

Schutz vor Diskriminierung

Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

Ziel und Zweck des Behindertengleichstellungsgesetzes ist die Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierung, Barrieren sowie Belästigung von Menschen mit Behinderungen.

Personenkreis:

Der Diskriminierungsschutz umfasst Menschen mit Behinderungen, d.h. mit nicht nur vorübergehenden (d.h. mehr als 6 Monate dauernden) körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktion, und auch Personen, die in einem Naheverhältnis zu diesen stehen.

Geltungsbereich:

Das BGStG gilt für den Bereich der Hoheitsverwaltung des Bundes, für den Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung des Bundes und für Rechtsverhältnisse unter Privaten von der Anbahnung bis zur Begründung von Rechtsgeschäften, sofern es um Güter und Dienstleistungen geht, die öffentlich angeboten werden.

Diskriminierungsverbot:

Eine Diskriminierung liegt bei einer Ungleichbehandlung auf Grund einer Behinderung, sachlich ungerechtfertigten Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen durch Vorschriften, baulichen oder sonstigen Barrieren und bei Belästigung von Menschen mit Behinderungen vor.

Rechtsfolgen:

Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot lösen Schadenersatzansprüche aus; neben dem Ersatz des Vermögensschadens kann auch die Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung geltend gemacht werden.

Verfahren:

Durch die Behauptung einer Diskriminierung wird ein (kostenloses) Schlichtungsverfahren vor der örtlich zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice eingeleitet. Die Behörde hat den Einsatz von Mediation anzubieten. Wird keine Einigung zwischen den Streitparteien erzielt, stellt das Sozialministeriumservice eine Bestätigung aus. Mit dieser kann die Diskriminierung vor den ordentlichen Gerichten geltend gemacht werden.

Förderungen:

Das Sozialministeriumservice gewährt Betrieben, Non-Profit-Organisationen sowie Einrichtungen der Gesundheitsvorsorge (Arzt, Apotheken) Förderungen zum Abbau

von baulichen Barrieren (z.B. Errichtung eines Treppenliftes) sowie zur Umgestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Auf diese Förderungen besteht kein Rechtsanspruch.

Verbandsklage:

In Fällen von allgemeinem rechtlichen Interesse, wo zum Nachteil der Interessen von Menschen mit Behinderungen beharrlich diskriminiert wird, kann unabhängig vom Einzelfall durch die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation eine Verbandsklage eingebracht werden.

Diskriminierungsverbot im Behinderteneinstellungsgesetz:

Ziel ist die Verhinderung von Diskriminierung in der Arbeitswelt.

Geltungsbereich:

Das Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt gilt für alle Bereiche des Arbeitslebens innerhalb und außerhalb eines Dienstverhältnisses, soweit sie in die Zuständigkeit des Bundes fallen, insbesondere auch Lehrverhältnisse, Heimarbeitsverhältnisse und arbeitnehmerähnliche Dienstverhältnisse (z.B. freie Dienstverträge). Nicht umfasst vom Geltungsbereich sind alle Dienstverhältnisse zu Ländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie land- und forstwirtschaftliche Arbeitsverhältnisse.

Diskriminierungsverbot:

Das Diskriminierungsverbot ist im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis (z.B. bei der Begründung des Dienstverhältnisses, Festsetzung des Entgelts, Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, Beendigung des Dienstverhältnisses) und außerhalb eines Dienstverhältnisses (z.B. Zugang zur Berufsberatung, Bedingungen für den Zugang zur selbständigen Erwerbstätigkeit) zu beachten. Das Diskriminierungsverbot gilt auch für Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen, Barrieren und Belästigungen im Rahmen eines Dienstverhältnisses.

Rechtsfolgen:

Der Dienstnehmer hat für den Fall des Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Ist das Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen einer Behinderung des Dienstnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen gekündigt oder vorzeitig beendet worden, kann die Kündigung oder Entlassung angefochten werden.

KOBV, 2022