

Dr. Erwin Buchinger
Anwalt für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderung



Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt

Schwerpunkte und Zielsetzungen der Behindertenanwaltschaft

Dachverband berufliche Integration

Wien, 12.11.2015



Inhalt

- **Kurze Vorstellung der Behindertenanwaltschaft (BA)**
- **Wer ist behindert?**
- **Rechtsgrundlagen des Antidiskriminierungsrechtes**
- **Daten zum Arbeitsmarkt für MmB**
- **Schwerpunkte/Zielsetzungen**
- **Beispiele aus der Praxis der BA**



Behindertenanwalt

- Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung
- Sprechstunden und Sprechtage
- Mehr als 1300 Beschwerdefälle im Jahr (Schwerpunkte Arbeit, Bildung, Barrierefreiheit)
- Haupttätigkeit in Form von Interventionen und Schlichtungen
- weiters Berichte, Untersuchungen, Empfehlungen
- Mitglied im Bundesbehindertenbeirat
- Jährlicher Tätigkeitsbericht an Sozialminister
- Büro mit 6 MitarbeiterInnen

Behindertenanwalt ist weisungsfrei und unabhängig



Wer ist behindert?



Das österreichische Recht kennt keinen einheitlichen Behindertenbegriff. Für Gleichstellungsfragen gilt die Definition des § 3 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG):

„Behinderung (...) ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren.“

Wieviele Menschen leben mit Behinderungen?



Weltweit ca.15% der Weltbevölkerung (WHO 2011)

in Österreich ca. 1,7 Millionen – 20% der Bevölkerung

- 1 Mio mit Mobilitätseinschränkungen (50 T benutzen Rollstuhl)
- 0,3 Mio mit starker Sehbeeinträchtigung
- 0,2 Mio mit psychischen/neurologischen Beeinträchtigungen
- 0,2 Mio mit starker Hörbeeinträchtigung
- 0,1 Mio mit Lernschwierigkeiten



Rechtsgrundlagen - Antidiskriminierung

- **UN-Behindertenrechtskonvention** (2006/2007/2008)
- **Rahmenrichtlinie 2000/78/EG** (Antidiskriminierung Arbeitswelt)
- **Artikel 7 Abs. 1 B-VG** (Gleichbehandlungsgebot und Benachteiligungsverbot von Menschen mit Behinderung)
- **Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG** (Gleichstellung von MmB außerhalb der Arbeitswelt)
- **Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG** (Gleichstellung von MmB in der Arbeitswelt)
- **Antidiskriminierungsgesetze** der Länder für ihren Zuständigkeitsbereich



Wozu hat sich Österreich verpflichtet ? (Auszug aus Art. 4 und 5 UN-BRK)

- Alle diskriminierenden Gesetze etc. aufzuheben
- Seine verfügbaren Mittel auszuschöpfen, um **nach und nach** die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte von MmB zu erreichen
- Beim Ausarbeitung von Gesetzen, Vorhaben und Entscheidungen, die MmB betreffen, diese (bzw. die sie vertretenden Organisationen) **aktiv mit einzubeziehen**
- Die UN-Konvention gilt nicht nur für den Bund sondern **ohne Einschränkung** auch für die Länder und Gemeinden
- Alle geeigneten Schritte zu unternehmen, um die Bereitstellung **angemessener Vorkehrungen** gegen Diskriminierung zu gewährleisten



Diskriminierungsverbot des BGStG

„Aufgrund einer Behinderung darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden“ (§ 4 Abs. 1 BGStG)

Eine **Diskriminierung** im Sinne des **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes** liegt dann vor, wenn Menschen mit Behinderungen **aufgrund ihrer Behinderung** gegenüber anderen Personen **benachteiligt** werden. Diese Benachteiligung erfolgt durch

- eine weniger günstige Behandlung
- Belästigung
- Anweisung zur Diskriminierung oder Belästigung
- **Barrieren**



Gleichstellung: Geltungsbereich des Diskriminierungsschutzes nach BEinstG (§ 7a)

- (1)
 1. Dienstverhältnisse aller Art, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen
 - 2. Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung...**
 3. Mitgliedschaft und Mitwirkung in Arbeitnehmer-/Arbeitgeberorganisationen
 4. Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit
soferne in der Regelungskompetenz des Bundes

- (2)
 1. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund
 2. Ausbildungsverhältnisse aller Art zum Bund
 3. „Heimarbeitsverhältnisse“
 4. arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse

- (3) Ausgenommen sind
 1. Land-/forstwirtschaftliche Dienstverhältnisse
 2. Dienstverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband und Gemeinde

- (4) Entsendung von Arbeitskräften aus dem Ausland



Diskriminierungsverbot § 7b

„Aufgrund einer Behinderung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis gem. § 7a Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 4 **sowie in der sonstigen Arbeitswelt** im Sinne des § 7a Abs. 1 Z 2 bis 4 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung eines Dienstverhältnisses
2. bei der Festsetzung des Entgeltes
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt sind
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
5. beim beruflichen Aufstieg
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses
9. bei der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer-/ Arbeitgeberorganisation
10. bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit.



