ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Schober, Christian et al.

Research Report

Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts: Zwei Studien im Auftrag des BMASK

Sozialpolitische Studienreihe, No. 10

Provided in Cooperation with:
Government of Austria, Federal Ministry of Social Affairs, Health, Care and Consumer Protection, Vienna

Suggested Citation: Schober, Christian et al. (2012) : Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts: Zwei Studien im Auftrag des BMASK, Sozialpolitische Studienreihe, No. 10, ISBN 978-3-99046-007-8, Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/226671

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

SOZIALWISSENSCHAFTLICHE EVALUIERUNG DES BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSRECHTS

Wien, Juni 2011

NPO-Institut:
Dr. Christian Schober
Mag. Selma Sprajcer

Contrast Management-Consulting GmbH:
Dr. Christian Horak
Mag. Thomas M. Klein
Mag. Bojan Djukić
Julia Soriat B.A.

Die vorliegende Studie wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) durchgeführt

INHALTSVERZEICHNIS

SOZIALWISSENSCHAFTLICHE EVALUIERUNG DES BEHINDERTENGLEICHSTELLUNGSRECHTS 9

1. EXECUTIVE SUMMARY 21

2. AUSGANGSSITUATION UND ZIELE 28
   2.1. Ausgangssituation 28
   2.2. Ziele der Studie 36

3. GESETZLICHE GRUNDLAGEN 37
   3.1. Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz 38
   3.2. Behinderteneinstellungsgesetz 40
   3.3. Bundesbehindertengesetz – Behindertenanwalt 41
   3.4. Artikel 8 des Bundesverfassungsgesetzes 42
   3.5. Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz 42

4. METHODISCHES VORGEHEN 43
   4.1. Quantitative Erhebung 44
   4.2. Qualitative Erhebung 49

5. ERGEBNISSE 52
   5.1. Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG 53
      5.1.1. Schlichtungsverfahren 55
         5.1.1.1. Deskriptive Darstellung der Basisdaten zu Schlichtungsverfahren 56
         5.1.1.2. Ergebnisse der qualitativen Primärerhebung 66
         5.1.1.3. Ergebnisse der quantitativen Primärerhebung 73

5.1.1.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen 101
5.1.2. Verbandsklage 105
5.1.2.1. Wirkung 106
5.1.2.2. Hürden 108
5.1.2.3. Handlungsbedarf 109
5.1.2.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlung 110
5.1.3. Barrierefreiheit 111
5.1.3.1. Wirkung 112
5.1.3.2. Hürden 117
5.1.3.3. Handlungsbedarf 119
5.1.3.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen 121
5.2. BEinstG 123
5.2.1. Wirkung 125
5.2.2. Hürden 125
5.2.3. Rechtsfolgen 127
5.2.4. Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung 128
5.2.5. Handlungsbedarf 128
5.2.6. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen 129
5.3. Bundesbehindertengesetz (BBG) – Behindertenanwalt 132
5.3.1. Wirkungen 133
5.3.2. Handlungsbedarf 135
5.3.3. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen 136
5.4. Artikel 8 der Bundesverfassung 137
5.4.1. Wirkungen 137
5.4.2. Hürden 139
5.4.3. Handlungsbedarf 141
5.4.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen 144
5.5. Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz 146
5.5.1. Wirkungen 146

5.5.2. Handlungsbedarf 148
5.5.3. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen 149

6. RESÜMEE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN 149

7. QUELLENVERZEICHNIS 167

8. ANHANG 171
8.1. Fragebogen SchlichtungswerberInnen 171
8.2. Fragebogen SchlichtungspartnerInnen 176
8.3. Interviewleitfaden 181

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Schema für die Fragebogenerstellung 46
Abbildung 2: Anzahl der Schlichtungsverfahren im Jahresverlauf 56
Abbildung 3: Behandelte Gesetzesmaterie nach Anzahl der Schlichtungsverfahren im Jahresverlauf 57
Abbildung 4: Diskriminierungsarten nach Anzahl der Schlichtungsverfahren im Jahresverlauf 58
Abbildung 5: Diskriminierungsart nach Gesetzesmaterie nach Anzahl der Schlichtungsverfahren 59
Abbildung 6: Unmittelbare Diskriminierungen im BEinstG nach Anzahl der Schlichtungsverfahren 60
Abbildung 7: Mittelbare Diskriminierungen – Barrieren im Detail nach Anzahl der Schlichtungsverfahren je Gesetzesmaterie 61
Abbildung 8: Anteil der Schlichtungsverfahren nach Behinderungsarten und Gesetzesmaterie 62
Abbildung 9: Schlichtungsverfahren nach Bundesländern (Einwohnerzahl und Anzahl der Schlichtungsverfahren) 63
Abbildung 10: Anteil der Schlichtungsfälle im Ballungsraum je Bundesland in % der Schlichtungsverfahren 64
Abbildung 11: Anteil der Ergebnisse der Schlichtungsverfahren 2006-2010 in % 65
Abbildung 12: Ergebnis Schlichtungsverfahren nach Gesetzesmaterie in % der Schlichtungsverfahren 66
Abbildung 13: Diskriminierungsarten nach Gesetzesmaterie in % der Schlichtungsverfahren 75
Abbildung 14: Gesetzesmaterie nach SchlichtungswerberInnen und SchlichtungspartnerInnen 77
Abbildung 15: Behinderungsart in % der Schlichtungsverfahren 78

Abbildung 16: Ziele des Schlichtungsverfahrens aus Sicht der SchlichtungswerberInnen in % 81
Abbildung 17: Zufriedenheit mit der Behandlung durch SchlichtungsreferentInnen bezogen auf das neutrale Verhalten derselben in % 83
Abbildung 18: Zufriedenheit mit dem Schlichtungsverfahren nach Gesetzesmaterie in % 85
Abbildung 19: Zufriedenheit mit dem Schlichtungsverfahren nach Behinderungsart in % 86
Abbildung 20: Zufriedenheit mit dem Schlichtungsverfahren nach Altersgruppen in % 87
Abbildung 21: Ergebnisse des Schlichtungsverfahrens aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in % 88
Abbildung 22: Ergebnisse des Schlichtungsverfahrens nach behandelter Gesetzesmaterie 89
Abbildung 23: Vereinbarungen im Falle einer Einigung aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in % 90
Abbildung 24: Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Verfahrens im BGStG aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in % 91
Abbildung 25: Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Verfahrens im BEinstG aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in % 92
Abbildung 26: Weitere Ergebnisse bei fehlender Einigung im Schlichtungsverfahren aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in % 93
Abbildung 27: Angaben zur Verbesserung der Situation durch das Schlichtungsverfahren aus Sicht der SchlichtungswerberInnen in % 94
Abbildung 28: Angaben zur Erzielung nachhaltiger Veränderungen bei SchlichtungspartnerInnen durch das Schlichtungsverfahren in % 96

Abbildung 29: Nachhaltige Veränderungen bei SchlichtungspartnerInnen durch das Schlichtungsverfahren; im BEinstG getrennt nach SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in % 97
Abbildung 30: Nachhaltige Veränderungen bei SchlichtungspartnerInnen durch das Schlichtungsverfahren; im BGStG getrennt nach SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in % 98
Abbildung 31: Angaben zur Erzielung von Sensibilisierung im Unternehmen durch das Schlichtungsverfahren 99
Abbildung 32: Angaben zur nachhaltigen, unternehmensweiten/organisationsweiten Änderung von Abläufen, Strukturen oder Richtlinien durch das Schlichtungsverfahren 100

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Rücklauf Fragebögen 48

Tabelle 2: InterviewpartnerInnen gruppiert 51

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

§(§)	Paragraf(en)
ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
AHS	Allgemeinbildende höhere Schule
Art.	Artikel
BBG	Bundesbehindertengesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt
Bgld.	Burgenland
BGStG	Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
BHS	Berufsbildende höhere Schule
BIG	Bundesimmobiliengesellschaft
BKA	Bundeskanzleramt
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMSG	Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
BSB	Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (= Bundessozialamt)
BV	Bundesverfassung
BZÖ	Bündnis Zukunft Österreich
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DV	Dienstverhältnis
ebd.	ebenda
EG	Europäische Gemeinschaft
Ehem.	ehemaliger
etc.	et cetera

EU	Europäische Union
ev.	eventuell
f(f)	folgend(e)
FPÖ	Freiheitliche Partei Österreichs
gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls
HPE	Hilfe für Angehörige und Freunde psychisch Erkrankter
inkl.	inklusive
KOBV	Kriegsopfer- und Behindertenverband Österreich
Ktn.	Kärnten
MmB	Menschen mit Behinderung
MTD	Medizinisch-technischer Dienst
MTF	Medizinisch-technischer Fachdienst
NGO	Nongovernmental Organisation
NÖ	Niederösterreich
NPO	Nonprofit Organisation
Nr.	Nummer
OÖ	Oberösterreich
ORF	Österreichischer Rundfunk
ÖAR	Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
ÖBSV	Österreichischer Behindertensportverband
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖGLB	Österreichischer Gehörlosenbund
ÖGS	Österreichische Gebärdensprache
ÖVP	Österreichische Volkspartei
ÖZIV	Österreichischer Zivil-Invalidenverband
S.	Seite
Sb.	Salzburg

SHD	Sanitätshilfsdienste
SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreichs
Stmk.	Steiermark
TN	TeilnehmerInnen
u.a.	unter anderem
UN	United Nations
UN-BRK	UN Behindertenrechtskonvention
v.a.	vor allem
Vbg.	Vorarlberg
vgl.	vergleiche
VÖGS	Verein österreichischer gehörloser Studierender
vs.	versus
WIBS	Wir informieren, beraten und bestimmen selbst
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

1. EXECUTIVE SUMMARY

Das vorliegende Forschungsvorhaben hatte die Evaluierung der Umsetzung und insbesondere der Wirkungen des im Jahr 2005 beschlossenen Behindertengleichstellungspaketes (BGBl. I Nr. 82/2005) zum Ziel. Weiters werden in der Studie die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gebärdensprache (Art. 8 Abs. 3 B-VG, eingeführt durch BGBl. I Nr. 81/2005) und das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz (BGBl. I Nr. 90/2006), mit dem benachteiligende Bestimmungen in Berufsgesetzen beseitigt wurden, berücksichtigt.

Die Studie insgesamt wurde hierbei insbesondere von folgender Fragestellung geleitet:

„Welche Wirkungen haben die gesetzlichen Bestimmungen im Behindertengleichstellungspaket auf die davon betroffenen Menschen, Organisationen und Unternehmen?“

Methodisch wurden 45 qualitative Leitfadeninterviews mit VertreterInnen unterschiedlicher Unternehmen, Institutionen und Organisationen, die entweder direkt von den gesetzlichen Änderungen betroffen sind oder gut über die Wirkungen urteilen können, geführt. Weiters wurden 687 SchlichtungswerberInnen und 220 SchlichtungspartnerInnen, die im Untersuchungszeitraum zwischen Jänner 2006 und Juli 2010 ein Schlichtungsverfahren eingebracht haben bzw. zwischen Jänner 2009 und Juli 2010 als PartnerIn in einem Schlichtungsverfahren involviert waren, mittels eines quantitativen Erhebungsinstruments zu Aspekten und Wirkungen der Schlichtungsverfahren befragt.

Die geführten Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und mittels NVivo, einer Software, welche die qualitative Datenanalyse unterstützt, ausgewertet. Die Ergebnisse der Befragung der SchlichtungswerberInnen bzw.-partnerInnen wurden deskriptiv uni- und bivariat dargestellt.

BGStG

Im Bereich des **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG)** ist sowohl aus der Sicht der Behindertenorganisationen als auch der VertreterInnen der Politik problematisch, dass der mit dem BGStG geregelte Diskriminierungsschutz „lediglich" für die Verwaltung des Bundes gilt bzw. den diskriminierungsfreien Zugang zu Dienstleistungen und Gütern regelt, und für sie wichtige Bereiche, wie Bauordnung oder entsprechende Teile der schulischen Ausbildung, dem föderalistischen System entsprechend, länderspezifisch und somit unterschiedlich geregelt werden.

Weiters ist aus Sicht der Behindertenorganisationen problematisch, dass im Gegensatz zum Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) im Rahmen des BGStG keine Unterlassungs- bzw. Beseitigungsansprüche hinsichtlich unterschiedlicher Diskriminierungen bestehen und die Höhe möglicher Schadenersatzzahlungen eher gering ist. In diesem Zusammenhang zeigte sich ebenfalls, dass die Hauptziele für die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens mehrheitlich in der konkreten Beseitigung einer Diskriminierung sowie in der Erlangung einer generellen Verbesserung der Situation, auch für andere Menschen mit Behinderungen, lagen.

Schlichtungsverfahren

Das Schlichtungsverfahren, als wohl wesentlichstes Instrument im Behindertengleichstellungsrecht, wird durchgehend sehr positiv beurteilt.

55% der SchlichtungswerberInnen und gar 71% der SchlichtungspartnerInnen gaben an, mit dem Verfahren insgesamt sehr oder eher zufrieden zu sein. Zudem konnte festgestellt werden, dass nach eigenen Angaben, Unternehmen und Organisationen im Bereich des BGStG verhältnismäßig häufig durch das geführte Schlichtungsverfahren stärker für die Belange von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert wurden.

Verbandsklage

Die Verbandsklage als weiteres wesentliches Instrument des Behindertengleichstellungsrechts muss bis jetzt, aufgrund der Tatsache, dass trotz bestehender Fälle von Beeinträchtigung der allgemeinen Interessen von Personen mit Behinderung, wie beispielsweise der fehlenden Gleichstellung im privaten Versicherungsbereich, keine Verbandsklage durchgeführt wurde, **in der derzeitigen Form als wirkungslos betrachtet werden**.

Barrierefreiheit

Es wird seitens der Befragten festgehalten, dass seit Inkrafttreten des BGStG, ein Problembewusstsein sowie eine Sensibilisierung für die Thematik "Barrierefreiheit" in der Gesellschaft stattgefunden hat.

Dennoch scheint eine Umsetzung von baulicher Barrierefreiheit im umfassenden Sinn teilweise am Know-how und - zumindest im Hinblick auf ältere Gebäude - auch an den Kosten zu scheitern. Das Bewusstsein für Barrierefreiheit im nicht-baulichen Bereich, wie beispielsweise bei der (massenmedialen) Kommunikation und Barrierefreiheit für Menschen, die nicht durch Einschränkungen des Bewegungsapparats behindert sind, ist deutlich weniger stark vorhanden. Eine entsprechende Umsetzung ist bestenfalls punktuell vorzufinden.

BEinstG

Die unmittelbar im Zusammenhang mit der vorliegenden Studie stehenden mit 2006 in Kraft getretenen Paragrafen zur Gleichstellung und zum Diskriminierungsschutz sowie die damit zusammenhängenden Wirkungen in der Arbeitswelt (v.a. § 7a-q), wurden seitens der InterviewpartnerInnen, selbst bei konkreten Fragen zum Thema, kaum direkt angesprochen.

Das BEinstG wird somit aus heutiger Sicht trotz der 2006 hinzugefügten Paragrafen zum Diskriminierungsschutz nicht als Antidiskriminierungsgesetz wahrgenommen. Einzelne Inhalte, wie beispielsweise die Ausgleichstaxenregelung, dominieren in der Wahrnehmung dieses Gesetzes.

Behindertenanwalt (BBG)

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten beurteilt die Funktion des Behindertenanwalts als positiv.

Kritische Aussagen kommen mehrheitlich von Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderung. Einerseits erschließt sich aus ihrer Sicht der zusätzliche Wert dieser Funktionen nicht immer in einem überzeugenden Ausmaß. Andererseits sind die Erwartungshaltungen an den Behindertenanwalt zum Teil vielfältiger als derzeit ausgestaltet.

Gebärdensprache (Artikel 8 B-VG)

Die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gebärdensprache als eigenständige Sprache erzeugt laut den Befragten offenbar ein gewisses Maß an Sensibilisierung für die Anliegen von gehörlosen Menschen, ohne jedoch für sich genommen nachhaltige Wirkungen zu entfalten.

Berufsgesetze

Der Ansatz der Sammelnovelle wird von den befragten Gruppen, die mit der Thematik vertraut waren, als richtig erachtet, obgleich die Adaptionen an der Oberfläche verblieben zu sein scheinen.

Gesamtresümee

Abschließend kann auf Basis der in der vorliegenden Studie präsentierten Ergebnisse und unter Berücksichtigung bereits vorliegender Studien zum Thema festgestellt werden, dass das Behindertengleichstellungspaket insbesondere durch das Instrument des

Schlichtungsverfahrens und der Verpflichtung, Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund von Barrieren zu vermeiden, **spürbare positive Wirkungen für Menschen mit Behinderung** angestoßen hat. Eine umfangreiche Gleichstellung konnte allerdings bislang weder in der Lebenswelt noch der Arbeitswelt erreicht werden.

Eine verstärkte **Informationsvermittlung** und insbesondere die gezielte Darstellung von **Good-Practice-Beispielen** im Zusammenhang mit den Themen Barrierefreiheit und Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz könnten zusätzliche, positive Effekte im Bereich der Bewusstseinsbildung sowie der Gleichstellung schaffen.

Im Sinne einer Intensivierung positiver Wirkungen für Menschen mit Behinderung wird ein **Ausbau der vorhandenen Instrumentarien des BGStG**, beispielsweise über eine Adaption der Verbandsklage bzw. eine Einführung von Unterlassungs- und Beseitigungsansprüchen, als sinnvoll erachtet. Zudem wäre im Bereich der Bauordnungen und -gesetze, eine koordinierte Abstimmung zwischen den Bundesländern mit dem Ziel, eine Vereinheitlichung der bestehenden Regelungen herbeizuführen, wünschenswert.

