

SCHLICHTUNGEN **NACH DEM** **WIENER ADG**

LEITFADEN



INHALT

Vorwort	S. 3
Checklist	S. 5
In welchen Fällen ist eine Schlichtung möglich?	S. 7
Schlichtung, Mediation und Gerichtsverfahren	S. 15
Anhang	
Formular Schlichtungsantrag	S. 23
Gesetzestext Wiener ADG	S. 27
Ausgewählte Schlichtungen nach dem BGStG	S. 33
Adressen	S. 47

Impressum

Hg. Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern

1060 Wien, Luftbadgasse 14-16

Tel. 01/961 05 85-24

info@klagsverband.at

www.klagsverband.at

1. Auflage 2010

VORWORT

Mit diesem Leitfaden erhalten Sie einen Überblick über die Rechtslage nach dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz (Wiener ADG) und erfahren, wie Sie selber Schlichtungen durchführen können sowie Opfer von Diskriminierungen beraten und im Schlichtungsverfahren kompetent begleiten.

Die Checkliste am Anfang zeigt Ihnen alle Aspekte, die vor der Einleitung eines Schlichtungsverfahrens zu bedenken sind. Rechtliche Faktoren stehen zwar bei einer Schlichtung nicht im Vordergrund, die genaue Vorbereitung trägt aber sehr viel dazu bei, dass die Schlichtung zu einem für Sie akzeptablen Ergebnis führt.

Welche Voraussetzungen notwendig sind, um eine Schlichtung nach dem Wiener ADG durchzuführen, erfahren Sie gebündelt im Beitrag „In welchen Fällen ist eine Schlichtung möglich?“. Neben dem Anwendungsbereich können Sie sich mit den Diskriminierungsformen und den durch das Wiener ADG geschützten Diskriminierungsgründen vertraut machen. Aber auch die Fragen „Wer kann eine Schlichtung einleiten?“, „Wer ist mein/e SchlichtungspartnerIn?“ und „Welche anderen Verfahren gibt es?“ werden in diesem Teil des Leitfadens beantwortet. Im darauffolgenden Beitrag werden die Instrumente zur Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts – Schlichtung, Mediation und Gerichtsverfahren – einem Vergleich unterzogen. Um sich gezielt für einen Weg zu entscheiden, sollten Sie diese Instrumente kennen und auch ihre Unterschiede verstehen.

Im Anhang finden Sie ein Schlichtungsformular, den Gesetzestext, Beispielfälle und ein Adressenverzeichnis. Das Schlichtungsformular muss nicht zur Antragsstellung verwendet werden, es kann auch einfach als Anregung verstanden werden. Mit dem Gesetzestext des Wiener ADG haben Sie alle relevanten Paragraphen schnell zur Hand. Um eine erste Vorstellung zu entwickeln, wie eine Schlichtung in der Praxis verlaufen kann, dienen die Beispielfälle über Schlichtungen nach dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG).

Bei Gesetzesänderungen wird der Leitfaden aktualisiert und neu aufgelegt. Er steht auch im Internet zum Download zur Verfügung unter www.klagsverband.at -> Gesetze -> Wien. Außerdem soll er durch Schlichtungsbeispiele nach dem Wiener ADG ergänzt werden. Wir würden uns daher sehr freuen, wenn Sie uns Ihre Erfahrungen über durchgeführte Schlichtungen und über die Praxistauglichkeit dieses Leitfadens unter info@klagsverband.at mitteilen.

die HerausgeberInnen, November 2010

CHECKLISTE ZUR DURCHFÜHRUNG EINER SCHLICHTUNG

Fällt die Beschwerde unter das Wiener ADG?

- Gilt die Beschwerde einer Wiener Einrichtung (Magistrat, ausgelagerte Unternehmen der Gemeinde Wien)?
- Handelt es sich um Diskriminierung im Zusammenhang mit einem der sieben Diskriminierungsgründe (Alter, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung)?

Sind alle Informationen für den Schlichtungsantrag vorhanden?

- Was ist wann passiert?¹ (Verjährungsfrist bei Belästigung: ein Jahr, bei unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung drei Jahre)
- Durch welches Verhalten fühlt sich meine KlientIn benachteiligt?
- Welches Verhalten hätte er/sie sich stattdessen erwartet?
- Welche Vorschläge für eine Schlichtung will meine MandantIn machen – was will er/sie bekommen oder erreichen (mindestens drei Vorschläge durchdenken!)?
- Beweise sichern: Gedächtnisprotokoll, ZeugInnen (Name, Telefon, Email, Protokoll), Dokumente
- Hat KlientIn alle notwendigen Informationen zum Verfahren erhalten und diese auch verstanden?

Welche Anforderungen muss eine durchsetzbare Vereinbarung haben?

- Wer soll etwas tun?
- Was soll er/sie tun?
- bis wann?
- Konventionalstrafe bei Zuwiderhandeln?

¹ Eine Schlichtung nach Ablauf der Verjährungsfrist ist möglich, eine Klage aber nur dann, wenn die Schlichtung VOR Ablauf der Verjährungsfrist eingeleitet wurde.

IN WELCHEN FÄLLEN IST EINE SCHLICHTUNG MÖGLICH?

ABGRENZUNG ZU ANDEREN VERFAHREN

Einleitung

Das Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener ADG) wurde 2010 novelliert und sieht nun Schlichtungen nach dem Vorbild des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) vor. Bevor die von Diskriminierung betroffene Person zu Gericht gehen kann beziehungsweise muss, ist verpflichtend ein Schlichtungsverfahren bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen durchzuführen. Wann so eine Schlichtung möglich ist, wer eine Schlichtung einleiten kann und gegen wen geschlichtet werden sollte – das erfahren Sie in den nachfolgenden Ausführungen. Anschließend werden auch die anderen möglichen Verfahren kurz vorgestellt.

Anwendungsbereich

Die Anwendungsbereiche sind in § 1 des Wiener ADG geregelt. Es gilt für folgende Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde, sofern diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen:

- Soziales
- Gesundheit
- Bildung
- Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum sowie
- Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit

Sowohl die Hoheitsverwaltung als Privatwirtschaftsverwaltung des Landes und der Gemeinde als auch die Besorgung öffentlicher Aufgaben durch aufgegliederte oder sonstige private Rechtsträger, die vom Land oder der Gemeinde beauftragt werden, unterliegen als Kompetenzbereiche dem Geltungsbereich des Wiener ADG.²

² Unter <http://www.wien.gv.at/politik-verwaltung/> finden Sie Politik und Verwaltung der Stadt Wien im Überblick.

Alle Angebote des Magistrats und der ausgegliederten Unternehmen sind Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Niemand darf aufgrund eines der geschützten Merkmale beim Zugang und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen benachteiligt werden.

Diskriminierungsgründe

Verboten ist gemäß § 2 Wiener ADG die Diskriminierung von natürlichen Personen aus Gründen

- der ethnischen Zugehörigkeit
- der Religion
- der Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Orientierung
- der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere auch auf Grund von Schwangerschaft oder Elternschaft.

Ungleichbehandlungen aufgrund der *ethnischen Zugehörigkeit* knüpfen meistens an äußerlich erkennbare Merkmale einer Person an, wie Hautfarbe, Nationalität, Kultur, Muttersprache, Umgangssprache oder Namen.

Zu den Gründen *Religion oder Weltanschauung* gehören nicht nur die gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften sowie die staatlich eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften, sondern auch Glaubensgemeinschaften. Vom Verbot ist auch die so genannte negative Religionsfreiheit umfasst, das heißt, niemand darf diskriminiert werden, weil er oder sie keiner Religion zugehörig ist.

Behinderung ist der einzige Grund, für den sich im Gesetz eine Definition findet. Sie wurde dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz entnommen. Behinderung im Sinne des § 2 Abs 2 Wiener ADG ist jede 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. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Das Diskriminierungsverbot hinsichtlich des *Alters* betrifft alle Altersgruppen. Nicht nur die Benachteiligung von Personen höheren Alters gegenüber Jüngeren ist verboten, sondern auch von jüngeren gegenüber älteren Menschen.

Auch aufgrund seiner *sexuellen Orientierung* darf niemand benachteiligt werden. Dieser Bestimmung zufolge ist es verboten, Unterschiede zwischen Menschen danach zu machen, ob sie sich zu Personen des anderen oder des eigenen Geschlechts, oder zu beiden Geschlechtern, hingezogen fühlen. Die sexuelle Orientierung umfasst demzufolge Hetero-, Homo- und Bisexualität.

Diskriminierungen aufgrund der *Geschlechtsidentität und des Geschlechts* sind benachteiligende, sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen von Frauen, Männern und transidenten Personen. Das Gesetz verweist darauf, dass es insbesondere unter Bezugnahme auf Schwangerschaft oder Elternschaft nicht zu einer Ungleichbehandlung kommen darf.

Zu bedenken ist, dass sich eine ungerechtfertigte Benachteiligung auch auf zwei oder mehrere Gründe beziehen kann (Mehrfachdiskriminierung).

Diskriminierungsformen

Der Ausdruck Diskriminierung stammt von dem lateinischen Ausdruck „discrimen“ und bedeutet ganz einfach „Unterscheidung“. Der Anwendungsbereich des Begriffes beschränkt sich aber im Gesetz auf den negativen Aspekt von Unterscheidung bzw. Ungleichbehandlung.

Das Gesetz unterscheidet folgende Formen von Diskriminierung:

- unmittelbare
- mittelbare
- Belästigung
- sexuelle Belästigung
- Anstiftung
- Benachteiligungsverbot³

Eine *unmittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines geschützten Merkmals in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person, auf die dieses Merkmal nicht zutrifft, zugetroffen hat oder zutreffen würde, benachteiligt wird.

Eine *mittelbare Diskriminierung* liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Personen mit einem geschützten Merkmal gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann. Es sei denn, die betreffende Regelung, das betreffende Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Eine *Belästigung* liegt vor, wenn in Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal einer natürlichen Person dieser gegenüber ein Verhalten gesetzt oder ein Umfeld geschaffen wird, das

- als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehen ist und
- die Würde dieser Person beeinträchtigt und
- von dieser Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Die Belästigung ist mit Sicherheit eine der häufigsten Diskriminierungen aber sie wird in vielen Fällen nicht als solche wahrgenommen oder erkannt. Das kann zum einen die Äußerung eines Bediensteten sein: „Lernen Sie erst einmal richtig Deutsch!“, zum anderen ein körperlicher Angriff eines Bediensteten der Stadt Wien gegenüber einer Person aufgrund

³ auch Viktimisierung genannt

eines der sieben Diskriminierungsgründe. Beides sind verbotene Belästigungen nach dem Wiener ADG. Bei körperlichen Angriffen sollte natürlich auch der strafrechtliche Aspekt nicht vergessen werden.