Unmittelbare Diskriminierung (§ 7c Abs. 1)

„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“

Vergleichsperson (kann auch selbst behindert sein)

vergleichbare Situation (nur im konkreten SV zu beurteilen)

weniger günstigere Behandlung

auf Grund der Behinderung (Bezug zu Behinderung!)

eine unmittelbare Diskriminierung ist - mit der folgenden Ausnahme - immer unzulässig!



unmittelbare Diskriminierung – Ausnahme (§ 7 Abs. 3)

*„Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmales, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, 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 Voraussetzung** darstellt und sofern es sich um einen **rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung** handelt“*



Mittelbare Diskriminierung – Regel (§ 7c Abs. 2)

*„Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie **Merkmale gestalteter Lebensbereiche** Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein **rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt** und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles **angemessen und erforderlich**“*

– eine mittelbare Diskriminierung kann also zulässig sein!



mittelbare Diskriminierung – Ausnahme (§ 7 Abs. 4 und 5)

„Eine mittelbare Diskriminierung (...) **liegt nicht vor**, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren **rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar** wäre.“

Dabei sind insbesondere zu prüfen:

1. *Der Aufwand für die Beseitigung*
2. *Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers/ Rechtsträgers*
3. *Förderung aus öffentlichen Mitteln*
4. *Die seit dem Inkrafttreten des BEinstG vergangene Zeit*



Arbeitsmarkt für MmB I

- Rahmenbedingungen am Regelarbeitsmarkt derzeit sehr ungünstig. Im Jahresdurchschnitt 2014 waren
 - 261.763 Menschen ohne Behinderung arbeitslos (**+37%** im Vergleich zum Jahr 2007)
 - 57.594 Menschen mit Behinderung* arbeitslos (+ **83%** im Vergleich zum Jahr 2007)
 - Ähnliche Entwicklung 01-10/2015
 - Beschäftigungsquote generell: 76%
 - Beschäftigungsquote für MmB: 60%

*In der AMS-Statistik gezählt als Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen



Arbeitsmarkt für MmB II

- Arbeitsmarkt für **begünstigte Behinderte (2014)**
 - Absolute Zahl 97.948 (leicht steigend)
 - Absolute Zahl Pflichtstellen 105.570 (leicht steigend); 67.704 davon besetzt (stabil) von 22% der Untern.
 - Erwerbstätige begünstigte Behinderte 62.543 (stabil)
 - Arbeitslos vorgemerkte begünstigte Behinderte 5.430 (+ 9 %)
 - Zahl Kündigungsverfahren (2014): 281 (sinkend) (40 Zustimmungen, 17 Abweisungen)



Arbeitsmarkt für MmB III

- Arbeitsmarkt für **Menschen mit Lernschwierigkeiten**
 - Ca. 50-60.00 Personen im Alter 16-65 Jahre
 - Darunter 23.500 Personen in Einrichtungen (mit UV)
 - Dort kein SV-Schutz (ausgenommen UV) und kein Entgeltanspruch – daher später keine Pension
 - Menschen mit Lernschwierigkeiten schaffen bislang nur in Einzelfällen den Weg in bezahlte Arbeit
 - AMS lehnt Betreuung (nicht nur Leistung!) im Regelfall ab, weil/wenn nicht arbeitsfähig



Umfrage Career Moves 2015 (250 CEO's und Personalverantwortliche)

- 100% sagen, MmB finden am Arbeitsmarkt große Hürden vor
- 85% sagen, MmB leisten in ihrem Unternehmen gute Arbeit
- 50% möchten als attraktiver Arbeitgeber für MmB wahrgenommen werden
- 40% sagen, MmB sind eine wichtige Ressource am Arbeitsmarkt



Schwerpunkte/Zielsetzung der BA I

- **Unterstützung bei Diskriminierung im Einzelfall**
Beispiele
- **Beseitigung struktureller Diskriminierung:**
 - Aufnahme von MmB als eigene Zielgruppe in Zielvorgaben des BMASK und Zielarchitektur des AMS
 - Ziel: Arbeitslosigkeit von MmB steigt nicht stärker als die von MoB
 - Budget für MmB entspricht mindestens ihrem Anteil an den Arbeitslosen
 - verstärkte Qualifizierungsmaßnahmen für MmB und eigene Vermittlungsprojekte



Schwerpunkte/Zielsetzung der BA II

- Zugang zum 1. Arbeitsmarkt für Beschäftigte in Tagesstruktureinrichtungen
- Zuständigkeit des AMS für Zugang zum Arbeitsmarkt für nicht voll arbeitsfähige aber arbeitswillige Menschen mit Behinderung
- Konsequenzen aus der steigenden Arbeitslosigkeit trotz Lockerung des Kündigungsschutzes
- Wird das Behindertengleichstellungsgesetz novelliert? In welche Richtung?
- Entwicklung nach dem Ende der Übergangsfrist (für „Altbauten“) per 1.1.2016



Beschwerdefälle der letzten Monate

- Keine Einstellförderung beim AMS wegen zu geringem Beschäftigungsausmaß (15 Stunden)
- Erforderliche Präsenzzeiten an FHS bei psychischer Erkrankung, keine AMS-Förderung für Fernstudium
- Keine Einstellförderung im Rahmen eines AMS-Programmes für begünstigt Behinderte unter Verweis auf BSB-Förderung
- Arbeitsvermittlung für Arbeitsuchenden mit Eintragung der Unzumutbarkeit der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- Junger Mann mit Behinderung nach 3 Jahren in GW Land AlG und NH, dann Gesundheitsstraße und “nicht arbeitsfähig”
- Keine Einstellung in Pharmaunternehmen wegen HIV+

