebung wurde als weitere Vorgehensweise folgender Umsetzungsplan ausgestaltet:

- Abklärung, wo Barrieren ohne Genehmigung und ohne größere Baumaßnahmen sofort behebbar sind.
- Erstellung eines Umsetzungsplanes für alle kurzfristigen Maßnahmen (Aufwand bis zu EUR 1.000,00).
- Prüfung der Durchführbarkeit größerer Adaptierungen (z. B. Aufzüge) inkl. Kostenerhebungen.
- Budgetäre Kontrolle bzw. Berechnung in Hinblick auf die Anwesenheit von mindestens zwei Verkäufer/innen pro Filiale.
- Rechtliche Prüfung der Vertragssituation aller Mietobjekte hinsichtlich baulicher Adaptierungen.

Auf Basis dieser Erhebung und des Umsetzungsplanes unterzeichneten die Schlichtungspartner eine schriftliche Vereinbarung und das Schlichtungsverfahren konnte somit durch gütliche Einigung beendet werden.

## 6.2. BGStG – Fälle aus dem Schulbereich

### 1. Integration

Die Mutter eines 14-jährigen Schülers stellte einen Antrag auf ein Schlichtungsgespräch.

Sie gibt an, dass ihr Sohn trotz zahlreicher Interventionen seiner Eltern in der von ihm besuchten Hauptschule nicht in einer Klasse mit allen anderen Kindern, sondern gemeinsam mit anderen „Integrationskindern“ in einem eigenen Raum unterrichtet wurde. Durch diese Ausgrenzung hätte ihr Sohn sowohl in seiner kognitiven wie auch in seiner persönlichen Entwicklung Schaden genommen. Sie selbst empfinde darüber hinaus die Bezeichnung dieses Raumes als „Integrationsraum“ als eine Diskriminierung. Da sie und ihr Mann in der Schule ihres Sohnes keine Änderung dieser Unterrichtspraxis erreichen konnten, nahmen sie ihren Sohn aus der Schule, um ihm in einer Privatschule die Möglichkeit zu geben, tatsächlich integrativ am Unterricht teilzunehmen.

Die Mutter des 14-jährigen Schülers machte im Rahmen des Schlichtungsantrages die Mehrkosten, die durch den Besuch der Privatschule entstanden sind sowie immateriellen Schaden (Kränkung) geltend.

Die Schlichtung endete mit einem für beide Seiten akzeptablen Vergleich. Darüber hinaus erklärte sich der Schlichtungspartner bereit, beim Schulerhalter anzuregen, dass die Bezeichnung „Integrationsraum“ nicht mehr verwendet wird.

## 2. Sprachbarrieren in der Schule

Die Schülerin P. fühle sich in ihren Sprachrechten in bezug auf die österreichische Gebärdensprache (ÖGS) übergangen und diskriminiert. Sie bekomme, wie in den Vorjahren, auch seit 1.1.2006 nicht alle Unterrichtsfächer in ÖGS angeboten. Es gebe keine ÖGS-Dolmetscher/innen bzw. Stützlehrer/innen mit ÖGS-Kompetenz, um gehörlosen Schüler/innen zu ermöglichen, die Unterrichtsinhalte gleichwertig mitverfolgen zu können. Dieses Problem sei seitens der Schülerin des öfteren aufgezeigt worden. Die Direktion würde jedoch auf Beibehaltung der ausschließlich oralen Methode beharren.

Im Schlichtungsgespräch konnte dennoch ein Kompromiss erzielt werden: Der Schlichtungspartner bot der Schülerin an, dass durch geeignete Maßnahmen des gezielten Ressourceneinsatzes (= Einsatz von ÖGS-Dolmetscher/innen) sicher gestellt werde, dass ihr die Unterrichtsinhalte künftig in ausreichendem Maß vermittelt werden - vor allem durch Konzentration auf jene Fächer, in denen die Schülerin maturieren möchte. Dazu würden weitere Gespräche zwischen der Schülerin und der Schulbehörde stattfinden und gesonderte Vereinbarungen getroffen werden.