Eine *sexuelle Belästigung* liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

- die Würde einer natürlichen Person beeinträchtigt und
- von der von diesem Verhalten betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

Nicht nur körperliche, sondern auch verbale Übergriffe, aber auch Pin-up-Fotos stellen sexuelle Belästigungen dar und müssen nicht hingenommen werden.

An diskriminierenden Handlungen, insbesondere bei Belästigungen, können auch mehrere Personen beteiligt sein. Dabei haben die verschiedenen Personen oft unterschiedlichen Anteil an der Diskriminierung. Das Wiener ADG trägt der Tatsache Rechnung, dass vor allem Vorgesetzte einen erheblichen Einfluss auf die Handlungen anderer haben und verbietet die *Anstiftung* einer Person zu den genannten Diskriminierungen ausdrücklich.

Unter dem *Benachteiligungsverbot*, das in § 4 Abs 3 Wiener ADG geregelt ist, wird eine Benachteiligung von Personen verstanden, die in einen Fall von Diskriminierung entweder als Betroffene oder als ZeugInnen insofern involviert waren, als sie den Fall aufgedeckt oder angezeigt haben oder für den/die Betroffene Stellung bezogen haben. Eine solche Benachteiligung ist verboten und zieht die auch für die anderen Diskriminierungsformen geltenden Rechtsfolgen nach sich.

Ausnahmen

Vom Gebot der Gleichbehandlung gibt es jedoch *Ausnahmen*. Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines geschützten Merkmales ist gemäß § 2 Abs 7 Wiener ADG dann keine Diskriminierung, wenn sie objektiv und angemessen sowie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Durch diese Ergänzung soll laut der Gesetzesmaterialien klargestellt werden, dass *Maßnahmen zugunsten diskriminierter Personengruppen* keine Ungleichbehandlungen darstellen, wenn sie die genannten Kriterien erfüllen (sogenannte positive Maßnahmen).

§ 3 Abs 2 Wiener ADG normiert eine *Rechtfertigung für die mittelbare Diskriminierung*. Dort heißt es: Regelungen, Beurteilungskriterien oder Maßnahmen stellen dann keine mittelbare Diskriminierung dar, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel zur Erreichung diese Zieles angemessen und erforderlich sind.

Für Menschen mit Behinderung stellen *Barrieren* die häufigste Form der Diskriminierung dar. Barrieren sind mittelbare Diskriminierungen. Aber nicht jede Barriere stellt auch eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Wiener ADG dar, denn zunächst ist zu prüfen, ob die Beseitigung der Barriere rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre. Rechtswidrigkeit wäre gegeben, wenn zB Denkmalschutzgesetze der Beseitigung entgegenstehen würden. Die Verhältnismäßigkeit von Belastungen im Sinne des § 3a Wiener ADG ist für jeden Fall detailliert zu prüfen. Unter Heranziehung der in Abs 2 Wiener ADG genannten Kriterien wird vor allem eine wirtschaftliche Prüfung vorzunehmen sein und eine Abwägung des erforderlichen Aufwandes mit der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erfolgen müssen. Aber auch die Inanspruchnahme von öffentlichen Förderungen für die entsprechenden Maßnahmen, die Zeit, die vom Inkrafttreten des Gesetzes bis zum Diskriminierungszeitpunkt vergangen ist und die allgemeinen Interessen sind bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung heranzuziehen.

Geschützter Personenkreis

Jede Person, die der Meinung ist, sie sei durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten der Stadt Wien in Ausübung einer dienstlichen Tätigkeit aufgrund eines geschützten Merkmales diskriminiert worden, kann sich an die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen⁴ wenden. Aber auch Angehörige, die nicht selbst TrägerInnen eines geschützten Merkmals sind, können ein Schlichtungsverfahren einleiten.

AnspruchsgegnerIn

SchlichtungspartnerIn ist die benachteiligende Behörde oder das ausgegliederte Unternehmen. Bei Belästigungen ist jedoch direkt gegen die belästigende Person zu schlichten.

Schlichtung

Wenn eine nicht zu rechtfertigende Diskriminierung wegen eines geschützten Merkmales vorliegt und der Anwendungsbereich gegeben ist, steht einem Schlichtungsantrag nichts mehr im Weg. Der Antrag sollte schriftlich bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen eingebracht werden. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben. Sie können aber das Antragsformular im Leitfaden verwenden.

Vor einem Gerichtsverfahren ist verpflichtend ein Schlichtungsverfahren durchzuführen (zum Ablauf siehe: „Schlichtungen, Mediation und Gerichtsverfahren“). Sie können sich bei der Schlichtung durch eine Vertrauensperson begleiten lassen aber auch eine rechtliche Vertretung ist möglich. Da der rechtliche Aspekt jedoch bei einer Schlichtung etwas in den Hintergrund treten sollte, ist eine rechtliche Vertretung nicht immer eine Variante, die zu einer erfolgreichen Schlichtung beiträgt. Gerade im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen muss erwähnt werden, dass eine Schlichtung zwar verpflichtend ist, aber die/der SchlichtungswerberIn nicht zum Schlichtungstermin erscheinen muss. Das kann bereits bei der Antragstellung vermerkt werden.

⁴ eingerichtet beim unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten <http://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung>

Andere Verfahren

In § 6 beinhaltet das Wiener ADG Strafbestimmungen. Eine Person, die den §§ 2 und 4 Abs. 3 Wiener ADG zuwiderhandelt begeht eine *Verwaltungsübertretung*. Diese Verwaltungsübertretung hat die Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von bis zu Euro 1.090,- zu bestrafen, wenn nicht Art. III Abs. 1 Z. 3 Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen (EGVG) erfüllt ist oder eine strafbare Handlung vorliegt.

Wer gemäß Art. III Abs. I Z. 3 EGVG Personen allein aufgrund ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft, ihres religiösen Bekenntnisses oder einer Behinderung ungerechtfertigt benachteiligt oder sie hindert, Orte zu betreten oder Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die für den allgemeinen öffentlichen Gebrauch bestimmt sind, ist mit einer Geldstrafe bis zu Euro 1.090,- zu bestrafen.

Sowohl die Verwaltungsübertretung nach dem Wiener ADG als auch die Verletzung des Art. III Abs. 1 Z. 3 EGVG und die strafbare Handlung müssen der Bezirksverwaltungsbehörde bzw. der Polizei oder Staatsanwaltschaft zur Anzeige gebracht werden.

Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission sind nur möglich, wenn das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verletzt ist. Das Wiener ADG sieht ein solches oder ein ähnliches Verfahren nicht vor.

Erlässt die Behörde einen diskriminierenden Bescheid, so muss dieser in einem Rechtsmittelverfahren bekämpft werden. Dem Bescheid muss eine Rechtsmittelbelehrung beigelegt sein. Bitte beachten Sie die in dieser Rechtsmittelbelehrung enthaltenen Fristen.

SCHLICHTUNG, MEDIATION UND RICHTSVERFAHREN

INSTRUMENTE ZUR DURCHSETZUNG DES ANTIDISKRIMINIERUNGSRECHTS

Einleitung

Beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen der Gemeinde Wien dürfen keine Diskriminierungen stattfinden. Wenn solche aber doch passieren, gibt es unterschiedliche Möglichkeiten dagegen vorzugehen. Wenn ein Bescheid diskriminierend ist, kann ich dagegen berufen. Wenn mir allerdings aufgrund des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung eine Dienstleistung verweigert wird oder ich belästigt werde, kann ich mich nach dem Wiener Antidiskriminierungsgesetz (ADG) zur Wehr setzen. Dazu sind Schlichtungen, Mediation und gerichtliche Klagen vorgesehen, die hier kurz vorgestellt werden.

Der Schwerpunkt liegt darauf,

- was mit diesen Instrumenten erreicht werden kann,
- welche Unterschiede bestehen,
- in welcher Reihenfolge ich sie einsetzen kann/muss und
- was dabei zu beachten ist.

Schlichtungen

§ 7a des Wiener ADG sieht als Voraussetzung für eine gerichtliche Klage eine Schlichtung vor. Diese beginnt mit dem Einbringen eines Schlichtungsantrags und endet mit einer Einigung oder einer Bestätigung, dass keine Einigung erzielt werden konnte. Wenn für eine Schlichtung eine Dolmetscherin benötigt wird, trägt die Gemeinde Wien die Kosten.

Ablauf einer Schlichtung

Die Schlichtung findet bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen⁵ statt, die beim unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten eingerichtet ist. Im Rahmen der Schlichtung kann auch eine Mediation vereinbart werden, deren Kosten ebenfalls die Gemeinde Wien trägt.

⁵ <http://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung>

Der/die SchlichtungsreferentIn hat weitgehend freie Hand, diese Funktion auszuüben. Im Kern moderiert er/sie das Gespräch zwischen den Schlichtungsparteien. Er/sie handelt jedenfalls neutral und sorgt für ein konstruktives Gesprächsklima.

Der/die SchlichtungswerberIn hat im Schlichtungsantrag darzulegen, durch welches Verhalten sie sich diskriminiert fühlt. In der Schlichtung kann er/sie dann Vorschläge machen, wie er/sie weiter vorgehen will.

Dabei kann er/sie nach eigenem Ermessen Vorschläge machen. Diese können bestehen aus

- einem klärenden Gespräch, in dem der/die SchlichtungswerberIn ihre Sicht darstellen kann und/oder
- einer Entschuldigung und/oder
- der Beseitigung von Barrieren und/oder
- der Zusicherung, einen Verwaltungsablauf zu ändern und/oder
- Schadenersatz und/oder
- der Zusage, sich in Zukunft anders zu verhalten.

Diese Liste lässt sich beliebig fortsetzen. Ausgeschlossen sind nur rechtswidrige Forderungen. Entscheidend ist, ob sich der/die Schlichtungspartnerin – die Gemeinde Wien oder ein/e spezifische/r Bedienstete/r – darauf einlässt. Diese können natürlich auch Gegenvorschläge machen.