Handlungsempfehlungen

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Evaluierung lassen sich folgende konkrete **Handlungsempfehlungen** ableiten, die in den jeweiligen Kapiteln näher erläutert sind:

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 1: Beibehaltung und bessere Bekanntmachung des Erfolgsmodells Schlichtungsverfahren. Letzteres gilt insbesondere für Gebiete außerhalb von Ballungszentren.

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 2: Nutzung der zur Verfügung stehenden Daten zur Erstellung und Bekanntmachung von konkreten Good- bzw. Best-Practice-Publikationen erfolgreicher Schlichtungen für die wichtigsten Themenfelder (Bildung,

Gesundheit, Verkehr, Dienstleistungen, Beförderung, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung etc.) sowie Behinderungsarten.

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 3: Intensiverer Austausch innerhalb des Bundessozialamts bei wiederkehrenden Themen, SchlichtungspartnerInnen oder -werberInnen.

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 4: Beibehalten der Möglichkeit, eine Mediation durchzuführen, aber keine Ausweitung der Bewerbung derselben.

Handlungsempfehlung Verbandsklage: Um das Instrument der Verbandsklage im Rahmendes Gleichstellungsrechts für Menschen mit Behinderung zu schärfen, wäre eine Ausweitung der Klagemöglichkeit auf weitere Verbände und eine Reduktion des Zustimmungsquorums des Bundesbehindertenbeirats zu empfehlen.

Handlungsempfehlung Rechtsfolgen 1: Einführung eines Beseitigungs- und Unterlassungsanspruchs.

Handlungsempfehlung Barrierefreiheit 1: Verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern, um im Rahmen der jeweiligen Bauordnungen und -gesetze einheitliche Kriterien zu erarbeiten, auf deren Grundlage ein Gebäude tatsächlich als barrierefrei im umfassenden Sinn gelten kann.

Handlungsempfehlung Barrierefreiheit 2: Bemühungen verstärken, um das Thema Barrierefreiheit in seiner vollen Breite und möglichst verpflichtend in die Ausbildungen der relevanten Berufsgruppen zu integrieren.

Handlungsempfehlung Barrierefreiheit 3: Good-Practice-Beispiele für Barrierefreiheit aufzeigen und vermitteln, welchen Nutzen dies für unterschiedliche Personengruppen hat.

Handlungsempfehlung BEinstG 1: Verstärkt in die Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderung investieren, um objektiven Qualifikationsnachteilen bei Bewerbungssituationen entgegenzuwirken.

Handlungsempfehlung BEinstG 2: Erweiterten Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung überdenken und gegebenenfalls aufheben[1].

Handlungsempfehlung BEinstG 3: Good-Practice-Beispiele von Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Berufen und Arbeitskontexten aufzeigen.

Handlungsempfehlung Behindertenanwalt 1: Nähere Definition der Tätigkeitsbereiche und Handlungsschwerpunkte in Abgrenzung zu anderen Institutionen mit ähnlichen Aufgabenfeldern.

Handlungsempfehlung Behindertenanwalt 2: Strategische Planung und Schwerpunktsetzung der Tätigkeiten des Behindertenanwalts einschließlich der Nutzung erreichter Ergebnisse und vorliegender Berichte zu Kommunikationszwecken im Sinne einer breiteren Darstellung des Handlungsbereichs (v.a. als Multiplikator von Good-Practice-Ansätzen).

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 1: Eine intensivere Kommunikation der Verantwortung der DienstleistungserbringerInnen für die Verfügbarkeit von GebärdensprachdolmetscherInnen sowie eine bessere Informationsvermittlung hinsichtlich der Kostenübernahme, da sie gem. BGStG einen barrierefreien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gewährleisten müssen.

1 Diese Handlungsempfehlung wurde durch eine Novellierung zum Zeitpunkt der Berichtslegung bereits umgesetzt. Gem. BGBl. I Nr. 111/2010 Art. 103 kommt mit der Novellierung des BEinstG der besondere Kündigungsschutz (§ 8 Abs. 2 bis Abs. 4) für Dienstverhältnisse mit behinderten ArbeitnehmerInnen, die nach dem 1.1.2011 abgeschlossen wurden, für einen Zeitraum von 4 Jahren nicht zur Anwendung.

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 2: Ausarbeitung und Umsetzung konzeptioneller Grundlagen für die Bereitstellung von GebärdensprachdolmetscherInnen (flächendeckend vs. punktuell) für wichtige Sektoren (Bildung, Gesundheit etc.).

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 3: Möglichkeiten und Förderungen für die Aneignung von Gebärdensprache auf pädagogische Hochschulen erweitern. Qualitätsstandards in diesem Bereich implementieren.

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 4: Sicherstellung der Ausrichtung öffentlich-rechtlicher Kommunikation an den Bedürfnissen gehörloser Menschen (z.B. Untertitelung im ORF).

Handlungsempfehlung Berufsgesetze 1: Untersuchung und ggf. Adaption der Ausbildungsregelungen und Berufszugangsvoraussetzungen der betroffenen Berufsgruppen im Hinblick auf diskriminierende Sachverhalte.

Handlungsempfehlung Berufsgesetze 2: Auswahl und Kommunikation bestehen der Beispiele bislang untypischer, beruflicher Ausübung durch behinderte Personen (z.B. blinde/gehörlose LehrerInnen) als Good-Practice, um Ängsten, Vorurteilen und Einwänden (z.B. im konkreten Fall verminderte Aufsichtsfähigkeit) konkret entgegenzutreten.

2. AUSGANGSSITUATION UND ZIELE

2.1. Ausgangssituation

Die vorliegende Studie befasst sich in erster Linie mit einer wirkungsorientierten Evaluation des Behindertengleichstellungspaketes. Dieses im Jahr 2005 beschlossene Paket umfasst in erster Linie das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, jene Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes, die den Schutz vor Diskrimi-

nierung in der Arbeitswelt regeln, sowie einige Teile des Bundesbehindertengesetzes, insbesondere den Behindertenanwalt betreffend. Weiters wird auf die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gebärdensprache und des Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetzes eingegangen.

Das Thema Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und die sich daraus entwickelnden gesetzlichen Bestimmungen sind schwerlich nur mit Fokus auf einzelne Gesetze zu verstehen. Deshalb wird nachfolgend ein Überblick über Entwicklungen gegeben, die dazu beigetragen haben, dass das später näher betrachtete Behindertengleichstellungspaket in Kraft getreten ist. Im Anschluss wird im Kapitel 2.2 genauer auf die Ziele der Studie fokussiert.

Der Weg zum Behindertengleichstellungsgesetz in Österreich

Die Ergänzung des Artikel 7 des B-VG mit den Sätzen: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“ (BGBl. I Nr. 87/1997) machte den schrittweisen Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik der Republik Österreich sichtbar.

Bis zu diesem Grundsatz der Gleichbehandlung wurden Menschen mit Behinderung in Österreich, entsprechend einem sozialstaatlichen Ansatz, als eine besondere Personengruppe gesehen, für die unterstützende Dienste, Maßnahmen und Institutionen geschaffen wurden. In diesem Sinne führt eine befragte Person beispielsweise aus: „Wir haben vorher eher das Prinzip der positiven Diskriminierung gehabt, wo z.B. sehr viel über Lohnförderungen ausgelaufen ist […], die oft auch von den Fördervoraussetzungen so positioniert sind, dass es Ausgleich einer Minderproduktivität ist und damit ein bisschen stärker defizitorientiert.“ (Interview 35)

Im Gegensatz hierzu wurde vor allem von nordeuropäischen Staaten ein Ansatz der Teilhabe verfolgt, im Rahmen derer Menschen mit Behinderung nicht als eine besondere Gruppe der Bevölkerung gesehen wurden, sondern als Menschen wie alle anderen. Dementsprechend wurden allgemeine Strukturen und Vorschriften so gestaltet, dass sie Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung beachten und den Personen ein normales Leben und die Zugänglichkeit zu allen Diensten, Gebäuden, Verkehrsmitteln, Kommunikation und allgemeinen Institutionen sicherstellen (Hofer et al. 2006, S. 15).

Diese damals neue Verfassungsbestimmung in Österreich brachte auch die Novellierung einer Reihe von Gesetzen mit sich. So wurden anfänglich durch eine Novelle der Nationalrats-Wahlordnung und Zivilprozessordnung Verbesserungen für körper- und sinnesbehinderte Menschen geschaffen bzw. für gehörlose Menschen die Möglichkeit eröffnet, eine/n GebärdensprachdolmetscherIn – unter Kostentragung durch den Bund – in Anspruch zu nehmen (ebd. S. 17).

Im Jahr 1999 kam es schließlich, nach Durchforstung der Rechtsordnung des Bundes auf Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung, zu insgesamt neun Gesetzesänderungen. Diese beseitigten jedoch nur einzelne bestehende Benachteiligungen und bezogen sich zudem nur auf eng umgrenzte Lebensbereiche. Aus diesem Umstand heraus folgten Forderungen seitens unterschiedlicher Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung nach einem Gleichstellungsgesetz, das für alle Lebensbereiche gelten solle. Solcherart sollte die Umsetzung des verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots des Art. 7 des B-VG in einfachgesetzliches Recht gewährleistet werden.

Behindertenpolitik im internationalen und europäischen Kontext

Dem Thema „Chancengleichheit und Rechte für Menschen mit Behinderung“ widmen sich internationale und europäische Institutionen seit mehr als 40 Jahren.

Insbesondere die Erklärung des Jahres 1981[2] zum Internationalen Jahre der Behinderten durch die UN-Vollversammlung und das daraufhin verabschiedete Weltaktionsprogramm für Behinderte[3] bewirkte ein stärkeres Interesse und eine intensivere Beteiligung der Europäischen Gemeinschaft an bzw. mit der Thematik. In den 1980er Jahren und Anfang der 1990er nahm der Europäische Rat eine Reihe maßgeblicher Erklärungen und Entschließungen zu dem Thema an, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

Eine neue Strategie in der Behindertenthematik stellte die Europäische Kommission 1996 in ihrer Mitteilung „Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen" vor (EU 1996, S. 18). Darin wurde die in den Mitgliedstaaten vorherrschende Benachteiligung von Menschen mit Behinderung im Bildungsbereich, in der Arbeitswelt, bei Mobilität und Zugang, im Wohnraum sowie im Fürsorgesystem betont. Zweck der Mitteilung war, ein Impulsgeber für einen rechtsbezogenen Ansatz der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen zu sein. Der Geltungsraum sollte sowohl die Mitgliedsstaaten als auch die Gemeinschaftsebene betreffen.

Auch seitens der öffentlichen Hand in Österreich wird die EU-Behindertenpolitik als maßgebender und positiver Druck beurteilt, der neben den beharrlichen Forderungen der Behindertenorganisationen zum Wandel der vergangenen drei Jahrzehnte in Österreich geführt hat. So führt ein/e Vertreter/in beispielsweise aus: „Vorher waren wir rein reaktiv tätig. Das Bundessozialamt hat gewartet, wenn einer kommt, der einen Lohnkostenzuschuss für seinen Mitarbeiter mit Behinderung haben wollte, dann hat er ihn halt gekriegt oder nicht gekriegt. Wie auch immer. Jetzt gibt es überhaupt keine reaktiven Geschichten mehr, sondern jetzt versuchen wir, aktiv was zu ändern. Indem Projekte aufgesetzt werden, die zum Beispiel zu einer besseren Qualifizierung führen sollen und die zum Beispiel Leute heranführen sollen an den Arbeitsmarkt." (Interview 1)

2 http://www.un.org/esa/socdev/enable/disiydp.htm [Zugriff am 22.12.2010]

3 Es enthielt nicht nur wesentliche Grundsätze in den Bereichen der Prophylaxe und Rehabilitation, sondern bekräftigte das Recht der Menschen mit Behinderung auf Chancengleichheit und gleiche Teilhabe.

Ein besonderer Schwerpunkt wird seitens der EU auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gelegt. Eine Reihe von Leitlinien, Empfehlungen und Entscheidungen wurden diesbezüglich in den letzten 30 Jahren getroffen, die im Jahr 2000 in eine Reihe von Rechtsakten, die im Rahmen eines „Anti-Diskriminierungspaketes" beschlossen wurden, mündeten.

Für das Behindertengleichstellungsrecht, das im Zentrum der vorliegenden Evaluierung steht, ist die Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 von Bedeutung. Zweck dieser Richtlinie war die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten. Die Umsetzung dieser Richtlinie sollte bis zum 2. Dezember 2003 erfolgen. Bei Diskriminierungen wegen des Alters oder Behinderung gewährte der Rat eine Zusatzfrist von drei Jahren. Ende 2006 musste somit eine nationalstaatliche Umsetzung erfolgt sein. Österreich setzte diese Richtlinie mit der Verabschiedung des Bundes-Behindertengleichstellungspaketes, das den Fokus der vorliegenden Studie bildet, um.

Das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderung

Die EU rief das Jahr 2003 zum Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderung aus. Dies fand nicht rein zufällig rund zehn Jahre nach der Verabschiedung der „Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte"[4], seitens der UN Vollversammlung statt. Inhalt dieser Rahmenbestimmungen waren vor allem an die Mitgliedsstaaten gerichtete Bestimmungen zur Schaffung einer gleichberechtigten Teilhabe, der Sensibilisierung der Allgemeinheit über Rechte, Bedürfnisse und das Potenzial von Menschen mit Behinderung, die Gewährleistung der medizinischen Versorgung sowie Rehabilitationsdiensten, die Bereitstellung von Unterstützungsdiensten, die Schaffung einer behindertengerechten Umwelt, das Sicherstellen, dass Bildung von

4 http://www.un.org/documents/ga/res/48/a48r096.htm [Zugriff am 22.12.2010]

Menschen mit Behinderung ein integrierender Bestandteil des Bildungssystems ist sowie Menschen mit Behinderung Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu bieten, um nur einige Punkte zu nennen.

Der Fokus des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderung lag vordergründig auf der Sensibilisierung für die Rechte und den Diskriminierungsschutz dieser Menschengruppe. Darüber hinaus sollte der Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedsstaaten und der Zusammenarbeit der wichtigsten Beteiligten, wie EntscheidungsträgerInnen, SozialpartnerInnen, NGOs/NPOs, Sozialdienste und Interessenvertretungen, gefördert und eine positive Darstellung der Menschen mit Behinderung in den Vordergrund gerückt werden.

Daran angelehnt wurden in Österreich für das Jahr 2003 folgende Schwerpunkte festgelegt:

- Sensibilisierung der Bevölkerung für ein verändertes Bild von Menschen mit Behinderungen
- Erstellung eines Berichtes der Bundesregierung über die Lage der behinderten Menschen in Österreich
- Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen („Behindertenmilliarde“)
- Barrierefreiheit im umfassenden Sinn
- Zehn Jahre Reform der Pflegevorsorge
- Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Zudem wurden im Regierungsprogramm der österreichischen Bundesregierung für die XXII Gesetzgebungsperiode folgende Ziele zum Thema „Menschen mit Behinderung“ festgehalten:

- Erarbeitung eines Behindertengleichstellungsgesetzes
- Durchforstung der Berufsausbildungs-, Ausübungs- und Zugangsgesetze auf

Diskriminierung behinderter Menschen
- Barrierefreie Nutzung bei Um- und Neubauten im gesamten öffentlichen Bereich
- Barrierefreier Zugang zum E-Government und E-Learning
- Verbesserung der Voraussetzungen für Gebärden- und Lautsprache

Die endgültige gesetzliche Umsetzung dieser Vorhaben erfolgte rund zwei Jahre später. Vor allem der Umstand, dass die Behindertenpolitik eine Querschnittsmaterie darstellt, die alle Lebensbereiche umfasst und von der alle Gebietskörperschaften und viele Interessenvertretungen betroffen sind, führte oft zu unterschiedlichen Standpunkten, die sich zum Teil diametral gegenüberstanden. Insbesondere die im Erstentwurf enthaltene Verfassungsbestimmung führte zu Protesten bei den Ländern, die dies als Eingriff in ihre verfassungsrechtlich zugesicherten Kompetenzen sahen (Hofer et al. 2006).

Die Forderung der Behindertenverbände nach der Möglichkeit einer Verbandsklage wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sowie Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen abgelehnt. Ebenso wurde die Forderung nach einem Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch von Wirtschaftsseite abgelehnt.

Schlussendlich trat das Behindertengleichstellungspaket mit 1. Jänner 2006 in Kraft. Die wesentliche Zielsetzung des Paketes ist die Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen und die Ermöglichung einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe in der Lebens- und Arbeitswelt.

Behindertenpolitik im Kontext der UN-Behindertenrechtskonvention

Das Jahr 2006 war auch auf Ebene der UN ein maßgebendes Jahr im Rahmen der Behindertenpolitik. Am 13. Dezember 2006 wurde von den Vereinten Nationen eine „Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-BRK) beschlossen. Damit wurde ein Abkommen zum Schutz und zur Stärkung der Rechte und Würde

von Menschen mit Behinderungen verabschiedet. Österreich hat dieses Abkommen am 9. Juli 2008 für den eigenen Wirkungsbereich ratifiziert (BGBl. III Nr. 155/2008).