## 3. Nachmittagsbetreuung

Der minderjährige Schüler G. besucht die 2. Klasse (Integrationsklasse) einer Volksschule. Die Eltern reklamierten die ungleiche Behandlung ihres Sohnes in folgenden Punkten:

- Alle Mitschüler in G.'s Klasse hätten den Erhebungsbogen zur Ermittlung des Bedarfes an Nachmittagsbetreuung erhalten, nur G. nicht.
- G. sei daher mit dem Formular, das sein Bruder bekommen hatte, über die Direktion der Volksschule zur Nachmittagsbetreuung angemeldet worden. Die Eltern hätten aber keine Rückmeldung über die erfolgreiche Anmeldung erhalten.
- Die übrigen Eltern seien alle telefonisch oder schriftlich zum Informationsabend bzgl. Nachmittagsbetreuung eingeladen worden. Nicht so G.'s Eltern.
- Für die G.'s Mitschüler wurde die Aufnahme in die Gruppe "Nachmittagsbetreuung" bestätigt und Vorbereitungen dazu getroffen (Einteilung, Fixierung der Gruppen, Betreuung, Personal, Räumlichkeiten etc.). Für die Aufnahme des Schülers G. seien in dieser Hinsicht offensichtlich keinerlei Vorkehrungen getroffen worden.

Im April 2006 kontaktierten die Eltern die zuständigen Stellen und hätten dabei durchwegs positive Willensbekundungen bezüglich der Aufnahme ihres Sohnes zur Nachmittagsbetreuung erhalten. Überraschenderweise kam aber im Juni eine Absage.

Daraufhin brachten G.'s Eltern ein Schlichtungsbegehren ein. Durch mehrere Gespräche mit den zuständigen Stellen konnte erreicht werden, dass G. in die Nachmittagsbetreuung aufgenommen wurde..

### **6.3. BGStG – sonstige Fälle**

#### **1. Flugreise**

Die Antragswerberin hatte über das Internet bei einer (ausländischen) Fluggesellschaft einen Flug von Klagenfurt nach Berlin-Tegel gebucht. Nachdem sie um eine Ein- und Ausstiegshilfe für ihren 60 kg schweren Rollstuhl ersucht hatte, erhielt sie vom Unternehmen die Auskunft, dass dieses, so wie in den ABB (Allgemeinen Beförderungsbedingungen) angeführt, nur zusammenklappbare Rollstühle befördern könne, welche insgesamt nicht schwerer als 30 kg sind.

Die Fluggesellschaft drückte vorerst ihr Bedauern aus, die Beförderung nicht ermöglichen zu können und bot eine kostenlose Stornierung des Fluges an. Laut Aussage der Antragswerberin stelle der Rollstuhl aber einen Teil ihrer selbst dar, ohne den sie sich keinen Meter fortbewegen könne. Durch die Festlegung einer Gepäcksobergrenze von 30 kg in den Allgemeinen Beförderungsbedingungen der Fluggesellschaft fühle sie sich dennoch diskriminiert.

Nach Kontaktaufnahme mit der Fluggesellschaft konnten sich die Schlichtungspartner insofern einigen, als dass der Antragswerberin die Mitnahme ihres Rollstuhles für den gebuchten Flug zugesagt bzw. ermöglicht wurde.

Die Antragswerberin wünschte die Durchführung eines Schlichtungsgespräches auch aus dem Grund, weil sie sich durch die ABB weiterhin diskriminiert fühle. Zu diesem Schlichtungsgespräch ist die Fluggesellschaft bzw. deren Vertreter/in allerdings nicht erschienen, mit der Begründung, dass der Vorgang für sie abgeschlossen sei und eine Teilnahme nicht möglich wäre,.

## 2. Wasserkocher

Der Antragsteller (Benützer eines Rollstuhls) hatte unlängst einen Wasserkocher gekauft. Beim Durchlesen der Bedienungsanleitung stieß er auf folgenden Satz:

*"Dieser Wasserkocher darf von jungen Kindern oder behinderten Personen nicht ohne Aufsicht benutzt werden."*

Dies stellte für den Schlichtungswerber eine sachlich nicht gerechtfertigte pauschale Gleichstellung (und daher Herabwürdigung) von behinderten Menschen und Kindern dar. Er empfinde dies als Diskriminierung durch das Unternehmen. Weiters sehe er darin auch einen durch die Behinderung begründeten Haftungsausschluss, der ihn als behinderten Menschen direkt treffe.