Rechtliche Folgen

Die Einbringung einer Schlichtung hemmt alle gerichtlichen Fristen nach dem Wiener ADG. Solange die Schlichtung läuft, können daher keine Fristen ablaufen. Nach einer positiv abgeschlossenen Schlichtung ist keine Klage mehr möglich. Eine Einigung stellt juristisch betrachtet einen Vertrag dar. Wenn sich die Gegenseite nicht daran hält, kann die Einhaltung durch gerichtliche Exekution erzwungen werden. Dafür muss die Einigung aber so klar sein, dass objektiv beurteilt werden kann, ob diese erfüllt wurde.

Wenn die Schlichtung nicht mit einer beiderseitig akzeptierten Lösung endet, hat der/die SchlichtungswerberIn Anspruch auf eine Bestätigung, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte. Diese wird von der Stelle zur Beseitigung von Diskriminierungen ausgestellt

(§ 4 Abs 4). Nach Zustellung dieser Bestätigung steht der betroffenen Person noch eine Frist von drei Monaten offen, um eine Klage bei Gericht einzubringen (§ 4 Abs. 5).

Möglichkeiten und Grenzen einer Schlichtung

Die Vorteile einer Schlichtung lassen sich kurz zusammenfassen:

- Sie ist kostenlos.
- Der/die SchlichtungswerberIn kann alles fordern/vorschlagen, was die von ihr empfundene Diskriminierung beseitigt, die Folgen abschwächt oder eine Wiederholung verhindert. Damit können auch Ergebnisse erzielt werden, die vor Gericht nicht möglich sind – eine Klage kann sich nur auf eine bestimmte Geldsumme richten.
- Die Gemeinde als lernende Institution erhält ein Feedback. Im direkten Kontakt mit ihren BewohnerInnen kann sie ihr Angebot optimieren.
- In Schlichtungen können auch emotionale Themen besprochen und bereinigt werden, die in einer Mediation im Sinne des Zivilrechts-Mediationsgesetzes mangels eines Sachthemas keinen Platz haben.

Mediation

Im Rahmen einer Schlichtung kann auch Mediation angeboten werden. Nur wenn eine Mediation von eingetragenen MediatorInnen gemäß Zivilrechts-Mediations-Gesetz⁶ durchgeführt wird, tritt auch die Fristenhemmung ein⁷. Das Zivilrechts-Mediations-Gesetz definiert Mediation als „eine auf Freiwilligkeit der Parteien beruhende Tätigkeit, bei der ein fachlich ausgebildeter, neutraler Vermittler (Mediator) mit anerkannten Methoden die Kommunikation zwischen den Parteien systematisch mit dem Ziel fördert, eine von den Parteien selbst verantwortete Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen.“

Gemeinsamkeiten mit und Unterschiede zur Schlichtung

Die Mediation weist daher einige Gemeinsamkeiten mit einer Schlichtung auf:

- Mediation ist immer freiwillig, keine Partei kann zur Teilnahme gezwungen werden.

⁶ BGBl. I 29/2003

⁷ Eine gut lesbare Einführung in die Zivilrechtsmediation bietet Fuchshuber, Christian: Mediation im Zivilrecht: Neue Wege der Konfliktlösung, Wien 2004

- Sie ist ergebnisoffen. Der/die MediatorIn ist nur für den Prozess, nicht aber für das Ergebnis verantwortlich.
- Auch im Rahmen einer Mediation können Ergebnisse erreicht werden, die gerichtlich nicht erzwungen werden können.

Es gibt aber auch einige Unterschiede:

- Mediation im Sinne des Zivilrechts-Mediationsgesetzes darf nur von eingetragenen MediatorInnen mit entsprechender Aus- und Weiterbildung angeboten werden.
- Die MediatorInnen dürfen vorher in gegenständlichen Konflikt nicht „Partei, Parteienvertreter, Berater oder Entscheidungsorgan“ gewesen sein“ (§16 Abs. 1 Zivilrechts-Mediations-Gesetz).
- Der/die MediatorIn hat die Mediation nach anerkannten Methoden – etwa dem 6-Phasen-Modell⁸ – durchzuführen.
- Zivilrechtsmediation benötigt ein Sachthema, das allenfalls auch gerichtlich lösbar wäre.

Rechtliche Konsequenzen einer Zivilrechts-Mediation

Auch eine Mediation hemmt den Ablauf von Verjährungsfristen nach dem Wiener ADG.

Klage

Gerichtliche Klagen wegen Diskriminierung gemäß Wiener ADG haben zwei

Voraussetzungen:

- unmittelbare/mittelbare Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung und
- die Bestätigung, dass keine gütliche Einigung erreicht wurde.

Das Wiener ADG sieht zwei Rechtsfolgen vor:

- materiellen Schadenersatz für den geldwerten Schaden, den jemand durch eine Diskriminierung erlitten hat und
- immateriellen Schadenersatz „zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung“.

⁸ Hösl, Gerhard G.: Mediation – die erfolgreiche Konfliktlösung. Grundlagen und Anwendung (4. Auflage), München 2008, 75-162

Der immaterielle Schadenersatz beträgt mindestens Euro 720,- für (sexuelle) Belästigung. Auch bei anderen Diskriminierungsformen ist von dieser Mindestsumme auszugehen. Es besteht keine Obergrenze.

Bei der Bemessung der konkreten Summe ist auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen. Diese führt also zu einem höheren Schadenersatz.

Unterschiede zu Schlichtung und Mediation

Bei einer Klage nach dem Wiener ADG ist jedenfalls eine Pauschalgebühr für das gerichtliche Tätigwerden zu bezahlen. Die Verfahrenskosten (eigene und gegnerische Kosten für AnwältInnen etc.) übernimmt die Partei, die das Verfahren verliert.

Der Vorteil eines Gerichtsverfahrens: Die Gegenseite ist zur Mitwirkung verpflichtet. Aufgrund der Verschiebung der Beweislastverteilung geht die mangelhafte Mitwirkung an einem Verfahren zu Lasten der beklagten Person. Diese kann ein Urteil (außer durch volle Erfüllung der Klage) nicht verhindern – während eine Schlichtung oder Mediation in einem solchen Fall ohne gütliche Einigung endet.

Das Urteil kann gerichtlich mittels Exekution durchgesetzt werden.

Zusammenfassung

Schlichtung und Mediation sind dann geeignete Mittel, wenn (noch) eine Gesprächsbasis zwischen den beteiligten Personen besteht – und wenn diese für die Zukunft gewahrt bleiben soll. Sie sind von Vorteil, wenn ich Änderungen für die Zukunft erreichen will, die sich nicht in der Zahlung einer Schadenersatzsumme erschöpfen. Mit anderen Worten: Mit diesen beiden Instrumenten kann ich viel erreichen, was ich gerichtlich nicht durchsetzen kann. Die Gemeinde Wien als lernende Organisation kann Schlichtungen und Mediation als Feedback-Instrument verwenden. Sie erfährt so genauer was ihre BewohnerInnen sich erwarten – und nicht nur, was sie sich nicht erwarten.

Ein Gerichtsverfahren sollte erst dann eingeleitet werden, wenn keine Einigung im Einzelfall erzielt werden kann und jemand überzeugt ist, diskriminiert worden zu sein.

Übersicht

Instrument	Kostenrisiko	Pflicht zur Mitwirkung der Gegenseite?	Was kann ich erreichen?	Ergebnis gerichtlich durchsetzbar?
Schlichtung	Nein	Nein	Alles, worüber Einigung erzielt werden kann.	Ja, wenn ausreichend konkretisiert
Mediation	Nein	Nein	Alles, worüber Einigung erzielt werden kann.	Ja, wenn ausreichend konkretisiert
Verfahren	Ja	Ja	Nur was das ADG vorsieht (meist Schadenersatz)	Ja

ANHANG

Dieses Formular finden Sie zum Herunterladen unter
www.klagsverband.at -> Gesetze -> Wien

An die
 Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen
 Muthgasse 62
 1190 Wien

Email: post@bsb.magwien.gv.at

Einleitung eines Schlichtungsverfahrens gem. § 7 Wr. ADG

Schlichtung begehrende Person:

Name:		geb:
Vorname:		
Straße, Nr.:		Plz, Ort:
Tel.:		Email:
<input type="checkbox"/> Ich benötige im Verfahren Gebärdensprachdolmetschung. <input type="checkbox"/> Ich benötige im Verfahren die Unterlagen behinderungsbedingt in elektronischer Form. <input type="checkbox"/> Ich benötige im Verfahren _____.		
Vertrauensperson:		
Name:		
Vorname:		
Straße, Nr.:		Plz, Ort:
Tel.: Fax:		Email:

SchlichtungspartnerIn:

Behörde / Unternehmen:		
Name:		
Vorname:		
Straße:		Plz, Ort:
Tel.:	Fax:	Email:

1. Bevor ich als Schlichtung begehrende Person meine Rechtsansprüche aus dem Titel des Wiener Antidiskriminierungsgesetzes (Wr. ADG) über die ordentlichen Gerichte geltend mache, muss ich aus gesetzlichen Gründen versuchen, mit meinem/r SchlichtungspartnerIn eine gütliche Einigung in dieser Angelegenheit herbeizuführen.
Dies kann nur bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen erfolgen
2. Erst wenn dieser Versuch während einer Frist von längstens drei Monaten ab der Einleitung des Schlichtungsverfahrens erfolglos bleibt, steht mir in dieser Angelegenheit der Weg zu den ordentlichen Gerichten offen.
3. Aufgrund des nachstehend angeführten Vorbringens begehre ich die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens gem. § 7 Wr. ADG.

WICHTIGER HINWEIS:

1. Bitte beachten Sie allfällige behördliche, gesetzliche oder gerichtliche Fristen in Ihrer Rechtsangelegenheit und holen Sie die dazu notwendigen Informationen ein.
2. Das Blatt mit Ihrem Vorbringen wird mit der Einladung zum Schlichtungsgespräch an den/die SchlichtungspartnerIn mitgesendet!

Bitte füllen Sie die nachstehenden Felder aus!

Vorbringen der Schlichtung begehrenden Person

Wer hat Sie (aus Ihrer Sicht) diskriminiert?	
Wie, auf welche Art und Weise wurden Sie diskriminiert?	
Wo fand die Diskriminierung statt?	
Was wollen Sie mit der Schlichtung erreichen? Was erwarten Sie von Ihrem/Ihrer SchlichtungspartnerIn?	