Als Folge der Ratifizierung gilt es seitdem, die entsprechenden völkerrechtlichen Verpflichtungen in nationales Recht umzusetzen und zu vollziehen. Diese Verpflichtung gilt gleichermaßen aus Sicht der Verwaltung für Bund, Länder und Gemeinden sowie auf der anderen Seite für den Bereich der Rechtsprechung. Grundlegendes Ziel ist somit, die Standards bzw. Verpflichtungen, die mit der Konvention einhergehen, zu gewährleisten bzw. wo notwendig in Umsetzung zu bringen. In den 50 Artikeln der Konvention und 18 Artikeln des Fakultativprotokolls werden neben formaler Bestimmungen (beispielweise im Zusammenhang mit Überwachung und Zuständigkeit) die inhaltlichen Grundsätze bzw. Voraussetzungen definiert. Diese betreffen eine Reihe von Themen. So werden neben grundsätzlicher Gleichberechtigungs- und Diskriminierungsaspekte ebenfalls bestimmte Gruppen (Frauen und Kinder mit Behinderung) sowie Sektoren (Gesundheit, Bildung) behandelt.

Als Konsequenz der UN-Behindertenrechtskonvention wurde durch eine Anpassung des Bundesbehindertengesetzes ein unabhängiger und weisungsfreier Ausschuss für die Überwachung der Einhaltung der UN-Behindertenrechtskonvention in Angelegenheiten geschaffen, die in Gesetzgebung und Vollziehung Bundessache sind. Dieser Monitoringausschuss holt anlassbezogen Stellungnahmen von Organen der Verwaltung ein, gibt konventionsrelevante Empfehlungen und Stellungnahmen ab und berichtet regelmäßig dem Bundesbehindertenbeirat sowie de facto dem Sozialminister. Im Oktober 2010 wurde der erste Staatenbericht über die innerstaatliche Umsetzung der Konvention an die Vereinten Nationen übermittelt (BMASK 2010). In weiterer Folge ist vorgesehen, auf den bisherigen Ergebnissen aufbauend einen „Nationalen Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen 2011 – 2020“ zu erstellen (BMASK 2010).

2.2. Ziele der Studie

Ausgehend von den vorab dargelegten Entwicklungen der Behindertenpolitik auf österreichischer, europäischer und internationaler Ebene ist das Ziel der vorliegenden Studie die Evaluierung der Umsetzung und insbesondere der Wirkungen des Behindertengleichstellungspaketes bzw. ihm zugrunde liegender Gesetze:

- Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG
- Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG
- Bundesbehindertengesetz – BBG

Das Forschungsvorhaben wurde hierbei insbesondere von folgender Fragestellung geleitet:

„Welche Wirkungen haben die gesetzlichen Bestimmungen im Behindertengleichstellungspaket auf die davon betroffenen Menschen, Organisationen und Unternehmen?“

Die näher betrachteten Betroffenen sind Menschen mit Behinderung, SchlichtungspartnerInnen in der Arbeitswelt und im täglichen Leben sowie VertreterInnen der Verwaltung und Politik.

Im Fokus der vorliegenden Evaluierung steht also erstens die Identifikation von Wirkungen, die auf Basis der genannten gesetzlichen Änderungen entstanden, und zweitens eine Analyse, inwiefern diese Wirkungen mit der Intention des Gesetzgebers in Einklang stehen. Folgende Subfragestellungen werden hierbei berücksichtigt:

- Wie werden die Wirkungen der gesetzlichen Änderungen von den wesentlichen Akteuren beurteilt?
- Sind die Wirkungsziele mit den geltenden Regelungen erreicht worden?

- Sind Zusatzeffekte aufgetreten? Falls ja: Welche?
- Besteht ein Bedarf an Erweiterungen? Falls ja: Welcher?
- Haben sich die Regelungen als praktikabel erwiesen?
- Besteht ein Novellierungs- oder Aufhebungsbedarf?

Nachfolgendes Kapitel 3 widmet sich nunmehr den gesetzlichen Grundlagen, die Anstoß für die Gleichstellung sein sollen.

3. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Auf der Grundlage des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes (Art. 7 Abs. 1 B-VG) sind der Bund, die Bundesländer und die Gemeinden verpflichtet, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten. Im aktuellen Regierungsprogramm der XXIV. Gesetzgebungsperiode ist eine umfassende Evaluierung und Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsrechtes vorgesehen (BKA 2008).

Kern der Evaluierung ist das sogenannte **Behindertengleichstellungspaket**, das ein umfassendes Diskriminierungsverbot für behinderte Menschen und deren Angehörige in Österreich bieten soll und mit dem auch die EU-Richtlinie 2000/78/EG (ABl. Nr. L 303/16), die Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf verbietet, in österreichisches Bundesrecht umgesetzt wird. Neben der Einführung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes sah dieses Paket Änderungen mehrerer bestehender Gesetze vor (u.a. Behinderteneinstellungsgesetz, Bundesbehindertengesetz). Die grundlegende Zielsetzung dieses umfassenden Gesetzespaketes stimmt mit jener der UN-Behindertenrechtskonvention überein. Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung sollen beseitigt bzw. verhindert und damit ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft gewährleistet werden (BMASK 2010).

Die Kurzbeschreibungen nachstehender Gesetze sollen einen kompakten Überblick über den Norminhalt dieser Bestimmungen liefern, deren Wirkungsevaluierungsergebnisse in Kapitel 5 dargestellt und in Kapitel 6 resümiert werden:

- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (kurz: Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG)
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)
- Bundesbehindertengesetz (BBG)
- Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz

3.1. Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz

Am 1. Jänner 2006 trat in Österreich das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGBl. I Nr. 82/2005) in Kraft. Ziel dieses Bundesgesetzes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen „im täglichen Leben“ zu beseitigen oder zu verhindern und damit ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten sowie ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen (§ 1 BGStG).

Das BGStG enthält ein Diskriminierungsverbot für private Rechtsverhältnisse des täglichen Lebens, das den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, sowie den Bereich der Bundesverwaltung umfasst (§ 2 BGStG). Es verbietet unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie Belästigungen in allen Lebensbereichen (§§ 4 und 5 BGStG). Bestimmte Angehörige unterliegen ebenfalls diesem Schutz, um die Diskriminierung aufgrund familiärer Beziehungen (z.B. Familie erhält keinen Mietvertrag, da diese ein behindertes Kind hat) verhindern (§ 4 BGStG).

Vor allem Barrieren und weitere mittelbare Diskriminierungen können laut Gesetz Rechtsfolgen haben, wenn ihre Beseitigung zumutbar und unter keinen unverhält-

nismäßigen Belastungen erfolgen kann (§ 6 BGStG). Diese Rechtsfolgen umfassen die Verpflichtung, materiellen oder immateriellen Schadenersatz zu leisten (§ 9 BGStG). Ansprüche aus diesem Gesetz sind gerichtlich (bzw. im Bund über die Amtshaftung) geltend zu machen (§ 19 BGStG). Davor muss jedoch beim Bundessozialamt ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden, wobei eine Mediation angeboten werden soll (§§ 14 bis 16 BGStG). Die betroffenen Personen müssen die Diskriminierung nicht beweisen, sondern lediglich glaubhaft machen (§ 12 BGStG).

Über die Rechtsfolgen im individuellen Diskriminierungsfall hinaus sieht das BGStG ein weiteres Instrument vor, das Einsatz finden kann, wenn die Vermutung besteht, dass die allgemeinen Interessen der Menschen mit Behinderung wesentlich und dauerhaft beeinträchtigt werden. Die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) kann in diesem Fall infolge des Gesetzes nach Empfehlung des Bundesbehindertenbeirates, die mit Zweidrittelmehrheit erfolgen muss, eine sogenannte Verbandsklage mit dem Ziel der Feststellung der Diskriminierung einbringen (§ 13 BGStG). Auch im Falle einer Verbandsklage muss ein Schlichtungsverfahren verpflichtend vorgehen.

Zu den Verpflichtungen, die sich der Bund durch die Bestimmungen des BGStG selbst auferlegt hat bzw. die VerkehrsbetreiberInnen betreffen, gehört die Verpflichtung, Etappenpläne für den Abbau von Barrieren im Verkehrsbereich und bei Bundesgebäuden zu erstellen (§§ 8 und 19 BGStG)[5]. In diesem Zusammenhang gelten Übergangsbestimmungen von bis zu 10 Jahren für die Beseitigung von Barrieren im Verkehrsbereich und bei Bauwerken, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes bewilligt bzw. zugelassen wurden (§ 19 BGStG). Diese Bestimmungen gelten allgemein für den

5 Im Zeitraum der Berichterstellung erfolgte eine Novellierung des BGStG. Die Gesetzesänderung konnte jedoch nicht in den Bericht aufgenommen werden. Die für diesen Bereich geltende Änderung besagt: „Alle Bundesministerien, der Präsident bzw. die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes, des Verwaltungsgerichtshofes, des Rechnungshofes, des Nationalrates und des Bundesrates sowie die Volksanwaltschaft haben den für ihren Zuständigkeitsbereich bis 31. Dezember 2010 erstellten Teiletappenplan auf ihrer Homepage kundzumachen. Wenn der Teiletappenplan kundgemacht ist, liegt eine mittelbare Diskriminierung im Sinne des § 5 Abs. 2 wegen baulicher Barrieren in vom Bund genutzten Gebäuden nur vor, soweit die Beseitigung der Barrieren in diesem Teiletappenplan vorgesehen ist und bis zum 31. Dezember 2019 noch nicht umgesetzt wurde. (BGBl. I Nr. 111/2010)

Bund und BetreiberInnen entsprechender Verkehrsanlagen, ohne dabei konkrete Sanktionsmöglichkeiten vorzusehen.

3.2. Behinderteneinstellungsgesetz

Während das BGStG Diskriminierungsschutz „im täglichen Leben“ vorsieht, findet das Behinderteneinstellungsgesetz in der Arbeitswelt Anwendung. Es trat im Jahr 1970 (damals noch unter der Bezeichnung Invalideneinstellungsgesetz) in Kraft (BGBl. Nr. 22/1970) und wurde seitdem zahlreichen Novellierungen unterzogen. Der Zweck des BEinstG ist die möglichst weitgehende Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Erwerbsleben und beruht dahingehend wesentlich auf drei Säulen: Der Beschäftigungspflicht zur Einstellung begünstigter Behinderter für Dienstgeber mit zumindest 25 Dienstnehmern (§ 1 BEinstG), der Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung über Mittel des Ausgleichstaxfonds (§ 10a BEinstG) und dem erhöhten Kündigungsschutz begünstigter Behinderter (§ 8 BEinstG).

Im Zuge des Behindertengleichstellungspaketes 2006 wurde das Diskriminierungsverbot aufgrund von Behinderung in der Arbeitswelt aufgenommen. So wurden manche weiter oben im Zusammenhang mit dem BGStG bereits erwähnte Inhalte ebenfalls im BEinstG für den Bereich der Arbeitswelt analog bzw. vergleichbar definiert. Dies betrifft unter anderem den Geltungsbereich (§ 7a BEinstG), den Diskriminierungsschutz mit einer Aufzählung typischer Diskriminierungssituationen, in denen der Schutz besonders gilt (§§ 7b bis 7d BEinstG), den Schutz der Angehörigen (§ 7b BEinstG), die Zumutbarkeitsbestimmungen (§ 7c BEinstG), die Rechtsfolgen (§§ 7e bis 7i BEinstG), den Verfahrensweg (§§ 7k bis 7n BEinstG), das Schlichtungsverfahren inkl. allfälliger Mediation (§§ 7k bis 7o BEinstG) und die Beweislast (§ 7p BEinstG). Die Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft regelt § 24a bzw. werden die einzelnen Bestimmungen in den §§ 24b bis 24f näher ausgeführt.

Insgesamt ist vieles analog zum BGStG geregelt. Wesentliche Ausnahmen sind, dass es im BEinstG keine Übergangsbestimmungen gibt und Erfüllungsansprüche geltend gemacht werden können.

Eine weitere Änderung betrifft die Aktualisierung des Behindertenbegriffs (§ 3 BEinstG) in Anlehnung an den neuen Begriff des § 3 BGStG: „[…] ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren.“ Damit ist die Definition hinsichtlich Behinderung nicht auf die Beeinträchtigung selbst, sondern auf ihre Auswirkung ausgerichtet, womit der soziale Aspekt im Gegensatz zur früheren medizinischen Charakteristik die dominierende Stellung einnimmt.

Die Verpflichtung für DienstgeberInnen zu angemessenen Vorkehrungen und Fördermaßnahmen für beschäftigte Menschen mit Behinderung ist eine weitere konkrete Adaption im BEinstG. Die Maßnahmen betreffen den Zugang zu Beschäftigung, die Ausübung des Berufes, den beruflichen Aufstieg sowie die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung. Eine entsprechende Verhältnismäßigkeit soll hierbei in Betracht gezogen werden, wenn Fördermaßnahmen oder sonstige Vorschriften eine etwaige Belastung ausreichend kompensieren. Sanktionsmöglichkeiten für den Fall, dass DienstgeberInnen die entsprechenden Maßnahmen nicht treffen, sind keine vorgesehen (§ 6 BEinstG).

3.3. Bundesbehindertengesetz – Behindertenanwalt

Das Bundesbehindertengesetz (BBG) ist im Jahr 1990 in Kraft getreten und regelt diverse Maßnahmen (von der Einrichtung eines Bundesbehindertenbeirats bis zu konkreten Bestimmungen zum Behindertenpass und zu Blindenführhunden), die als gemeinsa

mes Ziel die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben für Menschen mit Behinderung haben (§ 1 BBG).

Als wesentliche Änderung im Rahmen des Behindertengleichstellungspaketes ist die Einrichtung eines Anwalts bzw. einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen (Behindertenanwalt) durch das zuständige Ressort (zum damaligen Zeitpunkt das BMSG, nun das BMASK) (§ 13b BBG). Das Gesetz enthält weiters Angaben zu Aufgaben (§ 13c BBG), zur Bestellung (§ 13d BBG) sowie zu Geschäftsführung und Kostenübernahme im Zusammenhang mit dieser Stelle (§ 13e BBG). Grundsätzlich gehören zu den wesentlichen Aufgaben des Behindertenanwalts Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des BGStG oder der §§ 7a bis 7q des BEinstG diskriminiert fühlen. Weitere Möglichkeiten dieser weisungsfrei eingerichteten Position liegen in der Abfassung von Berichten und der Abgabe von Empfehlungen im Zusammenhang mit Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen.

3.4. Artikel 8 des Bundesverfassungsgesetzes

Mit dem Gleichstellungspaket wurde auch die österreichische Gebärdensprache im Rahmen einer Novelle zum Bundesverfassungsgesetz als eigenständige Sprache anerkannt (Art. 8 Abs. 3 B-VG, eingeführt durch BGBl. I Nr. 81/2005.). Näheres soll entsprechend dieser Bestimmung in weiteren Gesetzen geregelt werden.

3.5. Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz

Im Anschluss an das Behindertengleichstellungspaket wurde das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz verabschiedet (BGBl. I Nr. 90/2006)

Dabei handelt es sich um ein Bündelgesetz, das z.B. das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Richterdienstgesetz und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 betrifft und

mit dem berufliche Zugangsbarrieren und diskriminierende Gesetzesbestimmungen, insbesondere im Bereich des Dienst- und Berufsrechts, beseitigt werden.

4. METHODISCHES VORGEHEN

Wie in Kapitel 2.2 dargestellt, ist die forschungsleitende Hauptfrage: „Welche Wirkungen haben die gesetzlichen Bestimmungen im Behindertengleichstellungspaket auf die davon betroffenen Menschen, Organisationen und Unternehmen?“

Zur Identifizierung der Wirkungen wurden, abgesehen von einer Sekundärmaterialanalyse und der Berücksichtigung einer beim Bundessozialamt erstellten Datenbank zu allen durchgeführten Schlichtungsfällen, zwei Primärerhebungen durchgeführt.

Zum einen wurden im Rahmen einer qualitativen Erhebung VertreterInnen unterschiedlicher Unternehmen, Institutionen und Organisationen befragt, die entweder direkt von den gesetzlichen Änderungen betroffen sind oder gut über die Wirkungen urteilen können. Die konkrete Vorgehensweise ist unten in Kapitel 4.2 beschrieben.

Zum anderen wurden jene Personen befragt, die bisher an einem Schlichtungsverfahren teilgenommen hatten. Dies waren einerseits die SchlichtungswerberInnen, die sich in irgendeiner Weise diskriminiert fühlten, und andererseits die SchlichtungspartnerInnen, denen eine Diskriminierung vorgeworfen wurde. Der starke Fokus auf das Schlichtungsverfahren liegt darin begründet, da es ein zentrales Instrument der hier behandelten Gesetzesmaterie ist und zudem eine notwendige Voraussetzung für eine allfällige Klage bei den ordentlichen Gerichten darstellt. Somit müssen alle Fälle von Diskriminierung, die nicht rein privat gelöst werden, irgendwann zur Schlichtungsstelle kommen. Die konkrete Vorgehensweise dieser quantitativen Erhebung wird im nachfolgenden Kapitel 4.1 beschrieben.

4.1. Quantitative Erhebung

Die SchlichtungswerberInnen und die SchlichtungspartnerInnen wurden jeweils mittels eines schriftlichen Fragebogens mit überwiegend geschlossenen Fragen befragt.

Seit der Einführung des Schlichtungsverfahrens mit 01.01.2006 gab es mit Stand 30.04.2011 877 Schlichtungsverfahren. 95% dieser Fälle waren mit dem Stichtag abgeschlossen.

Aufgrund des zeitlichen Rahmens der Studie flossen nur jene Fälle in die Auswertung ein, die zwischen 01.01.2006 und 30.06.2010 eingebracht wurden. Dabei handelt es sich um 732 Schlichtungsfälle, die somit die Grundgesamtheit der durchgeführten Erhebung darstellen. An jedem Schlichtungsfall war jedenfalls ein/e Schlichtungswerber/in und ein/e Schlichtungspartner/in beteiligt.