Als das Unternehmen mit diesem Vorwurf konfrontiert wurde, verwies es zunächst darauf, dass es sich bei den Texten in der Bedienungsanleitung um solche handelt,

die in allen Ländern Europas gleicher Form Verwendung fänden. Eine allfällige Textänderung sähe man als globales Problem. Weiters führte das Unternehmen aus, dass mit Behinderten im Sinne dieser Textpassage auf keinen Fall Rollstuhlfahrer oder Personen mit rein körperlichen Behinderungen gemeint seien. Man verstehe aber die Bedenken, wenn man aus dieser Textpassage tatsächlich einen Haftungsausschluss für die Produkthaftung ableite.

Das Unternehmen sagte schlussendlich eine Prüfung zu. Diese ergab, dass es sich bei der genannten Textpassage anscheinend um einen Übersetzungsfehler gehandelt hat, denn in anderen Bedienungsanleitungen der Firma kommt diese Passage nicht vor.

Das Schlichtungsverfahren konnte positiv abgeschlossen werden. Den Schlichtungswerber erreichte die verlangte Entschuldigung der Firma und das Eingeständnis der Diskriminierung. Außerdem wird die Firma in Zukunft bei der Textierung der Bedienungsanleitungen verstärkt auf Aspekte des BGStG achten.

#### **6.4. BEinstG – Beendigung eines Dienstverhältnisses**

In der Folge wird ein Überblick über die in der Praxis häufigsten Diskriminierungstatbestände aus dem BEinstG gegeben. In diesen Fällen ist der meist genannte Grund für ein Schlichtungsverfahren die diskriminierende Beendigung eines Dienstverhältnisses aufgrund einer Behinderung (siehe Pkt. 3.3). Sehr oft wird auch die Kündigung nach einer langen Krankheitsdauer ausgesprochen. In vielen Fällen liegt die Vermutung nahe, dass die beabsichtigte Antragstellung oder Bekanntgabe der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten häufig den Ausspruch einer Kündigung zur Folge hat. Bei Beamten/innen werden oftmals Ruhestandsversetzungen als diskriminierend empfunden.

### 1. Krankenstand

Die Dienstnehmerin war seit einigen Jahren als Hilfskraft in der Wäscheaufbereitung bei einer Firma beschäftigt. Im März 2006 bat sie den Dienstgeber um einen Ersatzarbeitsplatz, da sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sei, die bisher ausgeübte Tätigkeit bei der Bedampfungsmaschine in der Textilaufbereitung weiter auszuüben.

Ihr Ansuchen wurde jedoch mit dem Hinweis auf das Fehlen von leichteren Tätigkeiten in der Textilaufbereitung abgelehnt. Nach Meinung der Schlichtungswerberin entspreche das aber nicht den Tatsachen, da in der Textilaufbereitung auch leichtere Tätigkeiten (wie etwa das Aufhängen der Kleidungsstücke usw.) durchzuführen sind, die bisweilen auch von Schwangeren übernommen werden.

Kurz nach diesem Gespräch trat die Dienstnehmerin einen längeren Krankenstand an. Während des Krankenstandes wurde die Dienstnehmerin gekündigt.

Die ersten Einigungsgespräche fruchteten nicht. Da die Schlichtungswerberin allerdings noch vor der Kündigung einen Antrag auf Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten gestellt hatte, wurde im Schlichtungsverfahren zunächst die Erledigung dieses Antrages abgewartet. Nach erfolgtem Zuspruch der Begünstigeneigenschaft wird nun im nachträglichen Kündigungsverfahren der Diskriminierungsvorwurf mitberücksichtigt.

### 2. Begünstigteneigenschaft

Der Antragswerber, seit zwei Jahrzehnten in der Firma beschäftigt, beabsichtigte krankheitsbedingt die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten zu beantragen. Da das Verhältnis zu seinem Vorgesetzten immer einwandfrei gewesen sei und er es auch nicht trüben wollte, teilte er ihm diese Absicht mit.