3. Bitte beachten Sie allfällige behördliche, gesetzliche oder gerichtliche Fristen in ihrer Rechtsangelegenheit und holen Sie die dazu notwendigen Informationen ein.

Ort, Datum

Unterschrift

GESETZESTEXT WIENER ADG

Bundesland

Wien

Titel

Gesetz zur Bekämpfung von Diskriminierung (Wiener Antidiskriminierungsgesetz)

Fundstellen der Rechtsvorschrift und ihrer Änderungen

Datum Publ.Blatt Fundstelle

08/09/2004 LGBl. Nr. 35/2004

22/02/2008 LGBl. Nr. 13/2008

17/09/2010 LGBl. Nr. 44/2010

Text

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

§ 1.

Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für folgende Angelegenheiten des Landes und der Gemeinde, sofern diese Angelegenheiten in die Regelungskompetenz des Landes fallen:

1 Soziales;

2. Gesundheit;

3. Bildung;

4. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum;

5. Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

(2) In den Angelegenheiten des Abs. 1 unterliegen folgende Kompetenzbereiche dem Geltungsbereich dieses Gesetzes:

1. die Hoheitsverwaltung des Landes und der Gemeinde;

2. die Privatwirtschaftsverwaltung des Landes und der Gemeinde;

3. die Besorgung öffentlicher Aufgaben durch ausgegliederte oder sonstige private Rechtsträger, die vom Land oder der Gemeinde beauftragt werden.

(3) Vom Geltungsbereich dieses Gesetzes sind auch Tätigkeiten von natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts erfasst, die der Regelungskompetenz des Landes in den Sachbereichen des Abs. 1 unterliegen.

§ 2.

Verbot der Diskriminierung

(1) Im Geltungsbereich (§ 1) dieses Gesetzes ist jede

1. unmittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 1),

2. mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2) und

3. Belästigung (§ 3 Abs. 3)

von natürlichen Personen aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechts, insbesondere

auch auf Grund von Schwangerschaft und Elternschaft, sowie die Anstiftung einer Person zu solchen Diskriminierungen verboten. Weiters ist im Geltungsbereich (§ 1) dieses Gesetzes auch jede sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 4) und die Anstiftung einer Person zu einer sexuellen Belästigung verboten.

(2) Behinderung im Sinne des Abs. 1 ist jede 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. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

(3) Das Diskriminierungsverbot des Abs. 1 ist auch auf Personen anzuwenden, die wegen eines bei einem Angehörigen oder einer Angehörigen vorliegenden, in Abs. 1 genannten Merkmales diskriminiert werden.

(4) Als Angehörige gemäß Abs. 3 gelten Verwandte in gerader Linie, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegerkinder, Wahl-, Pflege-, Stief- und Schwiegereltern, Geschwister sowie in Ehe, in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft oder in eingetragener Partnerschaft lebende Personen, sowie Kinder der Person, mit der eine Person gemäß Abs. 3 in eingetragener Partnerschaft oder in verschieden- oder gleichgeschlechtlicher Lebensgemeinschaft lebt.

(5) Unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie die Anstiftung dazu sind auch gegenüber juristischen Personen verboten, wenn solche Diskriminierungen gegenüber deren Mitgliedern, Gesellschafterinnen und Gesellschaftern oder Organen im Zusammenhang mit der Tätigkeit der juristischen Person auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales erfolgen.

(6) Die Abs. 1 bis 5 gelten nicht für unterschiedliche Behandlungen auf Grund der Staatsangehörigkeit, sofern diesen unterschiedlichen Behandlungen nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürgerinnen und -bürgern und von Drittstaatsangehörigen entgegenstehen.

(7) Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales ist dann keine Diskriminierung, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung bildet und es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Eine Ungleichbehandlung auf Grund eines in Abs. 1 genannten Merkmales ist weiters dann keine Diskriminierung, sofern sie objektiv und angemessen sowie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

§ 3.

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 2 Abs. 1 genannten Merkmals in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person, auf die dieses Merkmal nicht zutrifft, zugetroffen hat oder zutreffen würde, benachteiligt wird.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine ihrem Inhalt nach neutrale Regelung, ein solches Beurteilungskriterium oder eine solche Maßnahme Personen mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal gegenüber Personen, auf die diese Merkmale nicht zutreffen, in besonderer Weise benachteiligt oder benachteiligen kann, es sei denn, die betreffende Regelung, das betreffende Beurteilungskriterium oder die Maßnahme ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einem in § 2 Abs. 1 genannten Merkmal einer natürlichen Person dieser gegenüber ein Verhalten gesetzt oder ein Umfeld geschaffen wird, das

1. als Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung oder Beleidigung anzusehen ist und
2. die Würde dieser Person beeinträchtigt und
3. von dieser Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

1. die Würde einer natürlichen Person beeinträchtigt und
2. von der von diesem Verhalten betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird.

§ 3a.

Unverhältnismäßige Belastungen

(1) Eine mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2) liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

(2) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der eine Diskriminierung bestreitenden Partei,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes, LGBl. für Wien Nr. 44/2010, und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit,
5. die Auswirkung der Benachteiligung auf die allgemeinen Interessen des durch dieses Gesetz geschützten Personenkreises,
6. beim Zugang zu Wohnraum der von der betroffenen Person darzulegende Bedarf an der Benutzung der betreffenden Wohnung.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt nicht vor, wenn einschlägige Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit gelten und diese eingehalten werden.

(4) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 1, liegt dann eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn versäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 2 heranzuziehen.

(5) Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

§ 4.

Rechtsschutz

(1) Bei Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen gemäß Abs. 3 hat die benachteiligte Person neben dem Anspruch auf Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung einen Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 720 Euro. Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung Bedacht zu nehmen. Der Schadenersatzanspruch besteht gegen folgende Personen:

1. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 1 und Z 2 gegen den jeweiligen zuständigen Rechtsträger;
2. im Falle des § 1 Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 gegen den jeweiligen ausgegliederten Rechtsträger oder die jeweiligen natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts.

(2) Bei der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß Abs. 1 kann sich die benachteiligte Person auch – unbeschadet sonstiger gesetzlich vorgesehener Vertretungsrechte – von jeder rechtmäßigen Organisation im Umfang deren jeweiligen Zweckes vertreten lassen, sofern deren anerkannter und gemeinnütziger Zweck die Wahrung der Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22 („Antirassismusrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16 („Gleichstellungsrahmenrichtlinie“), und/oder der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004 S. 37, ist. Weiters sind zur Vertretung gemeinnützige Vereinigungen berechtigt, die nach ihren satzungsmäßigen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Diskriminierungsverbotes haben.

(3) Benachteiligungen wegen der Geltendmachung einer Diskriminierung oder Einleitung eines Verfahrens oder wegen einer Zeugenaussage oder sonstigen Mitwirkung in einem Verfahren zur Durchsetzung der Ansprüche auf Schadenersatz wegen Verletzung des Verbotes der Diskriminierung sind verboten. Dieses Benachteiligungsverbot gilt sinngemäß auch für das Verwaltungsstrafverfahren gemäß § 6.

§ 4a.

Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Soweit über Ansprüche nach diesem Gesetz nicht nach den Bestimmungen des Amtshaftungsgesetzes (AHG), BGBl. Nr. 20/1949, in der Fassung BGBl. I Nr. 194/1999, zu entscheiden ist, können diese bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen ein Schlichtungsverfahren gemäß § 7a durchgeführt wurde.

(2) Die Klage ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Die klagende Partei hat der Klage eine

Bestätigung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen darüber anzuschließen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

(3) Für die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs aus einer Belästigung gilt eine Verjährungsfrist von einem Jahr, für alle anderen Ansprüche eine Frist von drei Jahren.

(4) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 7a Abs. 2) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen an die eine Diskriminierung behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 7a Abs. 3), beendet die Hemmung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 2 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.

(5) Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person zumindest noch eine Frist von drei Monaten zur gerichtlichen Geltendmachung offen.

§ 5.

Beweislastverteilung

Wird von einer benachteiligten Person in einem Verfahren vor Gericht gemäß § 4 eine Verletzung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) glaubhaft gemacht, so hat die beklagte Partei zu beweisen, dass keine Verletzung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) vorgelegen hat.

§ 6.

Strafbestimmungen

(1) Personen, die den Bestimmungen der §§ 2 oder 4 Abs. 3 zuwiderhandeln, begehen eine Verwaltungsübertretung und sind von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 1 090 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand des Art. III Abs. 1 Z 3 Einführungsgesetz zu den Verwaltungsverfahrensgesetzen 2008 – EGVG, BGBl. I Nr. 87, in der Fassung BGBl. I Nr. 20/2009, oder einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung darstellt.

(2) Wer entgegen seiner Verpflichtung gemäß

- a) § 8 Abs. 1 der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen keine Auskünfte erteilt oder keinen schriftlichen Bericht abgibt oder die Einsicht in Unterlagen verwehrt, welche zur Überprüfung der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung und Benachteiligung erforderlich sind, oder die Besichtigung von Räumlichkeiten und Liegenschaften verwehrt,
- b) § 8 Abs. 2 dem begründeten Verlangen der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen innerhalb der angemessenen Frist nicht oder nicht vollständig nachkommt und dieser oder diesem keine sachliche Begründung für die Nichterfüllung, Teilerfüllung oder spätere Erfüllung des Verlangens schriftlich mitteilt,
- c) § 8 Abs. 3 gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen eine dienstliche Verschwiegenheit geltend macht oder der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen auf Verlangen bei begründetem Verdacht einer konkreten Verletzung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) personenbezogene Daten, die sich unmittelbar auf die behauptete Diskriminierung beziehen, nicht übermittelt,

begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit einer Geldstrafe bis zu 700 Euro, bei Uneinbringlichkeit mit Ersatzfreiheitsstrafe von bis zu einer Woche zu bestrafen.

§ 7.

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

(1) Beim Amt der Wiener Landesregierung ist eine Stelle mit der Aufgabe der Bekämpfung von Diskriminierungen auf Grund der in § 2 Abs. 1 genannten Merkmale einzurichten. Die Wahrnehmung der Aufgaben und Zuständigkeiten dieser Stelle hat durch die unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte oder den unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zu erfolgen. Das Amt der Wiener Landesregierung hat für die Bereitstellung der personellen und sachlichen Erfordernisse der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu sorgen.