Erhebungsinstrument

Als Erhebungsinstrument wurden schriftliche Fragebögen mit überwiegend geschlossenen Fragen eingesetzt[6]. Der Fragebogen für SchlichtungswerberInnen unterschied sich lediglich in geringem Ausmaß vom Fragebogen, der an die SchlichtungspartnerInnen ausgesendet wurde. Einige Fragen konnten sinnvollerweise nur jeweils einer der beiden Gruppen gestellt werden und die Fragen zur Soziodemografie bzw. der Struktur der betroffenen Unternehmen waren ebenfalls unterschiedlich.

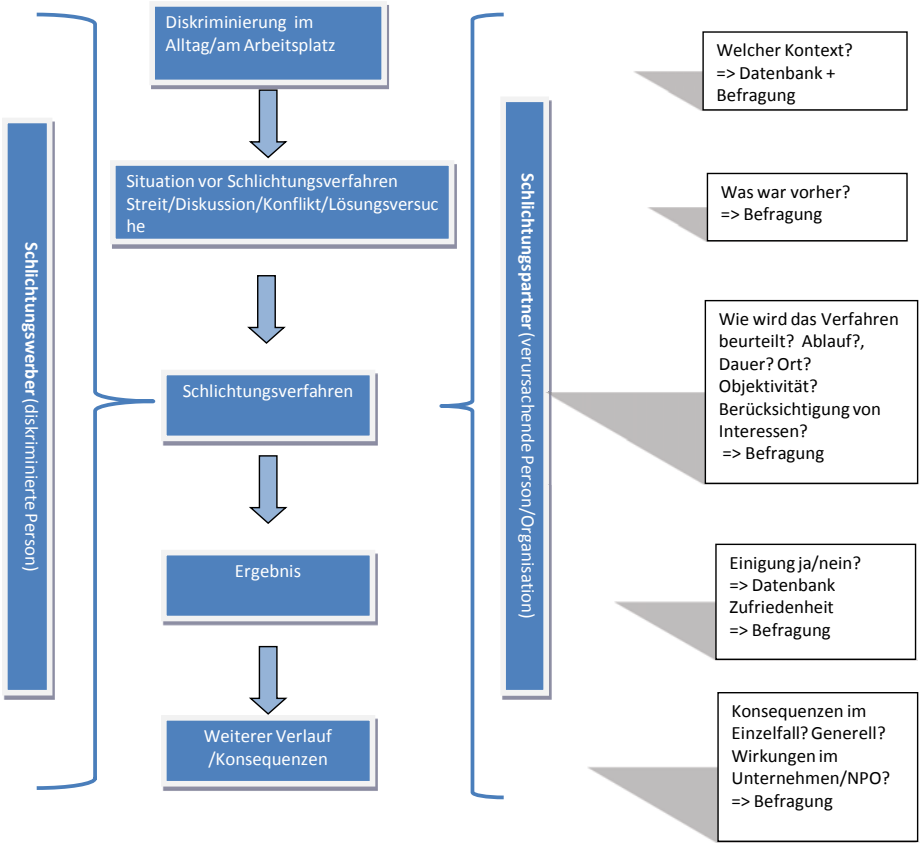
Grundsätzlich basierte der Aufbau des Fragebogens auf folgenden Fragen und orientiert sich am in Abbildung 1 dargestellten Ablaufschema:

6 Die beiden Fragebögen sind dem Anhang beigefügt.

- Was passierte vor dem Schlichtungsverfahren? Warum wurde es eingeleitet?
- Wie wird das Instrument Schlichtungsverfahren wahrgenommen?
- Sind die Beteiligten am Verfahren mit dem Schlichtungsverfahren zufrieden?
- Welche Konsequenzen haben die Ergebnisse der Verfahren?
- Gibt es Unterschiede nach Behinderungsart; Diskriminierungstatbestand? Branche?

Dementsprechend konzentriert sich der Fragebogen, neben allgemeinen statistischen Daten zur Person bzw. Organisation, auf die wesentlichen Interessensbereiche im Umfeld des Schlichtungsverfahrens, die nicht durch die beim Bundessozialamt geführte Datenbank erfasst werden. So wurde erstens die Situation im Vorfeld des Verfahrens inkl. der Ziele und der Einschätzung des Verhältnisses der Beteiligten abgefragt. Zweitens wurde auf die Zufriedenheit mit dem Verfahren selbst und den damit zusammenhängenden Aspekten fokussiert und drittens wurden Fragen zur Einschätzung der unmittelbaren Ergebnisse sowie der langfristigen Konsequenzen gestellt.

Abbildung 1: Schema für die Fragebogenerstellung



Um das Gros der SchlichtungswerberInnen erreichen zu können, wurde bei der Erstellung des Fragebogens auf hohe Verständlichkeit bei gleichzeitiger hinreichender Präzision der Begriffe geachtet. Die im BMASK angesiedelte Steuergruppe mit VertreterInnen unterschiedlicher Verwaltungsbereiche und VertreterInnen unterschiedlicher Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung hatte bei einem Treffen im Oktober 2010 ausführlich die Möglichkeit Feedback, und Überarbeitungswünsche zum Fragebogen zu geben.

Ablauf der Erhebung

Im Zeitraum von 15. Oktober 2010 bis 15. November 2010 wurde die postalische Erhebung durchgeführt. Zur Wahrung der Anonymität der Beteiligten am Schlichtungsverfahren wurden die Fragebögen vom Bundessozialamt verschickt. In einem gemeinsamen Begleitbrief wurde das Vorgehen erläutert und Kontaktpersonen für Fragen angeführt.

Wie erwähnt, umfasste die Grundgesamtheit insgesamt 732 Schlichtungsfälle. Es waren allerdings teilweise die gleichen SchlichtungswerberInnen bzw. die gleichen SchlichtungspartnerInnen involviert. Diesem Umstand wurde insofern Rechnung getragen, als jede/r Schlichtungswerber/in bzw. jede/r Schlichtungspartner/in nur einmal angeschrieben wurde. Sofern sie/er an mehreren Schlichtungsverfahren beteiligt war, wurde sie/er gebeten, sich auf das letzte Verfahren zu konzentrieren. Im Falle der SchlichtungswerberInnen wurden solcherart 687 Personen angeschrieben, die innerhalb des Zeitraums Jänner 2006 bis Juli 2010 ein Schlichtungsverfahren eingebracht hatten.

Bei den SchlichtungspartnerInnen konnten nur jene Personen angeschrieben werden, die bei einem Schlichtungsverfahren zwischen Jänner 2009 und Juli 2010 involviert waren. Kontaktdaten von SchlichtungspartnerInnen bei früheren Verfahren lagen dem Bundessozialamt nicht vor.

Der endgültige Rücklauf der Fragebögen ist in der untenstehenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 1: Rücklauf Fragebögen

	versandt	unzustellbar	zusätzlich	Rücklauf	%
SchlichtungswerberInnen	687	38[7]	15[8]	224	34%
SchlichtungspartnerInnen	220	17[9]	/	74	36%

Mit jeweils rund einem Drittel aller Befragten antwortete eine ausreichende Anzahl an Personen für eine sinnvolle Auswertung. Bei den SchlichtungswerberInnen war aufgrund des hohen Involvements ursprünglich mit einem etwas höheren Rücklauf gerechnet worden. Bei den PartnerInnen kann der Rücklauf von mehr als einem Drittel als sehr positiv gesehen werden.

Auswertung

Die Stichprobe wurde anhand der vom Bundessozialamt zur Verfügung gestellten Daten zur Grundgesamtheit (Datenbank) auf Repräsentativität hinsichtlich wesentlicher Merkmale überprüft und die Ergebnisse der Befragung deskriptiv uni- und bivariat dargestellt. In einigen relevanten Fällen wurden zusätzlich statistische Tests auf signifikante Unterschiede durchgeführt.

Die Ergebnisse wurden in Bezug zu den Aussagen aus den qualitativen Interviews (siehe Kapitel 4.2) gesetzt und gemeinsam zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragen herangezogen.

Eine weiterführende multivariate Auswertung konnte aus Ressourcengründen nicht durchgeführt werden.

7 Diese Zahl setzt sich zusammen aus: 8 Personen, die verstorben sind; 6 Personen, die verzogen sind; 20 Personen wurden lediglich beraten und haben keine Schlichtung beantragt und 2 Fälle, die doppelt verschickt wurden

8 Wurden von SchlichtungswerberInnen zusätzlich angefordert, die mehrere Schlichtungen durchführten und sind zu den 687 verschickten Fragebögen hinzuzuzählen.

9 17 Personen sind nicht mehr im Unternehmen tätig bzw. der Fragebogen konnte nicht an sie zugestellt werden.

4.2. Qualitative Erhebung

Mittels qualitativer Leitfadeninterviews wurden Personen aus dem Bereich „Politik und Verwaltung“, „Interessenvertretung und Behindertenorganisationen“ sowie „öffentliche und private Unternehmen“, die mit der Gesetzesmaterie vertraut sind, zur Intention, der Umsetzung und den Wirkungen der betrachteten Normen befragt. Solcherart sollten jene Personen, die am ehesten die Wirkungen der konkreten Regelungen abschätzen können, Gelegenheit bekommen, ihre Sichtweise einzubringen und Vorschläge für eine eventuelle Novellierung abzugeben.

Vorschläge und Empfehlungen für potenzielle InterviewpartnerInnen wurden seitens der Steuergruppe sowie des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und einiger Behindertenorganisationen abgegeben.

Erhebungsinstrument

Das Erhebungsinstrument war ein Interviewleitfaden, der sich strukturell und thematisch an den zu evaluierenden Gesetzen orientierte. Die Fragen waren offen formuliert und wurden lediglich als Gerüst verwendet. Die befragten Personen wurden hinsichtlich des Gesprächsflusses möglichst wenig beeinflusst. Es wurde lediglich darauf geachtet, dass alle für eine Person relevanten Themen irgendwann im Verlauf des Interviews behandelt wurden. Das Ziel der Interviews war, den Bezug der jeweiligen AnsprechpartnerInnen zur Thematik zu eruieren und die Intention, Umsetzung und Wirkungen der gesetzlichen Regelungen aus ihrer Sicht zu erfassen. Zudem sollten zukünftige Handlungsmöglichkeiten aus dem jeweiligen Blickwinkel der Befragten erhoben werden.

Die Tatsache, dass die jeweiligen GesprächspartnerInnen unterschiedliche Bezugspunkte zu den Gesetzen haben, wurde in der Interviewsituation berücksichtigt. So existierte lediglich eine Langform des Leitfadens, mit einer Vielzahl an Fragen, von

denen allerdings nicht immer alle bei jeder befragten Person gestellt wurden. Da alle InterviewerInnen gut mit der Materie vertraut waren, wurde die generelle Vorgehensweise einmal im Team festgelegt und der Interviewkompetenz der befragenden Person überlassen, welche Fragen letztlich gestellt wurden. Der Leitfaden befindet sich im Anhang.

Erhebung

Die Interviews wurden zwischen Ende August und Ende November durchgeführt. Der Hauptteil der Erhebung fand im Oktober statt. Die Durchführung der Interviews erfolgte durch Mitglieder des Evaluierungsteams. Insgesamt wurden 45 Interviews geführt, die zwischen 30 und 90 Minuten dauerten. Einige ursprünglich geplante Interviews konnten aufgrund terminlicher Probleme bei InterviewpartnerInnen oder konkreter Absagen nicht wie geplant im Erhebungszeitraum durchgeführt werden.

Eine Auflistung der geführten Interviews ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 2: InterviewpartnerInnen gruppiert

Politik & Verwaltung	Behindertenanwalt Buchinger Behindertensprecher BZÖ Behindertensprecher FPÖ Behindertensprecher ÖVP Behindertensprecher SPÖ Behindertensprecherin Grüne BKA (2 TN)	BMASK (3 Interviews) BMUKK BMWF BSB Ehem. Behindertenanwalt Haupt Land Salzburg Monitoringausschuss WKÖ
Behindertenorganisationen & sonstige Interessenvertretungen	Arbeiterkammer (2 TN) BIZEPS Blickkontakt Dachverband berufliche Integration Industriellenvereinigung Klagsverband KOBV Verein HPE-Österreich ÖAR ÖBSV ÖGB	ÖGLB ÖZIV Plattform für Integration und Gebärdensprache Pro Mente Austria (2 TN) Verein „gemeinsam leben – gemeinsam lernen – Integration Wien“ VÖGS - Verein österreichischer gehörloser Studierender WIBS
Öffentliche & private Unternehmen bzw. Körperschaften	Baumax (2 TN) Erste Bank (3 TN) ORF (2 Interviews) ÖBB (3 Interviews) UNIQA (2 Interviews) Schloss Schönbrunn Kultur- und BetriebsGmbH Wiener Linien	

Auswertung

Alle Interviews wurden digital aufgezeichnet, transkribiert und mittels NVivo, einer Software, welche die qualitative Datenanalyse unterstützt, ausgewertet. Hierfür wurde der Text entsprechend vercodiert. Prägnante Aussagen aus den Interviews flossen als direkte Zitate in den Text ein. Zur Wahrung der Anonymität der InterviewpartnerInnen sind diese lediglich mit einer Zahl versehen.

5. ERGEBNISSE

Die folgenden Kapitel stellen die Kernergebnisse der Evaluierung dar. Das Kapitel ist nach den einzelnen zu evaluierenden Gesetzesmaterien mit ihren unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen unterteilt. Es werden jeweils die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews sowie die deskriptive Auswertung der Befragung der SchlichtungsteilnehmerInnen in den jeweiligen Unterkapiteln zusammengefasst. Im Vordergrund stehen die seit dem Inkrafttreten der jeweiligen gesetzlichen Regelung erkennbaren Wirkungen und Hürden, die intendierte Wirkungen verhindern.

Die wesentlichen Teilkapitel schließen mit einem knappen Resümee. Zudem werden konkrete Handlungsempfehlungen als Abschluss angeführt. Die Handlungsempfehlungen leiten sich aus den Aussagen oder auch konkreten Vorschlägen der InterviewpartnerInnen ab und können dementsprechend Anregungen enthalten, die nicht uneingeschränkt im Kompetenz- und Möglichkeitsbereich des BMASK oder des Bundessozialamts liegen.

Das Kapitel 5.2 zum Schlichtungsverfahren nimmt mehr Raum ein, da hier sowohl die Ergebnisse aus den quantitativen als auch den qualitativen Erhebungen dargestellt werden.

5.1. Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG

Entsprechend § 1 des BGStG ist das Ziel dieses Bundesgesetzes:

„Die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen."

Wie es zu diesem Gesetz kam, wurde bereits ausführlich in Kapitel 2 behandelt. Nachfolgend sind zunächst die intendierten Wirkungen und Hürden, die das Gesetz generell betreffen, zusammengefasst, bevor in Kapitel 5.1.1 näher auf das Schlichtungsverfahren, in Kapitel 5.1.2 auf die Verbandsklage und in Kapitel 5.1.3 auf die Barrierefreiheit eingegangen wird.

Intendierte Wirkung

Die Mehrzahl der VertreterInnen der Politik und der öffentlichen Hand sah die intendierten Wirkungen im Grunde darin, über das Anti-Diskriminierungsrecht der EU hinaus ein umfassendes Behindertengleichstellungspaket zu beschließen. Die VertreterInnen der Behindertenorganisationen sahen die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und die Sensibilisierung der Bevölkerung für die Thematik als Ziel.

Erhofft haben sich Organisationen und Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung, mit dem Gesetz ein wirksames Mittel gegen Diskriminierung im Alltag in der Hand zu haben. Unterstützt durch die Instrumente „Schlichtungsverfahren", „Verbandsklage" und das Diskriminierungsverbot in Zusammenhang mit Barrieren sollte es möglich sein, schrittweise an gleichberechtigte Verhältnisse heranzukommen.

Hürden

Aus der Sicht vieler Befragter ist problematisch, dass der mit dem BGStG geregelte Diskriminierungsschutz wichtige Lebensbereiche nicht oder nicht vollständig betrifft. Als Beispiele werden bauliche Barrierefreiheit, die Integration von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung in den Grundschulen und Basisausbildungen, Regelungen der bedarfsorientierten Mindestsicherung und die Übernahme von Kosten für GebärdensprachdolmetscherInnen oder Arbeitsassistenzen erwähnt. Diese Bereiche fallen unterschiedlichen Aussagen zufolge in die Kompetenz der Bundesländer und werden dem föderalistischen System entsprechend unterschiedlich geregelt. Ein/e Vertreter/in meint hierzu: „Das gibt es ja in vielen anderen Bereichen auch, dass unsere föderalistische Struktur manchmal eher hinderlich als förderlich ist. In diesem Fall ganz besonders, wiewohl man dazu sagen muss, dass die Bereiche, die dann rein in die Länderkompetenz fallen, riesengroß sind. Es ist jetzt nicht ein gewaltiges Kardinalproblem, aber es ist ein Problem.“ (Interview 9)

Eine Person äußerte sich hingegen positiv zu den Landeskompetenzen. Vor allem die regionalen Spezifika sieht sie dadurch besser geregelt. Die meisten Behindertenorganisationen beklagten indes die dadurch gegebenen unterschiedlichen Fortschritte bei den Formulierungen der landesgesetzlichen Regelungen und der sich daraus ergebenden unterschiedlichen Umsetzung. UnternehmensvertreterInnen und Interessenvertretungen der Wirtschaft sprachen sich ebenfalls für ein Bundesgesetz aus, das z.B. Barrierefreiheit normiert, und verwiesen dabei auf die länderspezifische Fördervergabe im Bereich der Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe oder der Integrationsbeihilfe bei ArbeitnehmerInnen mit Behinderung. „Also für uns ist es eigentlich immer wichtig, ein Bundesgesetz zu haben, denn da ist die Betroffenheit aller gleich. Man sieht das oft, dass es schwierig ist, also es gibt viele Betriebe, die mehrere Zweigniederlassungen haben und schon alleine in der Fördervergabe ist es oft unterschiedlich, ob man jetzt in Salzburg oder in Oberösterreich wohnt und das macht es natürlich schwierig.“ (Interview 15), führt beispielsweise ein/e Vertreter/in aus.