Dieser sprach ihm Tags darauf die Kündigung aus und ließ sie auch schriftlich zustellen. Diese Kündigung enthalte keinerlei Angaben von Kündigungsgründen. Durch

den Verkaufsleiter sei Herrn A. allerdings unter vier Augen mitgeteilt worden, dass diese auf Grund seines Ansuchens um Feststellung seiner Behinderung erfolgte.

Im Laufe des Schlichtungsverfahrens teilte Herr A. dem Bundessozialamt mit, dass er sich mit seinem Dienstgeber geeinigt habe und somit den Antrag zurückziehe.

### 3. Starkstromunfall (Angehörigendiskriminierung)

Frau A. sei schon seit längerer Zeit in einer Bürodienstleistungsgesellschaft in der Wiener Innenstadt beschäftigt.

Sie gibt an, dass ihr minderjähriger Sohn J. vor kurzem einen Starkstromunfall erlitten habe, wobei er beide Beine verlor und 60 % des Körpers verbrannt seien. Der jüngere Bruder des Verunfallten, der alles mitangesehen habe, stünde ebenfalls unter Schock.

Noch am Unfallstag habe Frau A. ihren Dienstgeber informiert und sich eine Woche Urlaub genommen. Als sie von ihrem einwöchigen Urlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehrte, sei ihr von ihrer Vorgesetzten, Fr. B., angeraten worden, in Krankenstand zu gehen, solange dieser von der GKK genehmigt werden würde; da sie psychisch schwer gezeichnet gewesen sei, und anschließend Hospizkarenz in Anspruch zu nehmen. (Frau A. selbst sei seitens des Krankenhauses psychologisch betreut worden.)

Frau A. gibt an, es sei ihr versichert und zugesagt worden, dass sie keine Angst um ihren Arbeitsplatz zu haben brauche, und dass sie sich doch in Anbetracht der Umstände um ihre Familie kümmern möge. So trat sie einen Tag später den Krankenstand an. Trotz der Aussage ihrer Vorgesetzten habe sie bereits 4 Tage später die Kündigung erhalten.

In der Folge wurden 3 Verhandlungen und eine Vielzahl an Telefonaten geführt. Die Schlichtungsgespräche gestalteten sich recht schwierig, da eher davon auszugehen war, dass keine Hospizkarenz in Anspruch genommen wurde, denn Frau A. hatte ihr Gehalt bzw. das Krankengeld bezogen und auch angenommen, was sie im Falle ei-

ner Hospizregelung nicht tun hätte dürfen, sofern sie Unterstützung aus dem Familienhärteausgleichsfonds erhalten hätte. Auf der anderen Seite wäre eine Kündigung während der Hospizkarenz nur nach vorhergehender Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes zulässig gewesen.

Trotz verschiedener Vergleichsangebote (die aber teilweise wieder revidiert wurden) konnte in diesem Fall schließlich doch keine Einigung erzielt werden.

#### 4. Ruhestandsversetzung

Der Antragswerber ist seit 1986 Beamter. Aufgrund der Ausgliederung seiner Dienststelle sei er in ein Jobcenter „versetzt“ worden. Kurz vor Weihnachten habe er eine schriftliche Dienstanweisung erhalten, wo er über Weihnachten seinen Dienst zu versehen habe. Dieser Tätigkeitsbereich habe unter anderem das Tragen schwerer Kisten umfasst. Darüber hinaus habe die tägliche Arbeitszeit bis zu zwölf Stunden betragen. Die Ausübung dieser Tätigkeit sei mit seinem gesundheitlichen Zustand nicht vereinbar gewesen.

Die Vorgesetzte des Antragswerbers sei zum Zeitpunkt der Erteilung der Dienstanweisung über seinen Gesundheitszustand (Grad der Behinderung von 60 %) in Kenntnis gesetzt gewesen und habe gewusst, dass er diese Arbeiten infolge seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung nicht ausüben könne. Dennoch habe sie unter Androhung eines Disziplinarverfahrens auf deren Erfüllung beharrt.