(2) Zur Verwirklichung der im Abs. 1 genannten Aufgabe hat diese Stelle folgende unabhängig wahrzunehmenden Zuständigkeiten:

1. Unterstützung benachteiligter Personen bei der Rechtsverfolgung von Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung durch Information und Beratung über die Möglichkeiten nach diesem Gesetz.

2. Durchführung von Schlichtungsverfahren gemäß § 7a betreffend vermutete Diskriminierungen gemäß § 2 und vermutete Benachteiligungen gemäß § 4 Abs. 3.
3. Durchführung von Grundlagenuntersuchungen und Studien, Sensibilisierungsmaßnahmen, Bewusstseinsbildung, Veröffentlichung von anonymisierten Berichten und Vorlage von Empfehlungen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierungen nach diesem Gesetz.
4. Pflege und Förderung des Dialoges mit privaten Organisationen, die nach ihren festgeschriebenen Zielen ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung haben, und betroffenen Personen im Sinne des § 2 Abs. 1 und 3 sowie § 4 Abs. 3.
5. Begutachtung und Anregung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen.
6. Förderung, Schutz und Überwachung der Durchführung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008.

(3) (Verfassungsbestimmung) Bei der Wahrnehmung der in Abs. 2 genannten Zuständigkeiten ist die oder der unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte an keine Weisungen gebunden. Die der oder dem unabhängigen Bedienstetenschutzbeauftragten zugeteilten Bediensteten sind bei der Wahrnehmung der in Abs. 2 genannten Zuständigkeiten nur an deren oder dessen Weisungen gebunden.

(4) Die Wiener Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu unterrichten und hat dabei auf die in § 8 Abs. 4 festgelegte Verschwiegenheitspflicht Bedacht zu nehmen.

(5) Zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Einhaltung des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. III Nr. 155/2008, ist die Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen unter Einbeziehung von

1. vier Vertreterinnen oder Vertretern der organisierten Menschen mit Behinderung,
2. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer anerkannten im Bereich der Menschenrechte tätigen gemeinnützigen Nichtregierungsorganisation und
3. einer Expertin oder einem Experten aus dem Bereich der wissenschaftlichen Lehre

berufen. Die in den Z 1 bis 3 genannten Personen und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden von der Landesregierung unter Bedachtnahme auf die Vorschläge der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung (§ 38 Chancengleichheitsgesetz Wien) für die Dauer von fünf Jahren bestellt und sind in Ausübung dieser ehrenamtlichen Funktion weisungsfrei. Abs. 1 dritter Satz sowie Abs. 3 und 4 gelten sinngemäß auch für die Wahrnehmung dieser Aufgaben. Zur Verwirklichung der Aufgaben sind die in Abs. 2 Z 1, 3, 4 und 5 genannten Zuständigkeiten wahrzunehmen. Für die Teilnahme an Sitzungen werden die Kosten für die in Z 1 bis 3 genannten Personen für persönliche Assistenz sowie angemessene Reisekosten von der Gemeinde Wien getragen.

§ 7a.

Schlichtungsverfahren

(1) Bei der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sind betreffend vermutete Diskriminierungen gemäß § 2 und vermutete Benachteiligungen gemäß § 4 Abs. 3 Schlichtungsverfahren durchzuführen.

(2) Das Schlichtungsverfahren beginnt mit der Einbringung des Antrags, mit dem Schlichtung begehrt wird, durch die eine Diskriminierung behauptende Person. Auf die Einbringung sind die §§ 13, 32 und 33 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 – AVG, BGBl. Nr. 51, in der Fassung BGBl. I Nr. 135/2009, anzuwenden.

(3) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Einigung oder mit der Zustellung der Bestätigung der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte, an die eine Diskriminierung behauptende Person. § 8 des Zustellgesetzes, BGBl. Nr. 200/1982, in der Fassung BGBl. I Nr. 10/2004, ist anzuwenden.

(4) Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Amtshandlungen, Eingaben und Vollmachten sind von den durch Landesvorschriften vorgesehenen Verwaltungsabgaben und Gebühren befreit. Allfällige Dolmetsch- und Mediationskosten werden von der Gemeinde Wien getragen.

§ 8.

Auskunfts- und Verschwiegenheitspflichten

(1) In Wahrnehmung der Aufgabe des § 7 Abs. 2 Z 1 bis 3 und Abs. 5 ist die Leiterin oder der Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen berechtigt, Auskünfte einzuholen, schriftliche Berichte zu verlangen, Einsicht in alle die Einhaltung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) und von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) betreffenden Unterlagen zu nehmen und die in Betracht kommenden Räumlichkeiten und Liegenschaften zu besichtigen.

(2) Die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter, der Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 2 Z 3 und die natürlichen und juristischen Personen des Privatrechts gemäß § 1 Abs. 3 haben begründetem Verlangen der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes binnen einer von dieser oder diesem bestimmten angemessenen Frist Rechnung zu tragen oder den Grund für die Nichterfüllung, Teilerfüllung oder spätere Erfüllung des Verlangens schriftlich mitzuteilen.

(3) Gegenüber der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen kann im Geltungsbereich dieses Gesetzes keine dienstliche Verschwiegenheit geltend gemacht werden. Der Leiterin oder dem Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sind auf Verlangen bei begründetem Verdacht einer konkreten Verletzung des Verbotes der Diskriminierung (§ 2) oder von Benachteiligungen (§ 4 Abs. 3) auch personenbezogene Daten zu übermitteln, die sich unmittelbar auf die behauptete Diskriminierung beziehen.

(4) Die Leiterin oder der Leiter der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen sowie die Personen gemäß § 7 Abs. 5 sind zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einer benachteiligten Person gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der benachteiligten Person vertraulich zu behandeln sind. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach Beendigung der Funktion der Leiterin oder des Leiters der Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen oder der Mitwirkung an der Aufgabe gemäß § 7 Abs. 5.

(5) Die Personen gemäß § 7 Abs. 5 unterliegen der Amtsverschwiegenheit im selben Ausmaß wie der oder die unabhängige Bedienstetenschutzbeauftragte.

§ 9.

Förderungen und positive Maßnahmen

(1) Die Vergabe von Förderungen des Landes und der Gemeinde Wien darf ausschließlich an natürliche oder juristische Personen erfolgen, die das Verbot der Diskriminierung (§ 2) und Benachteiligung (§ 4 Abs. 3) beachten. Die förderungwerbenden Personen haben eine diesbezügliche Erklärung der Haftungsübernahme abzugeben.

(2) Positive Maßnahmen zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung, mit denen Benachteiligungen auf Grund eines in § 2 Abs. 1 genannten Merkmales verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

§ 10.

Verpflichtung des Landes und der Gemeinde Wien

Das Land und die Gemeinde Wien verpflichten sich, die geeigneten und konkret erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Zugang zu ihren Leistungen und Angeboten ohne Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs. 1 zu ermöglichen. Insbesondere hat die Gemeinde Wien nach Anhörung der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung (§ 38 Chancengleichheitsgesetz Wien) bis zum 30. Juni 2012 einen Plan zum Abbau baulicher Barrieren für die von ihr genutzten Gebäude zu erstellen und die etappenweise Umsetzung vorzusehen.

§ 11.

Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz werden die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000 S. 22, und die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, ABl. Nr. L 373 vom 21. Dezember 2004 S. 37, umgesetzt.

§ 12.

In-Kraft-Treten

(1) (Verfassungsbestimmung) § 7 Abs. 3 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) Die übrigen Bestimmungen dieses Gesetzes treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

AUSGEWÄHLTE SCHLICHTUNGEN NACH DEM BUNDES-BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSGESETZ⁹

Kein Zugriff auf eigenes Konto mehr möglich

Schlichtungsantrag

Bis vor kurzem konnte ich als blinder Kunde meine Bankgeschäfte online selbstständig abwickeln: In- und Auslandsüberweisungen durchführen, Daueraufträge einrichten, persönliche Daten verwalten etc.

Vor kurzem hat nun die easybank das TAN-Verfahren durch das ITAN-Verfahren ersetzt. Das bedeutet, dass zur Eingabe der ITANs ein graphisches Fenster verwendet wird, das für blinde Kunden nicht mehr nutzbar ist.

Alltägliche Bankgeschäfte, die ich als blinder Kunde bisher selbstständig durchführen konnte, kann ich also derzeit ohne die Hilfe von sehenden Menschen gar nicht mehr durchführen. Dadurch fühle ich mich massiv behindert und diskriminiert.

Ich möchte meine Bankgeschäfte wieder online und selbstständig durchführen können, und habe erfahren, dass dies bei anderen Banken sehr wohl möglich ist.

Schlichtungsvereinbarung

- Bis längstens 31.12.2007 wird es Herrn Mag. F.¹⁰ wieder möglich sein, seine Bankgeschäfte selbstständig sicher über das Internet durchzuführen. Es handelt sich dabei um ein den Sicherheitsstandards der österreichischen Banken entsprechendes System.
- Bis zu dem Zeitpunkt, an dem die selbstständige Abwicklung seiner Bankgeschäfte wieder möglich ist, wird Herr Mag. F. seine Bankgeschäfte über Telefon durchführen (auch Terminüberweisungen).
- Die Bank plant, die Kunden über Verbesserungen für sehbehinderte und blinde Kunden zu informieren.

Vereinbarung eingehalten: ja

Anmerkungen:

Die easybank hat die Vereinbarung erfüllt. Es wurde damals vereinbart, dass blinde Menschen bis Jahresende 2007 wiederum alle Banktransaktionen wie Überweisungen etc. selbstständig durchführen können sollten.

Am 28. Dezember 2007 hat die Geschäftsführerin der Bank Herrn Mag. F. persönlich angerufen um ihm die positive Nachricht mitzuteilen, dass nun blinde Menschen wiederum alle Banktransaktionen wie Überweisungen etc. selbstständig durchführen können.

⁹ Alle Beispiele stammen aus der Schlichtungsdatenbank des Vereins BIZEPS www.bizeps.or.at

¹⁰ Namen auch in allen folgenden Beispielen anonymisiert

- Die blindentaugliche Lösung muss für jeden Kunden separat freigeschaltet werden. Das heißt also jeder, der das braucht, muss es der Bank sagen.
- Die gefundene Lösung funktioniert nicht nur bei dieser Bank, sondern im gesamten Konzern, zu dem die Bank gehört).

„Ich habe das natürlich sofort ausprobiert und bin mit dem Ergebnis völlig zufrieden. Es klappt wieder!“, hält der Schlichtungswerber abschließend fest.