5.1.1. Schlichtungsverfahren

Der folgende Abschnitt widmet sich dem Schlichtungsverfahren als wesentlichem, neu eingeführtem Instrument im Rahmen des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes mit dem Ziel, eine außergerichtliche Einigung der beteiligten Parteien zu ermöglichen.

Die Anwendung eines Schlichtungsverfahrens ist in den §§ 14 bis 16 des aktuell geltenden BGStG sowie §§ 7k bis 7o des BEinstG normiert und kann demzufolge sowohl im Zusammenhang mit Angelegenheiten der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Sinne des BGStG als auch hinsichtlich der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt, d.h. im Sinne des BEinstG, durchgeführt werden.

Begonnen wird ein Schlichtungsverfahren im Sinne des BGStG durch die Einbringung eines Schlichtungsbegehrens aufgrund eines vermuteten Diskriminierungstatbestandes durch eine Person, d.h. durch sogenannte SchlichtungswerberInnen. Die Durchführung obliegt den Landesstellen des Bundessozialamts, die in Entsprechung der geltenden Vorschriften versuchen sollen, einen einvernehmlichen Ausgleich zwischen SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen herzustellen. Den SchlichtungswerberInnen steht es frei, an welche Landesstelle sie sich für die Durchführung ihres Verfahrens wenden. Die behauptete Diskriminierung muss nicht in dem Bundesland der für das Verfahren zuständigen Landesstelle stattgefunden haben. Darüber hinaus ist das Bundessozialamt verpflichtet, den Einsatz externer Mediation anzubieten.

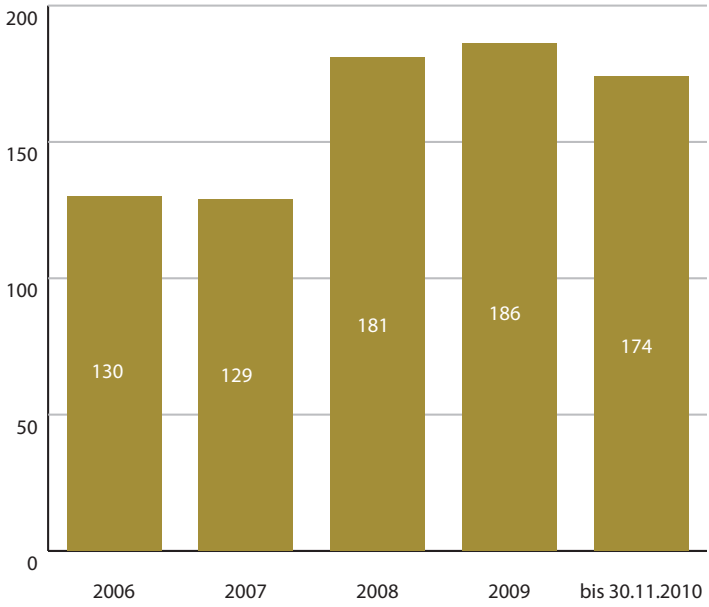
Nachfolgend erfolgt in Kapitel 5.1.1.1 die deskriptive Beschreibung wesentlicher Aspekte der bisher durchgeführten Schlichtungen auf Basis der vom Bundessozialamt geführten Datenbank zu den Schlichtungsfällen. Nachfolgend wird in Kapitel 5.1.1.2 auf die Sichtweise der mittels qualitativer Leitfadeninterviews befragten Personen fokussiert. Kapitel 5.1.1.3 geht schließlich auf die Ergebnisse der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten, quantitativen Primärerhebung ein. Den Abschluss macht Kapitel 5.1.1.4 mit einer Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen.

5.1.1.1. Deskriptive Darstellung der Basisdaten zu Schlichtungsverfahren

Die hier dargestellten Ergebnisse basieren auf allen Schlichtungsverfahren, die beim Bundessozialamts registriert und mittels Stammdaten zum Verfahren ergänzt bzw. im Laufe des Verfahrens (z.B. im Hinblick auf das Ergebnis des Verfahrens) vervollständigt wurden.

Im Zeitraum von 01.01.2006 bis zum 30.11.2010 waren 800 eröffnete Schlichtungsverfahren erfasst, wobei die Anzahl über die Jahre 2007 bis 2009 hinweg im Steigen begriffen ist. 44 dieser Verfahren waren mit November 2010 noch in Bearbeitung. Die restlichen Verfahren waren bereits abgeschlossen. Abgeschlossene Verfahren dauern bislang seit Bestehen dieses Verfahrens im Durchschnitt 93 Tage.

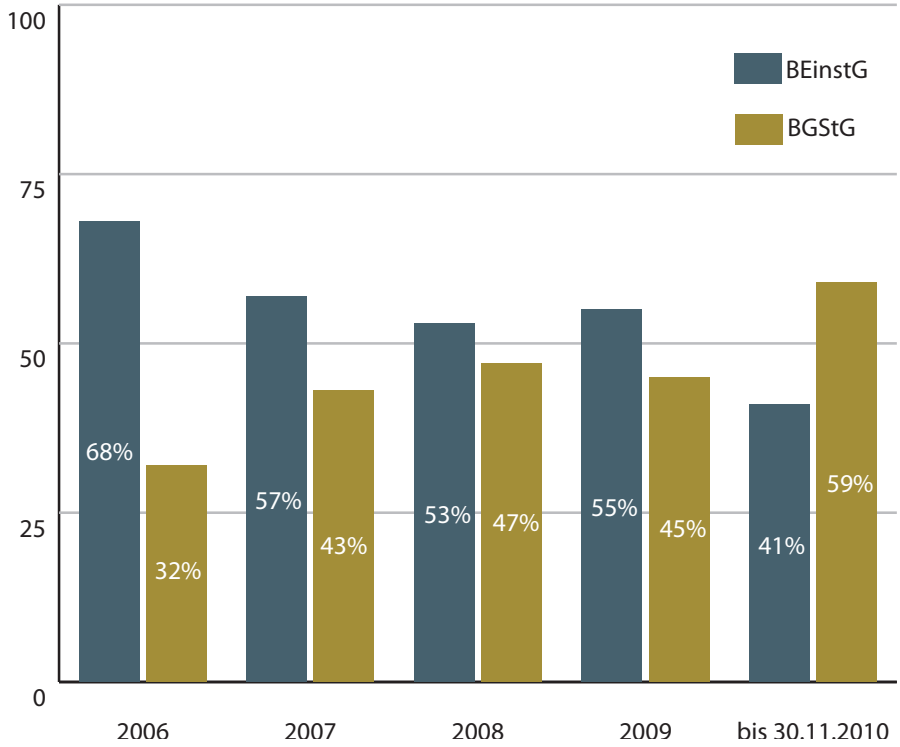
Abbildung 2: Anzahl der Schlichtungsverfahren im Jahresverlauf



Basis: n = 800

Insgesamt wurden im Zeitraum 2006 bis November 2010 467 Verfahren von Männern und 333 Verfahren von Frauen eingeleitet. In Bezug auf die behandelten Gesetzesmaterien zeigt sich, dass die Schlichtungsverfahren zu 54% das BEinstG und zu 46% das BGStG betreffen, wenngleich im letzten Jahr bis einschließlich November 2010 erstmalig mehr Schlichtungsverfahren zum BGStG, d.h. aus dem Bereich der allgemeinen Lebenswelt, eingereicht wurden (siehe nachfolgende Abbildung 3).

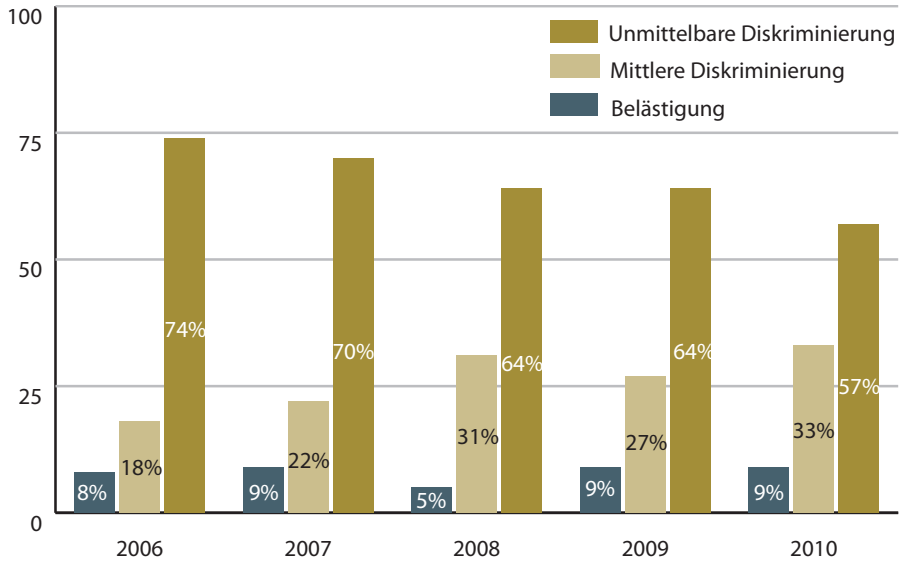
Abbildung 3: Behandelte Gesetzesmaterie nach Anzahl der Schlichtungsverfahren im Jahresverlauf



Basis: n = 800 (BEinstG: n = 433, BGStG: n = 367)

Die behaupteten Diskriminierungen im Schlichtungsverfahren für 2006 bis Juni 2010 haben zu 65% unmittelbare, zu 27% mittelbare Diskriminierungen und zu 8% behauptete Belästigungen betroffen. Eine nähere Auflistung der Diskriminierungen pro Jahr kann der folgenden Abbildung 4 entnommen werden. Hierbei ist zu erkennen, dass die Fälle der unmittelbaren Diskriminierung anteilsmäßig kontinuierlich zurückgehen. Der Anteil der Belästigungen schwankt etwas, liegt aber in der Regel knapp unter 10%. Die verbleibenden Fälle, die der mittelbaren Diskriminierung zuzurechnen sind, nahmen tendenziell zu. Dies liegt vor allem an der hohen Bedeutung von Barrieren als Grund für die Einbringung von Schlichtungsverfahren im BGStG. Während bauliche Barrieren hier bereits in den letzten Jahren ein wichtiges Thema der Schlichtungsverfahren waren, wurden ab dem Jahr 2010 ebenfalls vermehrt Schlichtungsverfahren auf der Grundlage vermuteter kommunikationstechnischer Barrieren eingebracht.

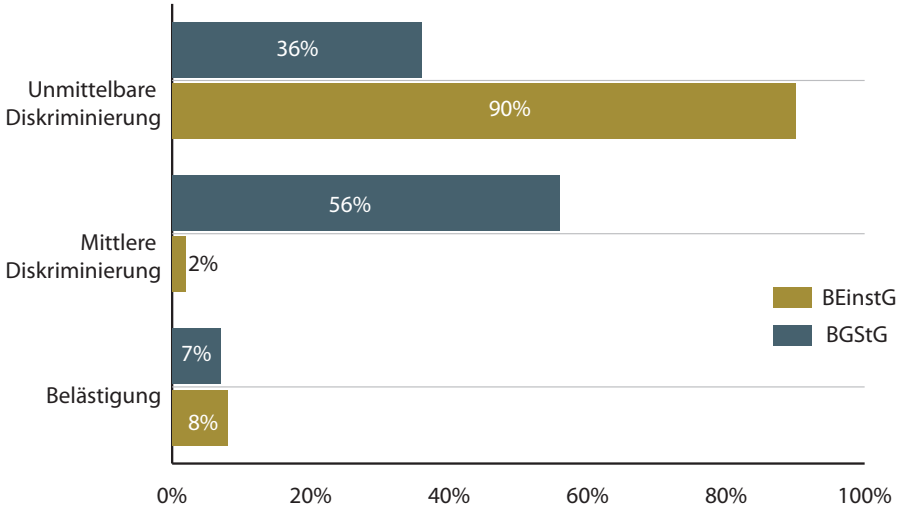
Abbildung 4: Diskriminierungsarten nach Anzahl der Schlichtungsverfahren im Jahresverlauf



Basis: n = 761

Wie die folgende Abbildung 5 zeigt, sind direkte Benachteiligungen (unmittelbare Diskriminierungen) aufgrund einer Behinderung vor allem im BEinstG von großer Relevanz. Mittelbare Diskriminierungen, d.h. Benachteiligungen aufgrund von Merkmalen gestalteter Lebensbereiche (Barrieren) bzw. diskriminierende Vorschriften, Kriterien und Verfahren, sind in erster Linie für das BGStG von Bedeutung. Nach der bisherigen Erfahrung finden sich Verfahren zu einer behaupteten Belästigung in beiden Gesetzesmaterien in einem vergleichbaren Ausmaß wieder.

Abbildung 5: Diskriminierungsart nach Gesetzesmaterie nach Anzahl der Schlichtungsverfahren

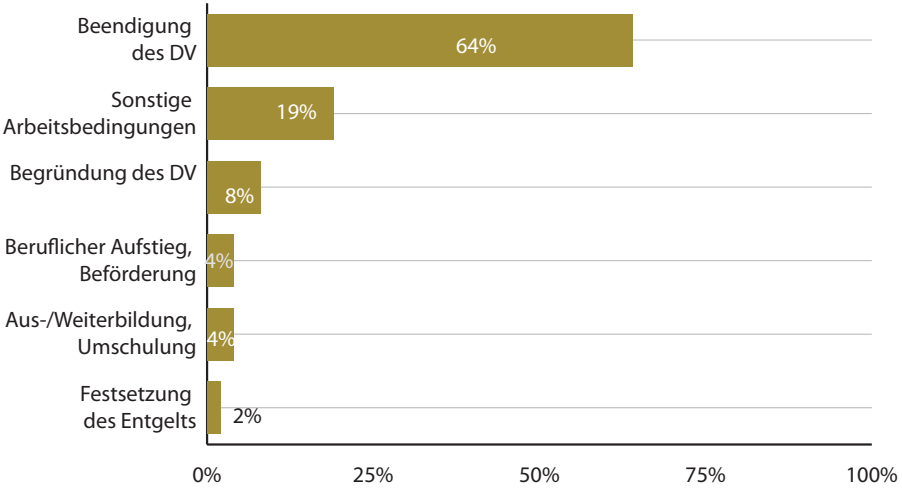


Basis: n = 761 (BGStG: n = 349; BEinstG: n = 412)

Der am häufigsten behandelte Tatbestand im Rahmen von Schlichtungsverfahren im Zusammenhang mit unmittelbaren Diskriminierungen im BEinstG ist die Beendigung des Dienstverhältnisses (DV) des Schlichtungswerbers bzw. der Schlichtungswerberin.

Im Detail sind dabei Kündigungen (z.B. vor Ruhestandsversetzungen) die mit deutlichem Abstand am öftesten behandelten Sachverhalte (siehe nachfolgende Abbildung 6).

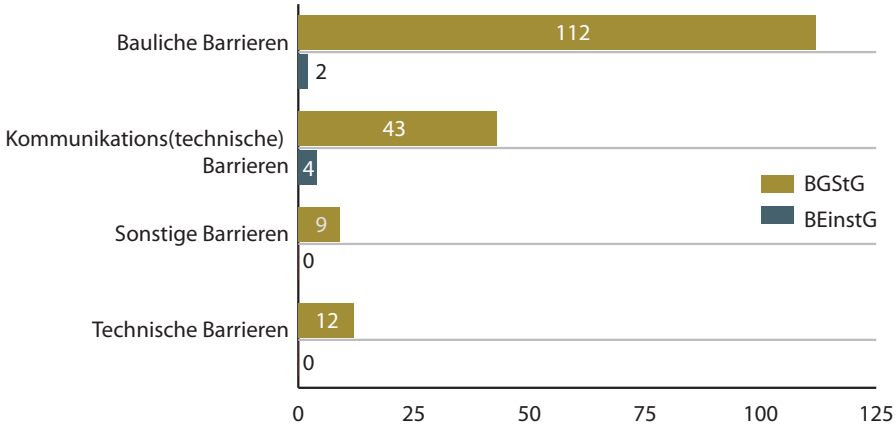
Abbildung 6: Unmittelbare Diskriminierungen im BEinstG nach Anzahl der Schlichtungsverfahren



Basis: n = 369

Wie nachfolgende Darstellung zeigt, sind im Bereich der Barrieren im Zusammenhang mit mittelbaren Diskriminierungen die baulichen Barrieren der mit Abstand am häufigsten angeführte Sachverhalt bei Schlichtungsverfahren. Auffallend bei der Detailbetrachtung der „Barrierenbehandlung“ im zeitlichen Verlauf ist, dass im letzten Jahr bis einschließlich November 2010 mehr Schlichtungsverfahren zu Barrieren im Kommunikationsbereich (25 Verfahren) durchgeführt wurden, als in den vier Jahren davor zusammen (insgesamt 22 Verfahren). Hier scheint sich ein neuer Schwerpunkt zu entwickeln. Die Anzahl dieser Schlichtungen übertrifft im Jahr 2010 auch erstmalig die Anzahl an Verfahren zu baulichen Barrieren (17 Verfahren bis November 2010).