Der Antragswerber war von Ende Dezember bis Mitte Jänner im Krankenstand – Grund seien die starken körperlichen Belastung dieser Arbeit gewesen. Mitte Februar seien die Beschwerden so akut geworden, dass im Krankenhaus sofort eine Notoperation durchgeführt wurde. Während des nachfolgenden Krankenstandes habe der Antragswerber eine schriftliche Verständigung bekommen, dass gemäß § 14 BDG ein Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand eingeleitet worden sei.

Wie in anderen, gleich gelagerten Fällen, konnte auch hier mit der zuständigen Dienststelle keine Einigung erzielt werden.

## 6.5. BEinstG – Begründung eines Dienstverhältnisses

### 1. Blinder Stellenwerber

Herr A. bewarb sich auf eine Jobausschreibung hin, um die Stelle einer Bürokraft. Da er mit Hilfsmittel sehr gut am PC arbeiten kann, habe er diesen Entschluss gefasst. Bei der telefonischen Terminvereinbarung zum Bewerbungsgespräch habe er auch darauf hingewiesen, dass er vollständig erblindet sei. Am Tag des Bewerbungsgesprächs begleitete Herrn A. eine Arbeitsassistentin, die auch den Bewerbungsbogen ausfüllte.

Die Mitarbeiterin des Unternehmens fragte daraufhin, wie Herr A die Arbeit sonst ohne Hilfe bewältigen könne, denn es seien viele Bürotätigkeiten an diesem Arbeitsplatz zu verrichten. Herr A. wies auf die entsprechenden Hilfsmittel hin, entweder mit Sprachausgabe am PC oder mittels einer Braillezeile. Es vergingen ein paar Minuten. Danach informierte ihn die Empfangsdame, dass ihr Vorgesetzter der Meinung sei, ihn nicht nehmen zu können, ohne jedoch Herrn A. zum Firmenchef vorzulassen und ihm die Gelegenheit zu geben, mit ihm zu sprechen.

Im Schlichtungsgespräch konnte keine Einigung erreicht werden. Der Schlichtungswerber brachte eine Klage beim zuständigen Gericht ein.

### 2. Wiederaufnahme

Herr L. war bei der Fa. S. als LKW Fahrer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde im Dezember wetterbedingt von der Fa. S. vor Ablauf der 6 Monats-Frist beendet. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe es hinsichtlich der Arbeitsleistung keinerlei Beschwerden seitens des Chefs gegeben. Bis vor kurzem sei dem Antragswerber vom Disponenten des öfteren zugesichert worden, bei Wetterbesserung wieder eingestellt zu werden. Dennoch habe er nach kurzer Zeit die Mitteilung bekommen, dass das Dienstverhältnis nicht wieder aufgenommen werde. Auf telefonische Nachfrage habe man Herrn L. mitgeteilt, dass man keine begünstigten Behin-

dernten mehr aufnehme, weil man mit ihnen bei einer Kündigung so große Schwierigkeiten habe.

Einige Tage vor dem Schlichtungsgespräch teilte der Antragswerber dem Bundessozialamt mit, dass er sich mit der Firma auf eine Wiederaufnahme geeinigt hat und den Antrag somit zurückzieht.

## **6.6. BEinstG – beruflicher Aufstieg/Weiterbildung**

### **1. Vertragsbediensteter**

Der Antragswerber ist seit 1994 als Vertragsbediensteter tätig. Lt. Aussage des Schlichtungswerbers werde seine berufliche Entwicklung durch seine Behinderung (Epilepsie) wesentlich beeinflusst.

Trotz arbeitsmedizinischer Gutachten, die seinen stabilen gesundheitlichen Zustand bestätigen würden, würde ihm die volle Ausübung seiner lt. Dienstvertrag vorgesehen Tätigkeit nicht ermöglicht und damit auch seine berufliche Weiterentwicklung verhindert. Ziel des Schlichtungswerbers sei es, eine der Ausbildung bzw. dem Dienstvertrag entsprechende Arbeitsplatzbeschreibung und die Zuteilung dementsprechender Tätigkeiten zu erreichen.