Bewertung durch Mag. F.:

Ich kann seit Ende Dezember 2007 wieder selbstständig und uneingeschränkt das Internetbanking nutzen. Das ist mir sehr wichtig, weil ich ja kein Bankkunde zweiter Klasse, und mit eingeschränkten Möglichkeiten, sein will.

Das Schlichtungsverfahren war ein unverzichtbares Instrument zur Erreichung dieses Zieles. In dieser Angelegenheit hätte ich nirgends kompetenteren Rat und Unterstützung bekommen können, als bei BIZEPS.

Zusammenfassend kann ich sagen, dass ich sehr froh darüber bin, dass eine lästige Barriere aus der Welt geschafft werden konnte.

Teures Ticket wegen nicht barrierefreiem Zug

Schlichtungsantrag

Ich habe per e-Mail am 9. November 2006 eine Bahnfahrt über das MobilitätsCallCenter (MCC) von Wien nach Berlin und zurück bestellt. Ich war erstaunt über den mir genannten Preis.

Hintergrund: Die ÖBB bietet um teilweise sehr wenig Geld (Genannt wurden beispielsweise ab 29 Euro nach Berlin; nur eine Richtung) Reisen an. Je näher das Abreisedatum (und wahrscheinlich je besser die Buchungslage) umso höher der Preis. Ich hätte zwar kein Ticket um 29 Euro bekommen, aber ein recht billiges.

Da ich aber diesen genannten Nachtzug nicht verwenden kann (ich habe mich vorher extra telefonisch beim PV-Behindertensprecher erkundigt), habe ich mir vom MCC eine Verbindung zuweisen lassen. Meine Überraschung war doch sehr groß, dass mir schlussendlich ein wesentlich höherer Preis genannt wurde, der zudem auch noch deutlich über den zu diesem Zeitpunkt beworbenen Preisen im Internetangebot der ÖBB lag.

Ich verstehe natürlich, dass noch nicht alle Fernverkehrszüge der ÖBB barrierefrei zugänglich sein können. Was ich aber als mittelbar diskriminierend empfinde ist, dass ich dieses Versäumnis der ÖBB auch noch mit deutlich höheren Fahrkosten bezahlen muss als ein nichtbehinderter Fahrgast. Schlussendlich wurden mir für die Hin- und Rückfahrt insgesamt knapp mehr als 200 Euro verrechnet.

Ich habe zur Sicherheit im Angebot nachgesehen, ob es zu meinem Bestellzeitpunkt buchbare Plätze gegeben hätte und mir diese Bildschirminformation abgespeichert und ausgedruckt. Ich hätte das Angebot nutzen können und wäre billiger gefahren.

Einerseits geht es mir um eine Klarstellung der Diskriminierung und andererseits um die Findung einer Lösung in dieser Frage der Benachteiligung.

Schlichtungsvereinbarung

1. Die Vertreter der ÖBB werden bis 31.3.2007 bekanntgeben, ob Herr L. ein schriftliches Entschuldigungsschreiben erhalten wird.
2. Die Vertreter der ÖBB werden bis zum 31.3.2007 bekanntgeben, ob die ÖBB Herrn L. den materiellen Schaden ersetzen werden.
3. Im Falle einer positiven Entscheidung der Punkte 1 und 2 (schriftliche Entschuldigung und Schadenersatz werden geleistet) verzichtet Herr L. auf immateriellen Schadenersatz.
4. Im Falle einer positiven Entscheidung der Punkte 1 und 2 (schriftliche Entschuldigung und Schadenersatz werden geleistet) ist eine Einigung erzielt und die Ansprüche aus dem Vorfall sind bereinigt und verglichen.
5. Die Antwort der ÖBB ergeht per Mail.

Vereinbarung eingehalten: ja

Anmerkungen:

Die ÖBB erklärt sich am 27. März 2008 in einem Entschuldigungsschreiben bereit, die tatsächlichen Differenzkosten in Höhe von 114,70 Euro in Form eines Reise Gutscheines (Wert 120 Euro) zu übernehmen. Im ÖBB-Schreiben heißt es: „Im Rahmen des Schlichtungsgespräches vor dem Bundessozialamt haben Sie Ihre Verärgerung darüber zum Ausdruck gebracht, dass Sie aufgrund Ihrer Behinderung das Angebot der Sparschiene im Nachtverkehr nach Berlin nicht in Anspruch nehmen können. Ich kann Ihre Verärgerung verstehen.“

Der Vorstandsdirektor der ÖBB-Personenverkehr AG erläutert, dass in den nächsten Jahren barrierefreie Reisezugwagen bei der ÖBB zur Verfügung stehen: „Die voraussichtliche Inbetriebnahme dieser 12 Reisezugwagen ist im Zeitraum 2007 – 2009 vorgesehen. Ich ersuche Sie daher um Verständnis, dass bis zum Einsatz dieser Reisezugwagen keine Möglichkeit zur Nutzung des konkreten Angebotes der SparSchiene Wien – Berlin im Nachtverkehr zur Verfügung steht.“

Abschließend hält er fest: „Unpräjudiziell für unseren Rechtsstandpunkt ist die ÖBB-Personenverkehr AG jedoch gerne bereit, den tatsächlichen Differenzbetrag für die gegenständlichen Tickets in Höhe von 114,70 Euro in Form von Bahngutscheinen (120 Euro) zu übernehmen.“

Bewertung durch Herrn L.:

Mir war die Schlichtung persönlich wichtig um aufzuzeigen, dass benachteiligte behinderte Menschen (ich musste länger fahren und umsteigen) nicht auch noch von finanziellen Angeboten ausgeschlossen werden dürfen. Ich hätte zum Zeitpunkt der Buchung als nichtbehinderter Fahrgast 114,70 Euro weniger bezahlt, als mir als Rollstuhlfahrer verrechnet wurde. Mit der Schlichtung bin ich zufrieden, weil die ÖBB dadurch das Problem erkannt und mir das Geld im Form von Bahngutscheinen retourniert haben.

Neues, nicht barrierefreies Internetangebot

Schlichtungsantrag

Durch einen Freund auf das Angebot aufmerksam geworden, wollte ich mich umfassend auf der Internetseite der betreffenden Firma über das neue Handy-Angebot erkundigen.

Die Seite ist völlig neu und leider trotzdem für mich nicht durchgängig barrierefrei und gleichberechtigt nutzbar.

Ich bin von meinem Vorhaben – mich umfassend zu informieren und evtl. für das Angebot zu entscheiden – wieder abgekommen und fühle mich diskriminiert.

Mir ist bekannt, dass es WAI-Standards im Bereich barrierefreie Programmierung von Internetseiten gibt und ich vermute, dass diese Standards nicht erfüllt werden (obwohl das Behindertengleichstellungsgesetz dies in den Erläuterungen verlangt).

Schlichtungsvereinbarung

Die Internetseite wird laut mündlicher Vereinbarung bis Mitte Dezember 2006 gemäß der Fehlerliste von accessible media an WAI-AA angepasst. Die Betreiberfirma der Seite bat einige Zeit später schriftlich um Verschiebung auf den 31. Jänner 2007, um ein ungestörten Betrieb zum Weihnachtsgeschäft zu ermöglichen. Der Schlichtungswerber stimmte der Verschiebung zu.

Vereinbarung eingehalten: ja

Anmerkungen:

„Selbstverständlich wird Firma X bei künftigen neuen einschlägigen Webauftritten dafür sorgen, dass alle relevanten Informationen auch für Behinderte möglichst leicht verfügbar sind“, hält das Unternehmen schriftlich fest.

Ende Jänner 2007 führt „accessible media“ für Herrn Mag. K. einen nochmaligen Test der betreffenden Seite durch und fasst das Ergebnis so zusammen: Nach noch kleinen Überarbeitungen „ist sehr wahrscheinlich, dass diese Seite als zugänglich einzuschätzen ist“. Im folgenden Monat ging die Seite verbessert online.

Bewertung durch Herrn Mag. K.:

Für mich ist die selbstständige und barrierefreie Nutzung des Internets via Computer mit Screenreader und Braillezeile besonders wichtig, da es für mich den Zugang zu Informationen bedeutet, den ich ansonsten ohne Unterstützung anderer Personen nicht hätte; es bedeutet also für mich Selbstständigkeit, Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit.

Deshalb verärgert es mich auch sehr, wenn mir Informationen im Internet vorenthalten werden, weil eine nicht barrierefreie Programmierung aus Unachtsamkeit oder gar Wurschtigkeit vorgenommen wurde. Vor diesem Hintergrund war es mir ein großes Anliegen, dieses Schlichtungsverfahren einzuleiten.

Da seitens des belangten Unternehmens relativ rasch eingelenkt und auch effektive Maßnahmen zur Schaffung eines barrierefreien Zugangs und der Nutzbarkeit seiner Website und damit der Informationen für alle Kunden gesetzt wurden, bin ich mit dem Ergebnis ausgesprochen zufrieden und froh, dass wir nun dieses wertvolle Instrumentarium eines Behindertengleichstellungsgesetzes mit dem Schlichtungsverfahren und Klagsmöglichkeiten haben und nützen können.

Aussonderung in einem Integrationsraum

Schlichtungsantrag

Mein Sohn, geboren am 13.10.1992, wurde trotz Integration in einer Integrationsklasse seiner Hauptschule gemeinsam mit den anderen „Integrationskindern“ regelmäßig in einem Zimmer Namens „Integration“ unterrichtet und nahm dadurch sowohl in seiner kognitiven als auch in seiner persönlichen Entwicklung Schaden.

Bereits in der 4. Klasse Volksschule begannen mein Mann und ich, mit der Schulleitung, den Lehrern, den Lehrerinnen und der Behörde in Kontakt zu treten, damit die für eine weiterführende, qualitätsvolle Integration erforderlichen Voraussetzungen in der Hauptschule geschaffen werden können. Unser Sohn hat sonderpädagogischen Förderbedarf, wurde aber bisher, unter Berücksichtigung seiner Bedürfnisse, nach dem Regelschullehrplan unterrichtet, im Gegenstand Deutsch um ein Jahr zurückgestuft.

Als wir bei einem Besuch in der Hauptschule die Existenz eines Integrationszimmers entdeckten, versuchten wir Eltern gemeinsam mit der Therapeutin unseres Sohnes, den Lehrern, den Lehrerinnen und dem Direktor zu vermitteln, dass ein gesonderter Unterricht außerhalb des Klassenverbandes der Entwicklung nicht förderlich ist.