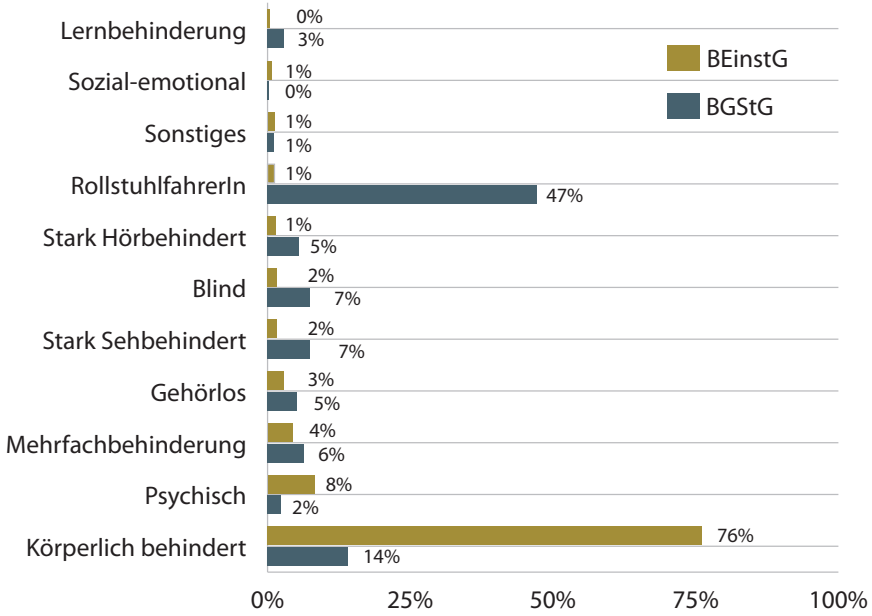
Abbildung 7: Mittelbare Diskriminierungen – Barrieren im Detail nach Anzahl der Schlichtungsverfahren je Gesetzesmaterie



Basis: n = 182 (BGStG: n = 176; BEinstG: n = 6)

Betrachtet man die Schlichtungsverfahren nach den Behinderungsarten der SchlichtungswerberInnen, zeigt sich deutlich, dass die körperlichen Beeinträchtigungen bei den SchlichtungswerberInnen überwiegen. Im BGStG sind hierbei explizit RollstuhlfahrerInnen mit nahezu der Hälfte der Betroffenen und im BEinstG körperlich Behinderte mit über 75% die am öftesten vertretenen Gruppen in den Schlichtungsverfahren. Auffallend ist auch hier, analog zum Anstieg im Zusammenhang mit kommunikationstechnischen Barrieren, die höhere Anzahl an Schlichtungsverfahren in Verbindung mit starker Hör- (14 von insgesamt 24 Verfahren) bzw. Sehbehinderung (15 von 29 Verfahren) im Jahr 2010 (Gehörlosigkeit und Blindheit hier nicht mit eingerechnet da relativ konstant).

Abbildung 8: Anteil der Schlichtungsverfahren nach Behinderungsarten und Gesetzesmaterie

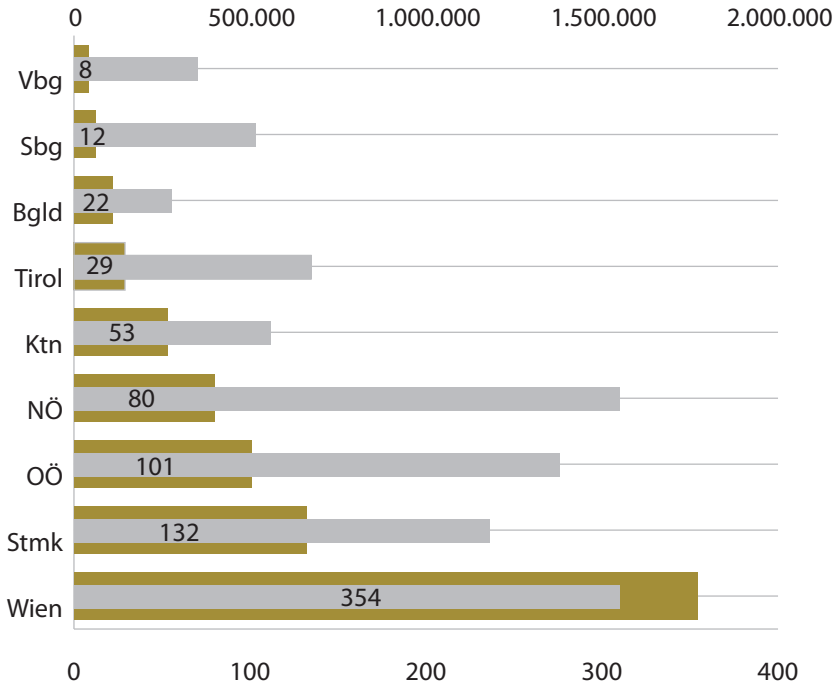


Basis: n = 760 (BGStG: n = 347; BEinstG: n = 413)

Die folgende Auswertung zeigt beträchtliche Unterschiede zwischen Wien und den weiteren Bundesländern bezüglich der Anzahl an behandelten Schlichtungsverfahren. In Wien wird das Angebot des Schlichtungsverfahrens, absolut gesehen, mit Abstand am häufigsten genutzt (die Schlichtungsverfahren der für Niederösterreich zuständigen Außenstelle in Wien wurden entsprechend Niederösterreich zugeordnet). In den Bundesländern Vorarlberg, Salzburg, Burgenland und Tirol wurden in den Jahren 2006 bis 2010 eher wenige Schlichtungsverfahrens geführt. Die folgende Abbildung 9 zeigt die durchgeführten Schlichtungsverfahren in Relation zur Bevölkerungsanzahl je Bundesland. Hierdurch ist ersichtlich, dass Wien im Gegensatz zu den weiteren

Bundesländern auch im Verhältnis zur Bevölkerungszahl einen höheren Anteil an durchgeführten Schlichtungsverfahren aufweist.

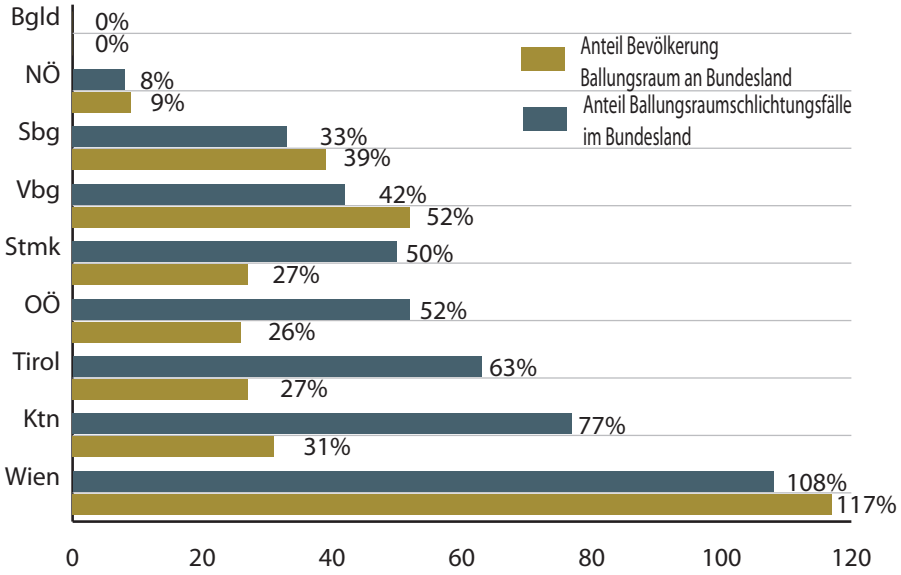
Abbildung 9: Schlichtungsverfahren nach Bundesländern (Einwohnerzahl und Anzahl der Schlichtungsverfahren)



Die folgende Abbildung 10 stellt dar, ob Schlichtungsverfahren eher von WerberInnen mit Wohnsitz in Ballungsräumen genutzt werden. Hierfür wurden einerseits die Einwohnerzahlen sowie andererseits die Schlichtungsverfahren für die wichtigsten Ballungsräume je Bundesland summiert und mit der Einwohnerzahl bzw. den Schlichtungsverfahren im Gebiet außerhalb der Ballungsräume je Bundesland verglichen. Grundsätzlich lebt

der Großteil der Bevölkerung in Österreich (57%) außerhalb von Ballungsräumen. Demgegenüber werden deutlich mehr Schlichtungsverfahren von WerberInnen mit Wohnsitz innerhalb der österreichischen Ballungsräume angebahnt (69%). Die folgende Abbildung 10 stellt die Ergebnisse je Bundesland dar und zeigt, dass eine vermehrte Nutzung des Schlichtungsverfahrens durch WerberInnen aus Ballungsräumen in den Bundesländern Kärnten, Tirol, Oberösterreich und Steiermark auftritt.[10]

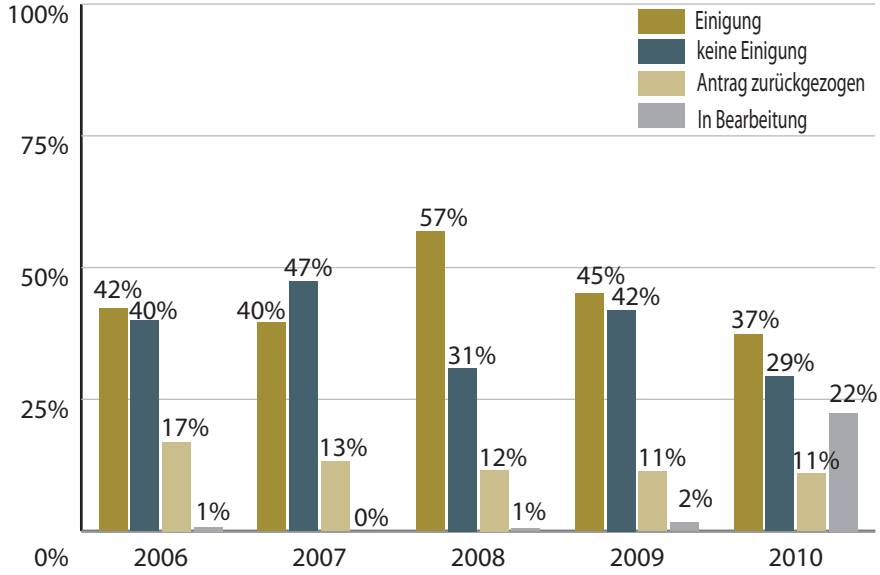
Abbildung 10: Anteil der Schlichtungsfälle im Ballungsraum je Bundesland in % der Schlichtungsverfahren



10 Dem Ballungsraum Wien werden hier neben der Bevölkerungszahl bzw. den Schlichtungsfällen innerhalb der Wiener Landesgrenzen auch die Bezirke Klosterneuburg, Perchtoldsdorf, Mödling sowie Schwechat, die eigentlich zu Niederösterreich gehören und insgesamt 17% der Wiener Bevölkerung ausmachen, zugeordnet. Durch diese zusätzlichen 17% an Bevölkerung ergibt sich für Wien ein Wert von 117%. Bei den Schlichtungsfällen stammen wiederum 100% aller Schlichtungen aus Wien. Hinzu kommen 23 Schlichtungen aus den genannten niederösterreichischen Bezirken im Ballungsraum Wien. Diese machen 8% aus und daher entsteht der Wert von 108% für die Schlichtungsfälle einschließlich jener aus dem Wiener Umland. Diese Fälle fehlen in der Gesamtbetrachtung in NÖ, was zum Teil die niedrige Quote erklärt.

Im Beobachtungszeitraum 2006 bis 2010 wurden insgesamt 358 Einigungen erzielt (46%). In 298 Fällen (37%) kamen keine Einigungen zustande. Weiters wurden insgesamt 100 Anträge (12,5%) zurückgezogen, wobei hier nähere Gründe für den Rückzug des Antrags nicht vorliegen. 44 Schlichtungsverfahren (5,5%) aus den Jahren 2009 und 2010 waren zum Zeitpunkt der Datenübermittlung noch in Bearbeitung. Bei Nicht-Einigungen gaben 35 SchlichtungsteilnehmerInnen an, dass dies auf ein Nicht-Erscheinen der SchlichtungspartnerInnen zum Verfahrenstermin zurückzuführen ist.

Abbildung 11: Anteil der Ergebnisse der Schlichtungsverfahren 2006-2010 in %

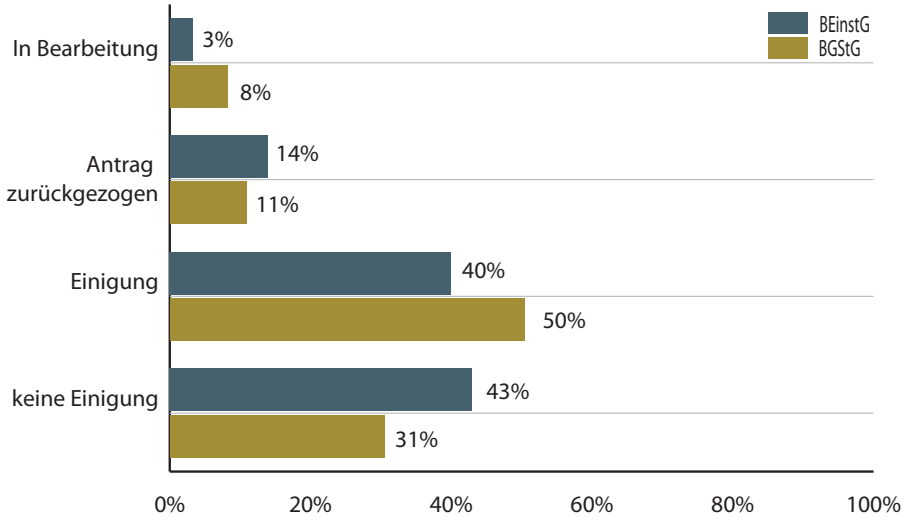


Basis: n = 800

Analysiert man die Ergebnisse nach den Gesetzesmaterien, zeigt sich, dass Einigungen vor allem im BGStG (d.h. in der allgemeinen Lebenswelt) überwiegen. Bei Schlichtungsverfahren im Zusammenhang mit der Arbeitswelt gibt es über alle Jahre hinweg betrachtet derzeit knapp weniger Einigungen als Nicht-Einigungen. In den letzten 2½ Jahren zeigt sich eine leicht positive Tendenz im Zusammenhang mit Schlichtungsver-

fahren zum BEinstG. Seit dem Jahr 2008 überwiegt die Summe der Einigungen leicht gegenüber den Nicht-Einigungen im BEinstG.

Abbildung 12: Ergebnis Schlichtungsverfahren nach Gesetzesmaterie in % der Schlichtungsverfahren



Basis: n = 800 (BGStG: n = 367, BEinstG: n = 433)

5.1.1.2. Ergebnisse der qualitativen Primärerhebung

Wirkung

Als Ziel der Einführung des Schlichtungsverfahrens für Angelegenheiten des BGStG und BEinstG wird aus Sicht der befragten Personen vor allem die Einrichtung eines niederschwelligen Instruments gesehen, das in Fällen behaupteter Diskriminierung die Herbeiführung einer gütlichen Einigung beabsichtigt: „Dass es eben nicht immer gleich zu einem handfesten Streit vor Gericht kommt, sondern dass man hier wirklich versucht, im Rahmen einer Mediation ergebnisorientiert zu arbeiten […]“ (Interview 13).

Betont wird hierbei maßgeblich die Alternative zur unmittelbaren gerichtlichen Klage, die üblicherweise langwieriger, kostspieliger sowie insgesamt aufwendiger eingeschätzt wird.

Von Behindertenorganisationen und weiteren Interessenvertretungen wird das Schlichtungsverfahren als eine Möglichkeit gesehen, rasch zum angestrebten Recht zu gelangen.

Ebenfalls als Vorteil gegenüber einem sofortigen Klagsweg wird die Charakteristik der Schlichtung, die Betroffenen in direkten Kontakt treten zu lassen sowie in einem neutralen Rahmen weniger die Konfrontation als die Einigung zu suchen, gesehen. Es wird damit der bestehenden Annahme entsprochen, dass im gesellschaftlichen Alltag Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung in der überwiegenden Anzahl der Fälle unbeabsichtigt vorgenommen werden: „[...] weil niemand daran gedacht hat, weil irgendetwas übersehen wurde, aber nicht aus bösen Willen heraus“ (Interview 1). Dem Schlichtungsverfahren wird daher neben dem Hauptziel, die konkrete Einigung im Einzelfall herbeizuführen, ebenfalls über alle Gruppen hinweg eine sensibilisierende und bewusstseinsbildende Aufgabe über den konkreten Fall hinaus zugeschrieben. Einerseits werden beispielsweise Personalabteilungen in Unternehmen als Gruppen genannt, in denen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen verändert wahrgenommen werden. Andererseits wird allgemein beobachtet, dass SchlichtungspartnerInnen aus sowohl öffentlich wie privat getragenen Organisationen und verschiedenen Branchen im Zuge eines Schlichtungsverfahrens über bestehende Ansichten zu Behinderung reflektieren und sich daraus die Möglichkeiten für Weiterentwicklungen ergeben: „Also ich glaube, der größte Bonusfaktor eines Schlichtungsverfahrens ist, dass jene, denen eine Schlichtung widerfährt, anfangen müssen, über ihre Bilder über ihre Konzepte von Behinderung nachzudenken.“ (Interview 7)

In diesem Zusammenhang wird ein bestehender Multiplikatoreffekt der in Verfahren einbezogenen SchlichtungspartnerInnen als wesentlich eingeschätzt. Diese Effekte

beobachten die Befragten aus Unternehmen, Verwaltung und Behindertenorganisationen beispielsweise ebenfalls im normativen sowie gesetzlichen Bereich. Dies betrifft z.B. teilweise bereits lange Jahre bestehende Berufszugangsvoraussetzungen im pädagogischen Bereich, die durch bestimmte Erfordernisse behinderten Menschen (etwa in Form von Gesangsprüfung auch für gehörlose Absolventen an pädagogischen Hochschulen) die Ausübung gewisser Berufe verwehren.