Ein Teil seines Anliegens konnte bereits im Vorfeld im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs im Sinne der Vereinbarung von Perspektiven und Arbeitsaufgaben einer Lösung zugeführt werden. Im Gespräch bzw. in einer Vereinbarung wurde der zukünftige Tätigkeitsschwerpunkt konkreter angeführt und zudem eine ausgearbeitete Arbeitsplatzbeschreibung vorgelegt und besprochen, die in der Folge von allen relevanten Personen (Dienstnehmer und Vorgesetzte) unterfertigt wurde. Weiters wurde vereinbart, regelmäßige Gespräche zwischen dem Schlichtungswerber und seiner unmittelbaren Vorgesetzten einzurichten, um allfällige Fragen den Arbeitsbereich betreffend zu erörtern.

## 2. Beamter

Herr P., ein ausgebildeter Krankenpfleger und Notfallsanitäter muss in einem Zeitraum von fünf Jahren Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Ausmaß von 40 Stunden absolvieren.

Der erste Turnus für die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen fand in der Zeit vom 23.1. bis 27.1.2006 in Wien statt. Dieser Kurs war mit einer bestimmten maximalen Teilnehmerzahl begrenzt. Vorerst sei dem Schlichtungswerber bestätigt worden, dass er an diesem Kurs teilnehmen kann und schließlich sei er auch auf die Teilnehmerliste für den ersten Turnus gesetzt worden. Allerdings habe ihm sein Vorgesetzter kurz darauf mitgeteilt, dass er nicht außendienst- bzw. volldienstfähig sei. Mit dieser Begründung habe er ihm daraufhin die Absolvierung des ersten Turnus verwehrt. Anstatt des Antragswerbers sei eine Person, die als Reserve auf der Liste geführt wurde, zugelassen worden.

Der Antragswerber vermutete nun, dass dies mit seiner nach dem Dienstunfall beantragten Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten in Verbindung stehe. Seit diesem Zeitpunkt sei er nur mehr für administrative Tätigkeiten eingesetzt worden und nicht mehr „am Patienten“. Das allgemeine Gesundheits- und Krankenpflegediplom sowie die Notfallbescheinigung seien für die berufliche Laufbahn Herrn P.'s besonders wichtig, da ohne dieses wahrscheinlich eine Zurückstufung erfolgen würde.

Im Schlichtungsverfahren konnte eine Einigung erreicht werden. Herr P. kann an der nächsten turnusmäßigen Veranstaltung für das allgemeine Gesundheits- und Krankenpflegediplom teilnehmen.

### 3. Beförderung

Die Antragswerberin hatte sich um den ausgeschriebenen Posten einer Erzieherin beworben. Nach dieser Bewerbung sei sie plötzlich von ihrer Gruppe abgezogen und in einen Beidienst versetzt worden. Diese Maßnahme sei damit begründet worden, dass es Beschwerden über die Schlichtungswerberin gegeben habe.

Das komme für sie einer unbegründeten Enthebung von all ihren Aufgaben gleich. Aufgrund dieser Versetzung sei sie auch bei der Besetzung der Stelle nicht berücksichtigt worden. Die Antragswerberin fühlte sich durch diese Vorgangsweise im beruflichen Aufstieg behindert und persönlich gekränkt.

Im Schlichtungsgespräch zeigte sich keine Annäherungsbereitschaft seitens des Dienstgebers und so konnte keine Einigung erreicht werden.

## 6.7. BEinstG – sonstige Arbeitsbedingungen/Belästigung

### 1. Definitivstellung

Der Schlichtungswerber arbeitet seit 1979 ununterbrochen bei einer Bank als Sachbearbeiter im Rechnungswesen. 1981 wurde vom damaligen Landesinvalidenamt ein Gesamtgrad der Behinderung (GdB) von 50 von Hundert festgestellt. Der GdB erhöhte sich 1991 bescheidmäßig auf 60 v. H.