Der „Integrationsraum“ bedeutete für unseren Sohn Stigmatisierung und Etikettierung, die bei ihm zu einer Verringerung des Selbstwertgefühls sowie zu massiven Rückschritten in seiner sprachlichen Entwicklung führten. Er traute sich bald nichts mehr zu und trat mit seiner Umwelt kaum mehr in Kontakt.

Diese Demütigung ließ er sich in der Schule gegenüber den Klassenkameraden nicht anmerken, um seine „Position“ nicht zu verschlechtern. Die LehrerInnen sprachen von ihm als armen, im allgemeinen Unterricht völlig überforderten Schüler.

Immer wieder bemühten wir uns, den Kontakt zu den Lehrern und Lehrerinnen herzustellen und sie über die fatale Situation zu informieren. Auch seine Therapeutin nahm sich für ein Gespräch Zeit und bot ihre fachliche Unterstützung an. Es wurde uns Ende Oktober vergangenen Jahres versprochen, dass alles in Ordnung käme.

Da sich bis Februar 2006 an der Unterrichtsstruktur- und -form nichts veränderte – unser Sohn wurde weiterhin regelmäßig aus dem Klassenverband genommen und extra unterrichtet, in gemeinsamen Unterrichtsphasen seine Behinderung meist nicht oder unzureichend berücksichtigt – sahen wir Eltern es als unsere Verantwortung, unseren Sohn aus der Schule heraus zu nehmen.

Seit er die Lernwerkstätte – wo alle Kinder in der Gemeinschaft kindgerecht unterrichtet werden – besucht, nimmt er wieder aktiv am Unterrichtsgeschehen teil und tritt auch außerhalb der Schule mit seiner Umwelt aktiv in Kontakt. Er hat innerhalb kürzester Zeit enorme Lern- und Entwicklungsfortschritte erzielt. Erst jetzt ist uns das gesamte Ausmaß der schweren Benachteiligung durch mangelndes Wahrnehmen seiner Bedürfnisse sowie die schädigende Wirkung der ständigen Stigmatisierung durch Aussonderung bewusst!

Dass wir Eltern nun dies privat finanzieren müssen € 330,— 10 mal im Jahr, obwohl der, den individuellen Bedürfnissen von Kindern mit Behinderung mitberücksichtigende, Unterricht

im Auftrag der Regelschule wäre, ist eigentlich nicht einzusehen (siehe z.B. SCHUG §17 „Der Lehrer hat...“, SCHUG §18, 3: „Die Zusammenfassung in Schülergruppen kann bei einem gemeinsamen Unterricht von Schülern mit und Schülern ohne sonderpädagogischen Förderbedarf entfallen“, HS-Lehrplan – Didaktische Grundsätze – „Integration“ sowie „Förderung durch Differenzierung und Individualisierung“ usw.). Ich mache im Rahmen dieses Schlichtungsantrages diese Mehrkosten sowie immateriellen Schaden (Kränkung) geltend.

Schlichtungsvereinbarung

- Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur erstattet Familie Muster die Ausgaben für die „Lernwerkstatt“ in der Höhe von 3300 Euro. Die unverzügliche Überweisung wird noch diese Woche veranlasst.
- Das Bundesministerium wird anregen, dass der „Integrationsraum“ (wie dieser derzeit in Schulen beschriftet ist) umbenannt wird (Gemeindekompetenz!)
- Die anwesenden Personen legen Wert darauf festzustellen, dass sie durch das heute stattgefundenene Schlichtungsgespräch sensibilisiert wurden für die Bedürfnisse behinderter Schüler und Schülerinnen sowie deren Eltern.

Vereinbarung eingehalten: ja

Anmerkungen:

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur unterstützte bei der Schlichtung den zuständigen Schlichtungspartner, der durch den Bezirksschulinspektor vertreten war.

In einem Erlass (GZ 12.938/0001-111/2/2006) vom 10. November 2006 hielt das Ministerium dann fest: „Im Besonderen wird ersucht, die Benennung von Räumlichkeiten (Klassenzimmern) auf möglicher Weise diskriminierende Bezeichnungen (wie z.B. „Integrationsraum“) hin zu überprüfen und entsprechende Türschilder oder sonstige Aufzeichnungen bzw. Wegweiser u.a. zu beseitigen und durch nicht diskriminierende Benennungen zu ersetzen.“

Aber es ist auch auf weitere Dinge Bedacht zu nehmen. „Es mögen (auch künftig) gezielt Maßnahmen gesetzt werden, um Lehr- und Verwaltungspersonal im Hinblick auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren. Es muss zur Kenntnis und in das Bewusstsein von Verwaltungsorganen gelangen, dass auch scheinbar harmlose und in keinerlei böser Absicht getroffene Aussagen bzw. gesetzte Handlungen von Menschen mit Behinderungen subjektiv als Diskriminierung empfunden und bekämpft werden können“, erläutert das BMBWK im Erlass.

Bewertung durch Frau M.:

Ich empfand es positiv, dass es die Möglichkeit gibt, eine Person des Vertrauens mit zu nehmen und war erfreut, dass sich das Bildungsministerium mit dem Thema schulische, soziale Integration von behinderten Kindern in der Praxis auseinandersetzen musste. Negativ ist, dass Mütter und Väter sich durch den Paragraphenschwungeln kämpfen müssen, damit ihre Mädchen und Burschen nicht diskriminiert werden.

Mit der Schadensersatzabgeltung keine Aussonderung, Stigmatisierung und Menschenrechtsverletzung abgegolten werden. Das Ergebnis ist leider nicht nachhaltig, weil es keine Gesetzesänderung gibt.

Rollstuhlplatz verkauft, den es nicht gab

Schlichtungsantrag

Ich bestellte eine Rollstuhlplatzkarte und eine Karte für meine Begleitperson. Als wir im Veranstaltungsgebäude angekommen sind, bin ich mit einem Treppenlift zum Aufzug gebracht worden. Beim Aufzug standen relativ viele Menschen. Nach einiger Zeit, nachdem sich mehrere von uns beschwert hatten, teilte uns ein Angestellter mit, dass der Aufzug außer Betrieb ist.

Wir wurden zu einem anderen Aufzug gebracht, doch leider standen dort sehr viele Leute, die eigentlich die Treppe nehmen hätten können. Ich fand es nicht in Ordnung, dass keine Rücksicht auf Rollstuhlfahrer genommen wird.

Nach 20 Minuten hatten wir es endlich geschafft und waren im Foyer angekommen. Ich war der Meinung, wir hätten die größte Hürde für diesen Abend genommen. Doch leider teilte mir der Billeteur mit, dass Rollstuhlkarten zwar verkauft werden, aber keine Rollstuhlplätze ausgebaut wurden.

Es ist für mich unvorstellbar, dass so etwas passieren kann. Uns ist angeboten worden, dass wir entweder das Geld zurück erstattet bekommen oder einen Platz am Gang einnehmen könnten. Wir entschieden uns notgedrungen den Gangplatz zu nehmen.

Jedoch wurden wir von einem weiteren Angestellten darauf hingewiesen, dass es eigentlich verboten ist am Gang zu stehen, da er ein Fluchtweg ist. Ich habe sehr schlecht gesehen und bin auch gekränkt, wie die Staatsoper mit mir als behinderten Menschen und Kunden umgeht.

Schlichtungsvereinbarung

Die Staatsoper entschuldigt sich schriftlich und versichert, dass dies bei der Generalprobe zum nächsten Opernball besser organisiert wird. Frau S. erhält für sich und eine Begleitperson Freikarten für die Veranstaltung 2007, sowie für eine Veranstaltung nach Wahl aus der Saison 2006/2007.

Vereinbarung eingehalten: ja

Anmerkungen:

Die Schlichtungswerberin nahm die Entschuldigung an und daher konnte die Schlichtung am 24. April 2006 – ohne einer Schlichtungsverhandlung abzuhalten – mit einem positiven Ergebnis abgeschlossen werden. (Formaler Status: Die Schlichtung wurde zurückgezogen.)

Diskriminierende Beförderungsbedingungen

Schlichtungsantrag

Ich plane, an der Universität Wien zu promovieren und war in dieser Angelegenheit am 13. Februar 2006 in Wien mit der U-Bahn der Linie 6 unterwegs, um einen Termin im Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft wahrzunehmen. Anschließend fuhr ich mit der Linie 6 von der Haltestelle Währinger Straße – Volksooper bis zur Haltestelle Burggasse – Stadthalle, um zum Beratungszentrum BIZEPS zu gelangen.

Mir wurde mitgeteilt, dass ich – laut Beförderungsbestimmungen der Wiener Linien – als Rollstuhlfahrerin eine Begleitperson mitnehmen muss. Später habe ich im Aushang nachgelesen: „Fahrgäste im Rollstuhl: Der technische Fortschritt ermöglicht RollstuhlfahrerInnen die Mitfahrt in den U-Bahn-Linien U1, U2, U3 und U4, in allen Niederflurbussen und Niederflurstraßenbahngarnituren. Aus Sicherheitsgründen ist in der U6 die Begleitung durch eine erwachsene Person verpflichtend.“

Diese Bestimmung ist für mich diskriminierend und für mich nicht nachvollziehbar. Ich empfinde sie als Teilentmündigung und damit als Herabwürdigung bzw. Kränkung.

Ich bewege mich in der Stadt selbstständig und kann durchaus abschätzen, für welche Situationen ich Begleitpersonen benötigen würde. Durch eine verpflichtend vorgeschriebene Begleitperson, die ich in dieser Situation nicht benötigte, entstehen mir zusätzliche Kosten.

Eine Vorschrift dieser Art schränkt mich in meiner Mobilität und auch bei meiner beruflichen Tätigkeit als Journalistin bei Terminen in Wien ein. Ich hatte in der Vergangenheit mehrfach in Wien zu tun und werde auch für meine Promotion öfter in Wien unterwegs sein.

Außerdem beinhaltet diese Bestimmung auch einen möglichen Haftungsausschluss des Unternehmens. Ich befürchte, dass etwaige entstehende unfallbedingte Kosten durch mich selbst zu tragen wären, während Fahrgäste ohne Behinderung einen Versicherungsschutz genießen.

Schlichtungsvereinbarung

Die Beförderungsbedingungen wurden in diesem Punkt geändert und am 12. Juni 2007 teilt die Rechtsabteilung der Wiener Linien per Mail mit, dass auch in der U-Bahn Linie 6 „mit sofortiger Wirkung die Beförderung von Rollstuhlfahrern ohne Begleitperson“ erlaubt sei.