Auch von Seiten der SchlichtungspartnerInnen selbst wird die Möglichkeit geschätzt, in einem persönlichen Gespräch bestehende Hindernisse für beispielsweise von SchlichtungswerberInnen verlangte Änderungen zu erläutern. Die Gelegenheit in einem direkten Kontakt Diskussionen zu führen und im Idealfall Verständnis zu erlangen bzw. eine gemeinsam zufriedenstellende Vorgehensweise zu finden, wird als wertvoll erachtet. Es wird von Interessenvertretungen in diesem Zusammenhang durchaus erwähnt, dass einzelne Schlichtungen weit über den konkreten Einzelfall hinaus Wirkungen entfaltet haben. So wird beispielsweise von einer Handelskette berichtet, die eine konkrete Schlichtung zum Anlass genommen hat, um einen Etappenplan für die barrierefreie Gestaltung sämtlicher Filialen zu entwickeln.

Diese bestehende Sichtbarkeit des Schlichtungsverfahrens sowie die Nutzung und Quote der Einigungen werden aus Sicht der GesprächspartnerInnen als wesentliche Argumente herangezogen, um das Schlichtungsverfahren im BGStG grundsätzlich als Erfolg zu bezeichnen. „Ich glaube, dass das Schlichtungsverfahren das mit Abstand erfolgreichste Projekt in dem ganzen Gesetzeswerk ist, weil es einfach auch das sichtbarste ist.“ (Interview 7). Es wird als effektiver und vor allem effizienter als bestehende Verfahrensmöglichkeiten aus vergleichbaren Gesetzesmaterien, wie beispielsweise die Verfahren der Gleichbehandlungskommission oder des Arbeits- und Sozialgerichts, gesehen. In diesem Zusammenhang wurde der zeitliche Faktor von Interessenvertretungen im Zuge der Gesetzwerdung als wesentliches, vorteilhaftes Element des Verfahrens angesehen.

Mit dem diesbezüglich erreichten Ergebnis zeigt man sich in dieser Gruppe bislang zufrieden. Der Zeitraum von der Einbringung bis zum Feststehen, ob eine Einigung möglich war, wird in der Praxis im Vergleich zum Gleichbehandlungsgesetz als extrem kurz angesehen. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass bei einer Einigung meist ein konkretes Ergebnis vorliegt und nicht beispielweise nur die Feststellung eines Tatbestands (z.B. Diskriminierung liegt vor/liegt nicht vor).

Die Bedeutung des Schlichtungsverfahrens wird weiters umso höher eingeschätzt, da vor allem finanzielle Hürden und mögliche Prozesskostenrisiken behinderte Menschen weiterhin von der Einschaltung der normalen Gerichte zurückschrecken lassen: „[...] weil wenn es einmal über Klagen und Gerichte geht und Anwälte eingeschaltet sind, dann haben behinderte Menschen nicht die finanziellen Ressourcen dafür, hier gegen große Firmen oder sonst irgendjemanden aufzutreten.“ (Interview 28)

Hürden

Eine wesentliche Differenzierung dieser grundsätzlich positiven Einschätzungen muss vor allem in Bezug auf die zwei zu evaluierenden Gesetzesmaterien getroffen werden. Die Bereitschaft der SchlichtungspartnerInnen, sich auf ein Verfahren im Zusammenhang mit Diskriminierungen aus dem täglichen Leben einzulassen, wird von Behindertenorganisationen in der Praxis deutlich höher eingeschätzt als für Angelegenheiten im Bereich der Arbeitswelt. Auch hinsichtlich des Anteils der erlangten Einigungen wird über alle Gruppen hinweg dieselbe Diskrepanz vermutet.

Die weiter oben dargestellten Auszüge der Basisdaten des Bundessozialamts (siehe Abschnitt 5.3) zeigen diesbezüglich in den letzten Jahren mehr Verfahren im Bereich des BEinstG, während sich erst im aktuellen Jahr 2010 eine höhere Anzahl an Schlichtungen im Zusammenhang mit dem BGStG abzeichnet. Hinsichtlich der Einigungsquote wird die Annahme der GesprächspartnerInnen bestätigt. In der Arbeitswelt liegt der prozentuelle Anteil an Einigungen mit 40% Prozent unter jenem des BGStG.

Problematisch erschienen den Behindertenorganisationen und Interessenvertretungen eine geringere Bereitschaft zur Schlichtung sowie ein kleinerer Anteil an Einigungen im Bereich des BEinstG, da das Schlichtungsverfahren besonders für den Bereich der Arbeitswelt als nützlich eingeschätzt wird. Dem Schlichtungsverfahren werden durch den geringeren konfrontativen Charakter im Vergleich zu einem Gerichtsverfahren beispielsweise im Falle einer Einigung mehr Chancen auf die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses beigemessen: „[...] weil wenn ich einmal vor Gericht gehe, sind meistens die Fronten verhärtet, das Klima zerstört, sodass die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses eher unwahrscheinlich ist.“ (Interview 8)

Weiters bestehen jedoch sowohl auf Seiten der Unternehmen wie Behindertenorganisationen Befürchtungen vor unsachgemäßer Verwendung dieses Instruments. Auf Seiten der Unternehmen wird beispielweise befürchtet, dass mittels Schlichtungsverfahren Exempel statuiert werden können und dies ebenfalls Unternehmen betrifft, die sich im angesprochenen Gebiet bemühen, Barrieren abzubauen. Auf Seite der Interessenvertretungen wird die Gefahr gesehen, dass SchlichtungswerberInnen in nicht proportionaler Weise auf Rechte verzichten bzw. auf diese Druck ausgeübt werden kann. Als problematisches Beispiel wird in diesem Zusammenhang vor allem ein Dienstverhältnis im öffentlichen Bereich genannt. Hier scheinen DienstnehmerInnen keine entsprechenden Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung zu besitzen und Schlichtungsverfahren vergleichsweise einseitig abzulaufen: „Sie dürfen sich mit ihrem Dienstgeber [...] zu einem Gespräch zusammensetzen und der Dienstgeber entscheidet dann darüber, ob er diskriminiert hat. [...] da kann man richtig zusehen, dass sich der Dienstgeber zurücklehnt [...].“ (Interview 29)

Handlungsbedarf

Im Zuge der Evaluierung wurde im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren selbst kein wesentlicher Änderungsbedarf erkannt. Genannte mögliche Verbesserungen betreffen einerseits die Phase vor einem Schlichtungsverfahren. Damit ist im Besonderen eine intensivere Bekanntmachung mit der Schlichtung und Beratung

im Vorfeld eines Verfahrens vor allem durch Interessenvertretungen gemeint. Da das Schlichtungsverfahren sehr einhellig als sinnvolles und nützliches Instrument gesehen wird, bildet eine intensivere sowie flächendeckende Nutzung der Schlichtung eine wesentliche Weiterentwicklungsmöglichkeit. Hier wird bei einigen Betroffenen nach wie vor eine gewisse Zurückhaltung, sich auf ein solches Verfahren einzulassen, geortet. Beispielhaft wird diese zögerliche Haltung bei Menschen mit Lernschwierigkeiten gesehen: „Menschen mit Lernschwierigkeiten haben trotzdem Angst davor, sich zu beschweren und sich zu wehren. Viele Menschen wissen gar nicht, dass es das Schlichtungsverfahren gibt.“ (Interview 33)

Die Verantwortung für eine größere Publizität des Verfahrens wird neben den einzelnen beteiligten Personen sowie den Interessenvertretungen ebenfalls konkret beim Behindertenanwalt sowie dem Bundessozialamt zugeordnet. Dies vor allem vor dem Hintergrund, dass diese Institutionen Daten zu den eingeleiteten sowie stattgefundenen Schlichtungen erhalten. Es wird dementsprechend angeregt, diese Daten anonymisiert beispielsweise für Best-Practice-Publikationen zu verwenden, um das Verfahren anhand konkreter Beispiel anschaulicher zu vermitteln und populärer zu machen: „Ich sehe es auch aus unseren Schulungen, da habe ich für unsere Funktionäre Beispiele gebracht […] und das war wichtig für die, einfach zu erfahren, was sind so die konkreten Beispiele.“ (Interview 27)

Handlungsbedarf wird ebenfalls nach Ende des Verfahrens selbst gesehen. Die genannten Problematiken betreffen allgemein den Bereich der Rechtsdurchsetzung. Einerseits bestehen, im Falle der Weigerung, an dem Verfahren teilzunehmen, keine unmittelbaren Sanktionsmöglichkeiten. Eine solche Sanktionsmöglichkeit würde jedoch die zwei wesentlichen Eigenschaften des Instruments – die Niederschwelligkeit und Formfreiheit –, die wesentlich dazu beitragen, Schlichtungsverfahren erst zu einem, wie hier dargelegt, erfolgreichen Instrument zu machen, entkräften und insbesondere eine weitere abschreckende Wirkung für die SchlichtungspartnerInnen haben. Ein Abgehen

vom bisherigen Weg kommt einer strategischen Neuorientierung des Instruments gleich, die angesichts der Erfolge nicht sinnvoll erscheint.

Zudem werden beispielsweise bei einer konstant fehlenden Beseitigung von Barrieren die bestehenden Möglichkeiten hinsichtlich der Erreichung einer Unterlassung bzw. Beseitigung eines diskriminierenden Tatbestands als zu begrenzt bezeichnet. Es wird aus Sicht der Behindertenorganisationen sowohl die Höhe möglicher Schadenersatzzahlungen als nicht ausreichend gesehen, als auch ein fehlendes, rechtliches Mittel zur Beseitigung eines diskriminierenden Tatbestands kritisiert.

Andererseits werden die rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten der betroffenen Menschen mit Behinderung, nach einem erfolglosen Schlichtungsverfahren einen Klagsweg zu beschreiten, als systematische Benachteiligung erachtet. Möglichkeiten der Verbesserung werden hierbei in der Dotierung eines Klagsfonds gesehen, der Menschen mit Behinderungen die finanziellen Mittel zur rechtlichen Verfahrensaufnahme gestattet.

Weitergehende Handlungsmöglichkeiten, die vor allem neben dem Schlichtungsverfahren bzw. als möglicherweise effizientere Alternativen zum Schlichtungsverfahren zur rascheren Gleichstellung von Menschen mit Behinderung führen, werden beispielsweise in einer erweiterten Befassung von Behörden mit der Thematik Diskriminierung und dem Nachgehen von Amtswegen bei Auftreten von Diskriminierung gesehen. Eine andere genannte Möglichkeit betrifft einen Rechtsanspruch auf die Durchsetzung des barrierefreien Zustands.

Hinsichtlich des Bundessozialamts als für die Schlichtungsverfahren verantwortliche Behörde werden neben der allgemein guten Einschätzung zwei Verbesserungsmöglichkeiten erkannt. Manche Behindertenorganisationen wünschen sich eine intensivere Beratung der behinderten Personen vor allem im Hinblick auf die Vorbereitung der SchlichtungswerberInnen auf den bestehenden Rollenkonflikt des Bundessozialamts,

da im Allgemeinen die Behörde in der Aufbauphase unterstützende Aufgaben für Menschen mit Behinderung wahrnimmt, jedoch im konkreten Schlichtungsverfahren die MitarbeiterInnen zur Neutralität verpflichtet sind. Dies wird von SchlichtungswerberInnen aktuell in manchen Fällen nicht erwartet und als irritierend beurteilt.

Weiters wird ein intensiverer Austausch innerhalb der Behörde hinsichtlich bereits behandelter Thematiken empfohlen. Die Behandlung des gleichen Themas in zwei Schlichtungsstellen ohne Vorwissen zum anderen Fall wird vor allem von Unternehmen als irritierend empfunden. Hinsichtlich der Durchführung der Schlichtungsverfahren wird weiters im städtischen Raum bzw. in Wien eine häufigere Durchführung des Verfahrens und dementsprechend größere Routine des Bundessozialamts im Zusammenhang mit der Thematik geortet. Allgemein wird die Lage so eingeschätzt, dass je weiter die betroffenen Personen von einer Stadt entfernt sind, umso geringere Vertrautheit mit dem Verfahren an sich besteht. Diese Annahmen werden von den bereits dargestellten Basisdaten des Bundessozialamts (siehe Abschnitt 5.3) grundsätzlich bestätigt. Diese zeigen in Wien bzw. in Ballungszentren von vier Bundesländern einen im Vergleich zur Bevölkerungszahl höheren Anteil an Schlichtungsfällen.

Im Zuge des Verfahrens wird die Nutzung der Mediation als kaum wahrnehmbar erachtet. Gründe dafür werden in einer ursprünglichen Überschätzung des Bedarfs danach als auch möglicherweise in zu geringer Bewerbung dieses Instrumentes gesehen.

5.1.1.3. Ergebnisse der quantitativen Primärerhebung

In diesem Kapitel wird, auf Grundlage der im Zuge der vorliegenden Studie durchgeführten quantitativen Erhebung, ein Überblick über das Vorfeld, die Zufriedenheit und die Entwicklungen nach dem Schlichtungsverfahren, aus der Sichtweise von SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen, näher eingegangen.

Beschreibung der Stichprobe

Wie bereits im Methodenkapitel 4.1 beschrieben, fand die Erhebung im Zeitraum vom 15. Oktober 2010 bis 15. November 2010 statt. Der befragte TeilnehmerInnenkreis umfasste 664 SchlichtungswerberInnen und 203 SchlichtungspartnerInnen, wovon 74 PartnerInnen (Rücklauf 36%) und 224 WerberInnen (Rücklauf 34%) den Fragebogen ausgefüllt und zurückgesendet haben. Bei den SchlichtungswerberInnen wurde somit eine Vollerhebung durchgeführt. Von den 74 PartnerInnen haben 2 Personen die Frage nach dem Bereich der Diskriminierung nicht angegeben. Von den 224 WerberInnen haben 11 Personen nicht angegeben, welchen Bereich bzw. welches Gesetz die Schlichtung betraf.

Die Stichprobe der quantitativen Erhebung ist in Bezug auf die meisten bekannten Merkmale aus der Grundgesamtheit hinreichend repräsentativ. Dies betrifft sowohl das Verhältnis hinsichtlich der Gesetzesmaterien, der Unternehmensgröße, der Bundesländer als auch des Geschlechts. Lediglich bei der Verteilung der Behinderungsarten sowie des Diskriminierungsinhaltes der SchlichtungswerberInnen wurden Abweichungen zur Grundgesamtheit festgestellt.

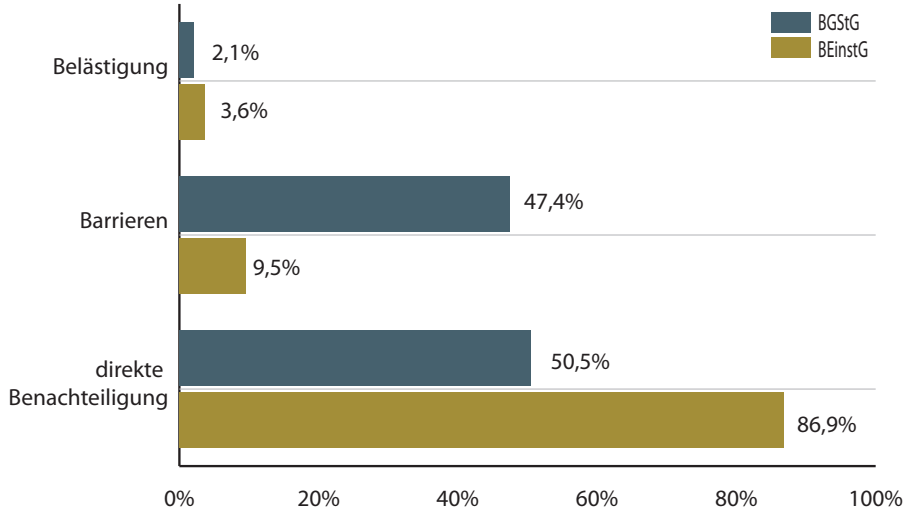
So sind in der quantitativen Erhebung wesentlich weniger körperlich behinderte Personen (29% im Vergleich zu 47,7% bei der Grundgesamtheit) und verhältnismäßig mehr Personen mit Mehrfachbehinderungen (25% im Vergleich zu 5,2% in der Grundgesamtheit) vertreten. Bei den nachfolgenden Interpretationen in Bezug auf die Behinderungsarten ist daher zu beachten, dass keine entsprechende Gewichtung der Gruppierung vorgenommen wurde und in Folge dessen die Gruppe der mehrfach behinderten über- bzw. die Gruppe der körperlich behinderten Personen unterrepräsentiert ist. Möglicherweise liegt ein Grund für dieses abweichende Verhältnis bei körperlichen und mehrfachen Behinderungen in der Beurteilung der Personen selbst. Während die Schlichtungsdatenbank (Grundgesamtheit) nicht von SchlichtungswerberInnen selbst sondern von den SchlichtungsreferentInnen ausgefüllt wird, die grundsätzlich eher vorsichtig mit dem Begriff der Mehrfachbehinderung umgehen, erfolgte bei der von

den Auftragnehmern durchgeführten Befragung die Angaben zur Behinderungsart auf Grundlage einer Selbsteinschätzung des/der Befragten.