Gemäß Kollektivvertrag übernimmt die Bank bis zu 70 Prozent ihres Personals in ein definitives Dienstverhältnis. Der Werber habe in den vergangenen Jahren wiederholt darum ersucht, in ein definitives Dienstverhältnis übernommen zu werden, da er alle Voraussetzungen erfülle, die im Kollektivvertrag dafür festgesetzt sind.

In ihrem Brief an den Werber schreibt die Bank, dass diesem Ansuchen aus grundsätzlichen betriebspolitischen Erwägungen nicht entsprochen werden könne. Im Schreiben der Bank heißt es weiter wörtlich:

*„Wir bitten um Verständnis und geben zu bedenken, dass der Vorstand bei Entscheidungen über Definitivstellungen, deren Sinnhaftigkeit in der öffentlichen Diskussion kritisch bewertet wird, ein breites Spektrum von relevanten Faktoren zu berücksichtigen hat.*

*Neben dienstrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen sind u. a. die für den Betrieb anfallenden Aufwendungen, die Sicherung eines hohen Leistungsniveaus, das Halten von Leistungsträgern im Betrieb sowie die Gewährleistung von Spielräumen für notwendige Ertragsmaßnahmen in die Überlegungen einzubeziehen.“*

Etwa ein Jahr später wandte sich der Werber an die Arbeiterkammer, die in seinem Namen bei der Bank mehrmals die Definitivstellung einforderte. In ihren beiden Antwortschreiben stützte sich die Bank im wesentlichen auf folgende Argumente:

Die Bank habe die im Kollektivvertrag vorgesehene 70 Prozent-Quote erfüllt und sei daher nicht verpflichtet, den Werber definitiv zu stellen. Darüber hinaus sei die vom Dienstrecht geforderte volle gesundheitliche Eignung des Werbers nicht gegeben, da ihm mittels Bescheid des Landesinvalidenamts auf Grund von festgestellten Gesundheitsschädigungen eine Behinderung mit einem Grad von 60 % attestiert wurde. Weiters gebe es keine gewichtigen betriebspolitischen Gründe, die eine Definitivstellung des Werbers – über die zu erfüllende Quote hinaus – und den damit verbundenen erheblichen zusätzlichen Aufwand (Anmerkung: Recht auf Betriebspension!) rechtfertigten.

Der Werber wiederum war der Ansicht, die Bank habe die 70 Prozent-Quote nicht erfüllt und sei daher auf Grund der kollektivvertraglichen Bestimmungen sehr wohl verpflichtet, ihn definitiv zu stellen. Außerdem fühle er sich durch die Argumentation der Bank betreffend seine Behinderung diskriminiert, da die Bank in den oben genannten Schreiben an die Arbeiterkammer pauschal auf seinen Gesamtgrad der Be-

hinderung von 60 Prozent verweise, ohne dabei konkret auf seine gesundheitlichen Einschränkungen und deren etwaige Relevanz für seine Leistungsfähigkeit einzugehen.

Der Schlichtungsversuch des BSB scheiterte, da die Bank die Definitivstellung des Werbers weiterhin beharrlich ablehnt.

## 2. Heizung

Herr N. wurde im Jänner 2006 in den Innendienst versetzt. Dies sei gegen seinen Willen erfolgt, da er in seiner früheren Tätigkeit mehr Bewegung machen konnte, was seiner Behinderung sehr entgegenkommen sei.

Zudem habe eine nicht funktionstüchtige Heizung im Büro und eisige Zugluft in der Halle das Krankheitsbild von Herrn N verschlechtert. Er gibt an, dass er sich gesundheitlich noch nicht von diesen Strapazen erholt habe. Eine Tätigkeit in Bewegung würde sich daher positiv auf seine Gesundheit auswirken. Aus diesem Grund strebte Herr N. eine Verwendung als Qualitätskontrollor mit Außendiensten an. Diese sei ihm seitens des Dienstgebers untersagt worden. Ein Kollege habe statt ihm diese Tätigkeit übernommen.

