

# Diskriminierungsverbot in der Arbeitswelt

## Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen

Das Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt umfasst das Arbeitsrecht, das Dienstrecht des Bundes und die übrige Arbeitswelt.

Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere:

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (Bewerbung, Einstellung)
- bei der Festsetzung des Entgelts
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- beim beruflichen Aufstieg
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (diskriminierende Kündigungen oder Entlassungen können bei Gericht angefochten werden)
- 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 selbstständiger Erwerbstätigkeit

Im Zuständigkeitsbereich der Länder sind noch weitere Nichtdiskriminierungsbestimmungen enthalten (Landes- und Gemeindedienst, Landarbeit).

## Rechtliche Vorgehensweise bei Diskriminierung

Fühlt sich jemand diskriminiert, führt der erste Weg zum Sozialministeriumservice. Dort wird versucht, das Problem im Rahmen einer Schlichtung zu lösen. Erst wenn der Schlichtungsversuch scheitert, kann bei Gericht auf Schadenersatz und bei Belästigung auch auf Unterlassung geklagt werden. Bei Vorliegen einer Diskriminierung in Form einer Belästigung (z. B. durch Beschimpfungen, Lächerlichmachen, Schmähungen) steht der diskriminierten Person jedenfalls ein Mindestschadenersatz in Höhe von 1.000 Euro zu. Ab 1. Jänner 2018 kann im Falle einer Diskriminierung durch Belästigung auch auf Unterlassung geklagt werden.

Die jeweiligen Ansprüche sind vor Gericht geltend zu machen, in dienstrechtlichen Angelegenheiten bei der Dienstbehörde. Stellt das Gericht eine Diskriminierung fest, steht ein Schadenersatz zu. Im Rahmen dieser Schadenersatzverpflichtung erhält die betroffene Person den Ersatz des Vermögensschadens, bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz des Schädigers auch den entgangenen Gewinn. Darüber hinaus

gebührt als Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bzw. die diskriminierungsbedingte Kränkung ein angemessener Geldbetrag. Bestand die Diskriminierung in Form einer Belästigung (z. B. durch Beschimpfungen, Lächerlichmachen, Schmähungen) erhält das Diskriminierungsopfer jedenfalls den Mindestschadenersatz.

### **Lösungen in der Arbeitswelt**

Im Unterschied zum Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, wo es nur Schadenersatz gibt, kann in der Arbeitswelt zusätzlich auch die Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustandes eingeklagt werden. Das könnte in der Praxis z. B. die Beseitigung einer baulichen Barriere am Arbeitsplatz, in der Kantine oder im Betriebskindergarten sein. Auch hier gibt es eine Zumutbarkeitsprüfung. Wenn eine Beseitigung nicht zumutbar ist, kann das Unternehmen auch die nächstbeste Lösung anbieten, z. B. einen Essenszuschuss, damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rollstuhl, die nicht in die Kantine kommen, in einem barrierefreien Gasthaus zu ähnlich günstigen Konditionen verköstigen können.

### **Hilfe bei Rechtsfragen**

Der Behindertenanwalt - der Anwalt für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderung - berät und unterstützt bei behinderungsbedingten Diskriminierungen.

### **Evaluierung**

Das Behindertengleichstellungsrecht wurde 2011 evaluiert. Das Schlichtungsverfahren wurde als äußerst positiv bewertet.

Band 10 der Sozialpolitischen Studienreihe „[Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts](#)“ ist im Broschürensenservice des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz verfügbar.