Da die Beförderungsbedingungen grundsätzlich in Überarbeitung sind, bittet man um Verständnis, dass die Aushänge in den Stationen noch nicht geändert werden.

Vereinbarung eingehalten: ja

Anmerkungen:

Die Schlichtungswerberin lebt nicht in Österreich. Das Schlichtungsverfahren zog sich über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr.

Bewertung durch Fr. Dipl.-Pol. L.:

Ich empfinde die Schlichtung, wie sie das österreichische Recht vorsieht, als eine gute Möglichkeit, Unternehmen und Organisationen zu Barrierefreiheit und gleichberechtigter Teilhabe zu bewegen und ein diskriminierungsfreies Handeln durchzusetzen. Mein eigenes Verfahren hat gezeigt, dass man dennoch einen langen Atem braucht, wenn Zuständigkeiten nicht geklärt sind.

Dennoch ist es ein guter Weg, die Akteure in einem Schlichtungsverfahren persönlich an einen Tisch zu bringen. Denn eines wird dabei in jedem Fall deutlich, wenn ein Brief vom Bundessozialamt bei einem Unternehmen ankommt: Diskriminierung behinderter Menschen wird nicht geduldet. Der österreichische Staat hat ein Verfahren geschaffen, um der Diskriminierung möglichst früh und niederschwellig etwas entgegenzusetzen zu können.

Bewertung durch BIZEPS:

Das Schlichtungsverfahren war sehr komplex und hat daher auch sehr lange gedauert. Zuerst gab es sicherheitstechnische Bedenken und dann wurde ein Antrag bei der zuständigen Wiener Magistratsabteilung 64 eingebracht, der inhaltlich mit der Schlichtungswerberin und dem Verein BIZEPS abgestimmt war.

Im Antrag wurden sicherheitstechnische Bedenken ausgeräumt und darauf hingewiesen, dass es ein laufendes Schlichtungsverfahren gemäß BGStG gibt. Nach monatelangen Verhandlungen zwischen Wiener Linien und der MA 64 wurde plötzlich klar, dass zur Änderung der Beförderungsbedingungen keine Zustimmung der MA 64 erforderlich ist und die Wiener Linien änderten die diskriminierende Passage umgehend.

Geschafft keine Hublifte kaufen zu müssen

Schlichtungsantrag

Ende Mai 2006 wurde ein neuer Triebwagen (410) der Badner Bahn in Betrieb genommen. Dieses Niederflurfahrzeug ist nicht barrierefrei im Einsatz, obwohl dies leicht möglich wäre.

„In allen Triebwägen sind die Verkabelungen für eine künftige Hubliftinstallation bereits vorgesehen“, teilte die damals zuständige Stadträtin, Mag. Brigitte Ederer (SPÖ), mit.

Die Inbetriebnahme des Fahrzeuges im Mai 2006 OHNE Hublift stellt für mich eine Unterlassung dar und ich fühle mich durch diese Vorgangsweise diskriminiert.

Meiner Meinung nach hätte ein im Jahre 2006 neu in Betrieb gehendes Fahrzeug verpflichtend mit einem Hublift ausgestattet werden müssen, da dies technisch möglich ist und in diesem speziellen Fall sogar vorbereitet wurde.

Befremdlich ist die Vorgehensweise insoweit auch, als das Unternehmen gleichzeitig Millionen Euro an der Beförderung von behinderten Menschen im Rahmen der Fahrtendienste im Auftrag der Stadt Wien verdient.

Eigentümer des Unternehmens ist die Stadt Wien. Ein Fahrzeug kostet 2,5 Millionen Euro.

Anmerkungen:

In der Schlichtungsverhandlung vom 10. Oktober 2006 gab der Vertreter der Badner Bahn bekannt, dass es nicht nur um den 410er ging, sondern um die Wägen 407 bis 410, weil per Vertrag vom 12. Juli 2004 eben 4 Triebwagen gekauft wurden. Diese fahren erst testweise und am 22. Dezember 2005 – neun Tage vor Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsgesetzes – gab es eine Baugenehmigung (GZ MA 64 – 699/2005) der Wiener Magistratsabteilung 64.

Im Schlichtungsgespräch, bei dem ein Vertreter des Klagsverbandes als Vertrauensperson anwesend war, wurde seitens der Badner Bahn bestätigt, dass der 22. Dezember 2005 kein Zufall war. „Uns ist das glücklicherweise gelungen“, wird seitens der Badner Bahn erläutert. Immerhin gehe es ja – so der Vertreter der Badner Bahn – um 700.000 Euro, die die Hublifte gekostet hätten.

Am 6. November 2006 wurde vom Schlichtungswerber bei der MA 64 ein “Antrag auf Parteienstellung im Betriebsbewilligungsverfahren” gestellt.

Dem stimmt die MA 64 nicht zu und begründet dies so: „Die Einräumung eines subjektiven Rechtes zur Geltendmachung einer möglichen oder tatsächlichen Diskriminierung und damit verbunden eine Parteienstellung in diesen Verwaltungsverfahren ist im BGStG jedoch weder ausdrücklich vorgesehen noch ergibt sich aus den erläuternden Bemerkungen, dass durch das BGStG eine solche Parteienstellung in den betroffenen Materiengesetzen beabsichtigt war.“

„Dieser Umstand, dass ein diskriminierter oder benachteiligter Mensch im Sinne des BGStG in hoheitlichen Verfahren oftmals nicht Partei ist und daher auch im Diskriminierungsfalle in diesen Verfahren keine Parteienstellung hat und den Diskriminierungsschutz im

Materienverfahren nicht geltend machen kann, sondern lediglich die nach § 9 ff BGStG vorgesehenen Ansprüche, war ja auch beispielsweise vom „Forum Gleichstellung“ in der Stellungnahme vom 23.09.2004 kritisiert worden“, kann man dem Schreiben der MA 64 vom 17. November 2006 entnehmen.

Da auch dieser Versuch gescheitert ist, brachte der Verein BIZEPS am 29. November 2006 eine Sachverhaltsdarstellung bei der Staatsanwaltschaft Wien ein und bat um Prüfung. Konkret wird dargelegt, dass die Vorgangsweise „völlig ungewöhnlich war“ und „im Rahmen einer Büroverhandlung durch mündlichen Bescheid“ eine Baugenehmigung erteilt wurde. Die Staatsanwaltschaft teilt in einem Schreiben vom 20. Dezember 2006 mit, dass die Anzeige eingestellt wurde.

(Nachtrag Oktober 2010: Erfreulicherweise fand beim Unternehmen dann doch noch ein Umdenken statt und im Sommer 2010 wurden Hublifte in alle 14 Niederflurfahrzeuge eingebaut.)

Bewertung durch Herrn L.:

Mit diesen Bemühungen dürften alle Möglichkeiten erfolglos ausgeschöpft worden sein. Auch wenn es kaum zu glauben ist, aber es ist in Österreich anscheinend rechtlich möglich, neue Fahrzeuge in Betrieb zu bringen, die nicht barrierefrei zugänglich sind. Und das nach Beschlussfassung des Behindertengleichstellungsgesetzes.

Die Niederflurfahrzeuge werden für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer viele Jahre nicht zugänglich sein und vielleicht erst in ferner Zukunft umgebaut werden.

ADRESSEN

Landesstellen

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Muthgasse 62, Riegel C 3.07

1190 Wien

Web: www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung

Email: post@bsb.wien.gv.at

Telefon: +43/1/4000-38951

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Auerspergstraße 15/21, 2. Stock

1080 Wien

Web: www.wien.gv.at/queerwien/wa.htm

E-Mail: wast@gif.wien.gv.at

Telefon: +43/1/74000-81449

Nichtregierungsorganisationen (nach Gründen)

Ethnische Zugehörigkeit

ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit

Luftbadgasse 14–16

1060 Wien

Web: www.zara.or.at

Email: office@zara.or.at

Telefon: +43/1/929 13 99

Behinderung

BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmtes Leben

Kaiserstraße 55/3/4a

1070 Wien

Web: www.bizeps.or.at

Email: office@bizeps.or.at

Telefon: +43/1/523 89 21

dabei – Dachverband berufliche Integration Austria

Parhamerplatz 9/1

1170 Wien

Web: www.dabei-austria.at

Email: office@dabei-austria.at

Telefon: +43/650/2070111

Österreichischer Gehörlosenbund (ÖGLB)

Waldgasse 13/2

1100 Wien

Web: www.oeglb.at

Email: info@oeglb.at

Telefon: +43/1/603 08 53

Fax: +43/1/602 34 59

Sexuelle Orientierung

Courage Wien

Windmühlgasse 15/1/7

1060 Wien

Web: <http://www.courage-beratung.at>

Email: info@courage-beratung.at

Telefon: +43/1/585 69 66

Homosexuelle Initiative Wien (HOSI Wien)

Novaragasse 40

1020 Wien

Web: www.hosiwien.at

Email: office@hosiwien.at

Telefon: +43/1/216 66 04

Lila Tipp – Lesbenberatung

Rosa Tipp - Schwulenberatung

Linke Wienzeile 102

1060 Wien

Web: <http://www.villa.at>

Email: lesbenberatung@villa.at

Telefon: +43/1/586 81 50

Rechtskomitee LAMBDA

Linke Wienzeile 102

1060 Wien

Web: www.RKLambda.at

Email: office@RKLambda.at

Telefon: +43/1/876 30 61

TransX – Verein für TransGender Personen

Web: www.transx.transgender.at

Email: transx@transgender.at

Telefon: +43/664/7951863

Frauen

LEFÖ

Kettenbrückengasse 15/4

1050 Wien

Web: www.lefoe.at

Email: office@lefoe.at

Telefon: +43/1/581 18 81

Peregrina -Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum für Immigrantinnen

Währingerstr. 59

1090 Wien

Web: www.peregrina.at

Email: information@peregrina.at

Telefon: +43/1/408 33 52

SOPHIE BildungsRaum für Prostituierte

Oelweingasse 6–8

1150 Wien

Web: www.sophie.or.at

Email: sophie@volkshilfe-wien.at

Telefon: +43/1/897 55 36

alle Gründe

Klagsverband

Luftbadgasse 14 – 16

1060 Wien

Web: www.klagsverband.at

Email: info@klagsverband.at

Telefon: +43/1/961 05 85-24