Im Laufe des Schlichtungsgesprächs konnten die Schlichtungspartner eine Konkretisierung der Arbeitsplatzbeschreibung erarbeiten, in der einerseits die täglichen Außendienste und die Qualitätskontrolle enthalten und gesichert sind, und andererseits der Firmenseite in der Form Rechnung getragen wird, dass Herr N. Computertätigkeiten übernehmen soll. Ein Computerführerschein werde vom Dienstgeber bezahlt. Ebenso werde die Heizung gewartet bzw. im Rahmen der kommenden Umbauarbeiten erneuert.

### 3. Belästigung

Die Antragswerberin ist als Schreibkraft tätig. Anfang 2003 wurde sie in ihre nunmehrige Abteilung versetzt in der sie normale Büroaufgaben und einige Personalverwaltungstätigkeiten innehat. Seit dem Wechsel in diese Abteilung werde sie von ihrem Vorgesetzten gemobbt und belästigt.

Das habe damit begonnen, dass sie nach einem dreiwöchigen Kuraufenthalt die Urlaubsansuchen nicht mehr in den Computer eingeben durfte, mit der Begründung, dass ihre Arbeit zu fehleranfällig sei,. Die beanstandeten „Fehler“ seien jedoch nie mit ihr besprochen worden.

Anschließend habe ihr Vorgesetzter einen Computer benötigt, der der Antragstellerin entzogen worden sei. Als Ersatz habe sie ein veraltetes Modell erhalten, welches nicht einmal vernetzt gewesen sei und sehr oft abstürzte. Der Vorgesetzte habe ihr in diesem Zusammenhang unterstellt, dass sie nicht einmal mit dem Computer umgehen könne.

Ab diesem Zeitpunkt habe sich ihre Arbeit größtenteils auf Kopiertätigkeiten beschränkt. Da ihr von ihrem Dienstgeber kein funktionstüchtiger Computer zur Verfügung gestellt worden sei, habe sie sich selbst einen PC erworben und diesen für ihre Arbeit verwendet.

Infolge ihrer Bandscheibenprobleme habe sie des Öfteren ihren Hausarzt aufsuchen müssen und wurde von diesem krank geschrieben. Nach Ablauf des Krankenstandes sei dieser verlängert worden. Allerdings habe sich die Kollegin verschrieben und daraufhin das Datum ausgebessert. Dies habe ihr Vorgesetzter zum Anlass genommen, ihr eigenmächtige Ausbesserungen der Krankenstandsbescheinigung zu unterstellen. Außerdem habe ihr ihr Vorgesetzter jedes Mal, als sie noch öfters infolge ihrer Bandscheibenprobleme in Krankenstand gehen musste, unterstellt, dass sie einen guten Arzt habe, der sie sofort krank schreibe.

Danach kam es zu einem Mitarbeitergespräch mit ihrem Vorgesetzten. In diesem habe er ihr schlussendlich die Kommunikation mit ihren Arbeitskollegen/innen untersagt. Außerdem habe er mit Kündigung gedroht, da sie infolge ihrer Behinderung eine hohe Anzahl an Krankenständen aufweise.

Sie habe aufgrund der ständigen Anfeindungen und Unterstellungen, sowie dem Stress der daraus entstand, einen Nervenzusammenbruch erlitten, infolgedessen sie psychische Probleme bekommen habe. Seit diesem Zeitpunkt leide sie auch wieder unter Magersucht und habe sich schließlich in psychologische Behandlung begeben.

In mehreren Schlichtungsgesprächen unter Einbeziehung der höchsten Führungsebene konnte schließlich eine Einigung erzielt werden, indem die Antragswerberin einer anderen Abteilung zugeteilt wurde.

## 7. Kontakt

### Bundessozialamt

Tel.: 059988 (österreichweit zum Ortstarif)

In Gleichstellungsfragen:

Tel.: 0800 311 899, Fax: 0800 311 699 (gebührenfrei)

SMS: 0664 85 74 917 (für gehörlose Menschen)

E-Mail: [gleichstellung@basb.gv.at](mailto:gleichstellung@basb.gv.at)

Links:

[www.bundessozialamt.gv.at](http://www.bundessozialamt.gv.at)

[www.bmsk.gv.at](http://www.bmsk.gv.at)

[www.gleichundgleich.gv.at](http://www.gleichundgleich.gv.at)