Deskriptive Beschreibung der Schlichtungsverfahren

Entsprechend der unten stehenden Grafik gehört die direkte Benachteiligung aufgrund von Behinderung beim befragten TeilnehmerInnenkreis insgesamt zum häufigsten Diskriminierungsinhalt der Schlichtungsverfahren. Dies trifft vor allem auf Verfahren zu Themen des BEinstG zu. Im BGStG spielen hingegen diskriminierende Barrieren in den Schlichtungsverfahren eine bedeutende Rolle.

Abbildung 13: Diskriminierungsarten nach Gesetzesmaterie in % der Schlichtungsverfahren



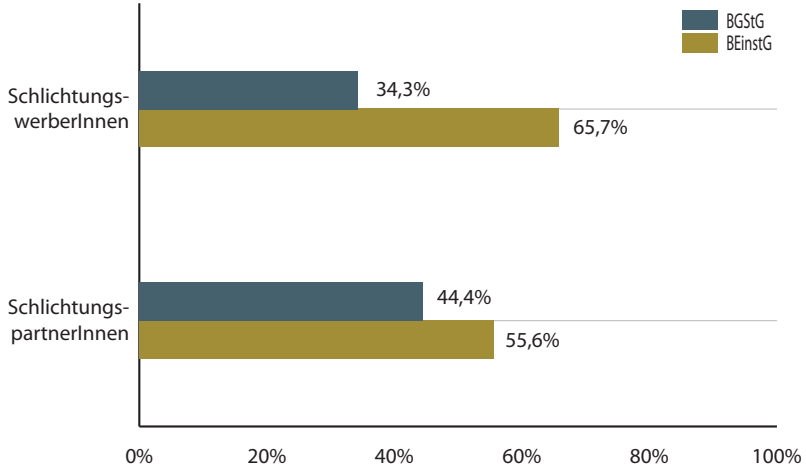
Basis: n = 234 (BGStG: n = 97; BEinstG: n = 137)

Die vorliegenden Ergebnisse stimmen im Wesentlichen mit der Grundgesamtheit überein. So kommen mittelbare Diskriminierungen im BEinstG laut Datenbank des Bundessozialamts (n = 761) zu 2% und bei der vorliegenden Befragung zu etwa 9%

vor. Im BGStG sind mittelbare Diskriminierungen (also Barrieren) mit 56% dominierend, was den Ergebnissen der Befragung (47%) in etwa entspricht. Unmittelbare Diskriminierungen sind zu 90% Fälle des BEinstG, was sich wiederum mit den 87% laut Befragung deckt. Fälle mit unmittelbaren Diskriminierungen im BGStG sind in der Befragung mit ca. 50% etwas überrepräsentiert (Grundgesamtheit 36%, vgl. Abbildung 5). Belästigungen sind mit 2% bzw. knapp 4% wiederum etwas unterrepräsentiert. Sie sind in der Grundgesamtheit hinsichtlich der Gesetzesmaterie relativ gleichverteilt und machen etwa 7% der Fälle aus. In Summe sind die Daten der Befragung hinreichend repräsentativ hinsichtlich der beiden gesetzlichen Grundlagen.

Die in der quantitativen Erhebung berücksichtigten Schlichtungsverfahren haben zu 63% die Arbeitswelt (BEinstG) und zu 37% die allgemeine Lebenswelt (BGStG) betroffen. Somit sind die Fälle in der Arbeitswelt (BEinstG) etwas überrepräsentiert (vgl. hierzu den Unterschied zu Abbildung 5 oben). Wie aus nachfolgender Abbildung 14 hervorgeht, ist das Verhältnis etwas zugunsten der Arbeitsweltfälle verzerrt, da überproportional mehr SchlichtungswerberInnen mit Fällen aus dem BEinstG an der Befragung teilgenommen haben.

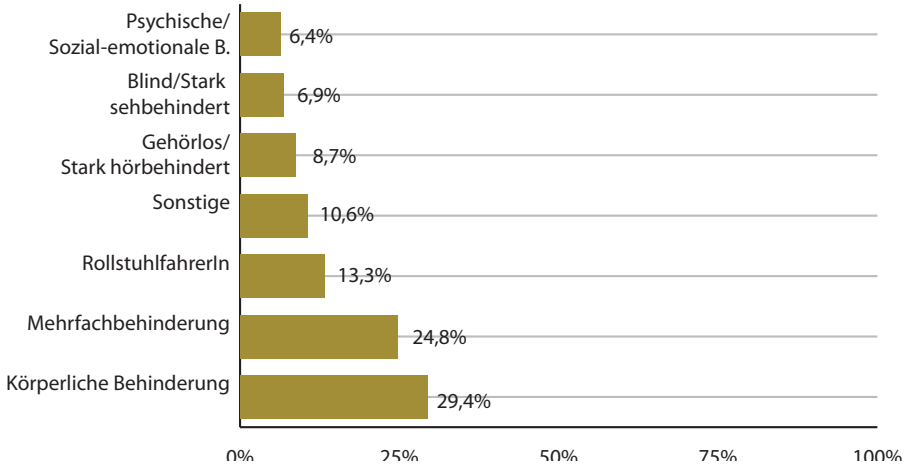
Abbildung 14: Gesetzesmaterie nach SchlichtungswerberInnen und SchlichtungspartnerInnen



Basis: n = 285 (BGStG: n = 105; BEinstG: n = 180)

Unter den befragten SchlichtungswerberInnen befinden sich 56% Männer und 44% Frauen. Körperliche (29,3%) und mehrfache (24,8%) Behinderungen sind die häufigsten Beeinträchtigungen der befragten SchlichtungswerberInnen. Weiters stellen RollstuhlfahrerInnen einen größeren Anteil der Befragten dar (13,3%). Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (psychisch/sozial-emotional 6,4%) oder Sinnesbehinderungen (gehörlos 8,7%; blind/stark sehbehindert 6,9%) waren im Vergleich zu den letztgenannten Gruppen eher selten in den Schlichtungsverfahren des befragten TeilnehmerInnenkreises vertreten.

Abbildung 15: Behinderungsart in % der Schlichtungsverfahren



Basis: n = 218

In Bezug auf die Schulbildung haben 27% der SchlichtungswerberInnen eine Pflichtschule mit Lehre abgeschlossen, 22% der Personen die Matura und 21% der Personen eine abgeschlossene Fach- bzw. Hochschule vorzuweisen. 16% der SchlichtungswerberInnen weisen einen Pflichtschulabschluss, 9% eine Fachschulausbildung ohne Matura und 4% eine AHS/BHS-Ausbildung ohne Matura auf (n = 215 SchlichtungswerberInnen).

Die überwiegende Anzahl der befragten SchlichtungswerberInnen (33%) sind aktuell angestellt. Vertragsbedienstete bzw. BeamtInnen, ArbeiterInnen und Personen in keinem Beschäftigungsverhältnis (Unterschied: arbeitssuchend AMS) sind zu je 17% vertreten. Nur wenige Personen sind in Ausbildung oder in einer selbstständige Erwerbsarbeit (n = 212 SchlichtungswerberInnen).

Hinsichtlich der SchlichtungspartnerInnen haben in erster Linie Unternehmen aus der Privatwirtschaft (56%) und weiters Betriebe im öffentlichen Auftrag (20%), Organisationen der öffentlichen Verwaltung (13%) sowie NPOs/NGOs (11%) teilgenommen

(n = 71 SchlichtungspartnerInnen). Die befragten SchlichtungspartnerInnen gehörten zu einem überwiegenden Teil großen Unternehmen bzw. Organisationen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen (52,8%) an. Mittlere Organisationen bzw. Unternehmen nahmen einen Anteil von 18,1% und kleine und Kleinstbetriebe 29,2% ein (n = 72 SchlichtungspartnerInnen).

Ein Großteil der befragten Betriebe (74%) verfügt über einen Betriebsrat. Eine eigene Vertretung für DienstnehmerInnen mit Behinderungen (Behindertenvertrauensperson) gibt es bei 40% der befragten SchlichtungspartnerInnen. Die Beantwortung der Befragung wurde meistens von Personen in einer mittleren Leitungsfunktion durchgeführt (zumeist aus den Abteilungen Personal oder Recht).

Situation im Vorfeld des Schlichtungsverfahrens

Im Hinblick auf ein eventuell bestehendes Vorwissen im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren wird von 56% der SchlichtungspartnerInnen angegeben, dass diese vor Antragstellung des Schlichtungsverfahrens keine Kenntnis über das Instrument hatten (n = 73). Die Wahrnehmung zur behaupteten Diskriminierung bei den PartnerInnen war bei 81% der Befragten nicht vorhanden und zu 13% nur zum Teil vorhanden (n = 70). Lediglich 6% der befragten Organisationen war die Diskriminierungsproblematik vor Antragsstellung bewusst.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass SchlichtungswerberInnen im Vorfeld des Schlichtungsverfahrens vor allem Hilfestellungen und Beratungsleistungen des Bundessozialamts (zu 42%) sowie von Interessenvertretungen (34%) in Anspruch genommen haben. Eine Beratung seitens der Behindertenvertrauensperson (8%) und des Bundesbehindertenanwalts (15%) wurde von den befragten Personen im Vergleich dazu seltener in Anspruch genommen (Mehrfachnennungen waren möglich, n = 224). In 81% der befragten Fälle wurde angegeben, dass vor Einleitung des Verfahrens ein informeller Lösungsweg gesucht wurde, der jedoch erfolglos blieb. (n = 213)

Die relative Mehrheit (37%) beider Parteien beschreibt die Situation vor dem Schlichtungsverfahren als in der konkreten Sache sehr konfliktbeladen (n = 281), wobei darüber hinaus viele SchlichtungswerberInnen (27%) auch die allgemeine Situation in der Organisation als konfliktbeladen empfanden (n = 210).

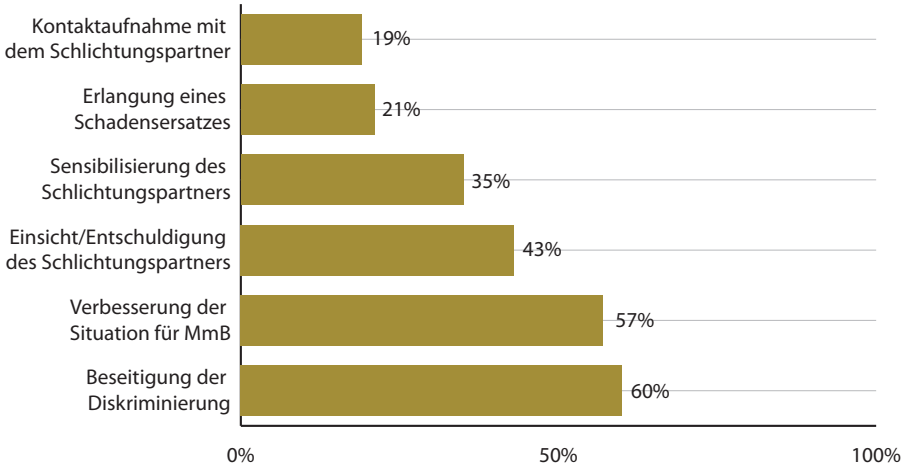
Die Beziehung zwischen SchlichtungswerberInnen und SchlichtungspartnerInnen vor einem Schlichtungsverfahren zum BGStG war nach Einschätzung der befragten PartnerInnen zu 35% eher unauffällig (n = 31). SchlichtungswerberInnen andererseits beschreiben die Situation vor dem Schlichtungsverfahren in der Lebenswelt in erster Linie als in der konkreten Sache konfliktbeladen (46%, n = 72). Ein fehlendes Bewusstsein für die Diskriminierungsproblematik seitens der/des Schlichtungspartners/in könnte hier eine Begründung für die von den WerberInnen abweichende Einschätzung sein.

Hinsichtlich Diskriminierungen, die die allgemeine Arbeitswelt betreffen, beschreiben SchlichtungspartnerInnen die Situation vor dem Schlichtungsverfahren als in der Sache konfliktbeladen (43%, n = 38). SchlichtungswerberInnen auf der anderen Seite bezeichnen eher die generelle Situation als konfliktbeladen (38%, n = 128).

Die Hauptziele für die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens waren aus Sicht der befragten SchlichtungswerberInnen die konkrete Beseitigung der Diskriminierung und die Erlangung einer generellen Verbesserung der Situation auch für andere Menschen mit Behinderungen. Vielen Personen war weiters eine Einsicht bzw. Entschuldigung sowie eine Sensibilisierung der SchlichtungspartnerInnen ein wichtiges Anliegen. Zusätzlich wurde die Anfechtung von Kündigungen als Hauptinhalt für Schlichtungsverfahren genannt. Die Erlangung eines Schadenersatzes oder Möglichkeit zur direkten Kontaktaufnahme mit SchlichtungspartnerInnen waren keine primären Ziele für die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens. Dies deckt sich mit den Aussagen aus den Interviews. Darin wurde vor allem seitens der Behindertenorganisationen und Interessenvertretung der Beseitigung der Barriere bzw. der Diskriminierung Priorität eingeräumt. „Was auf

jeden Fall geändert gehört, ist die Rechtsfolge, sprich, die Rechtsfolge soll nicht nur den Schadenersatz beinhalten, sondern auch ein Recht gewährleisten, dass man die errichteten Barrieren beseitigen muss und diese auch unterlassen muss.“ (Interview 27)

Abbildung 16: Ziele des Schlichtungsverfahrens aus Sicht der SchlichtungswerberInnen in %



Basis: n = 224 (nur SchlichtungswerberInnen); Mehrfachantworten möglich

Unterteilt nach Arbeitswelt (BEinstG) und Lebenswelt (BGStG) zeigen sich einige signifikante Unterschiede. So war das Ziel der SchlichtungswerberInnen bei Schlichtungsverfahren nach dem BGStG signifikant stärker, die generelle Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung (80% „Ja“ zu 45% „Ja“ im BEinstG; p=0,000), die Beseitigung einer konkreten Diskriminierung (74% „Ja“ zu 55% „Ja“ im BEinstG; p=0,007), die Sensibilisierung der SchlichtungspartnerInnen (58% „Ja“ zu 24% „Ja“ im BEinstG; p=0,000) und weniger die Erlangung eines Schadenersatzes (12% „Ja“ zu 26% „Ja“ im BEinstG; p=0,018). Generell geht es somit bei Fällen nach dem BGStG weit eher um die allgemeine Verbesserung der Situation der Menschen mit Behinderung.

Betrachtet man die einzelnen Ziele der SchlichtungswerberInnen anhand der unterschiedlichen Behinderungsarten, zeigt sich, dass vor allem für Menschen mit einer Mehrfachbehinderung (23%) oder psychisch bzw. sozial-emotionalen Beeinträchtigungen (25%) die Einsicht und/oder Entschuldigung der SchlichtungspartnerInnen im Rahmen des Schlichtungsverfahrens eine wesentliche Bedeutung haben. Bei WerberInnen mit Sinnesbehinderung wird die allgemeine Verbesserung der Situation für andere Menschen mit Behinderung als wichtigstes Ziel bezeichnet (gehörlos/hörbehindert: 37,5%, blind/sehbehindert: 28,8%). Dies gilt ebenfalls, wenn auch knapp, für RollstuhlfahrerInnen (26,6%).

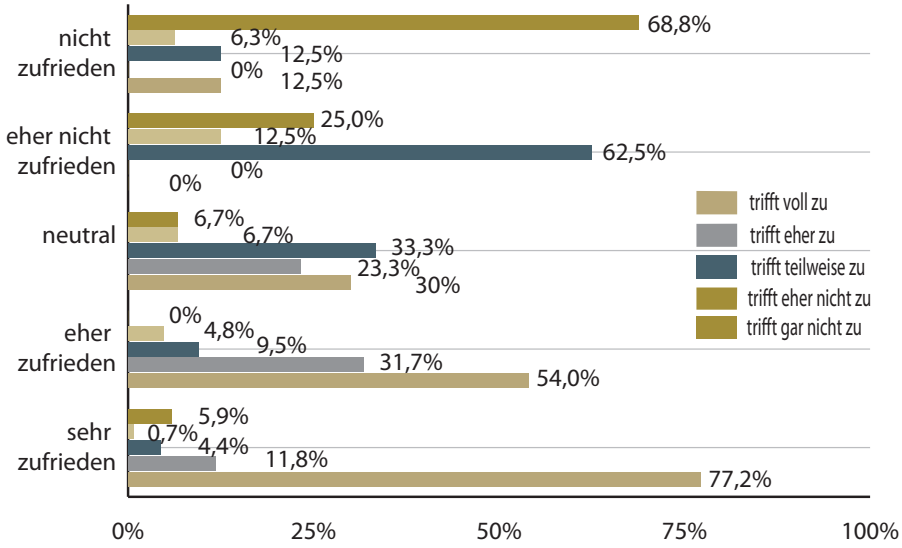
Einschätzungen zum Instrument Schlichtungsverfahren

In 21% der Fälle waren neben den PartnerInnen, WerberInnen und ReferentInnen keine weiteren Personen beim Verfahren anwesend. In den restlichen Fällen wurden im wesentlichen Interessenvertretungen (28%) und andere Vertrauenspersonen (24%, nicht spezifiziert) beigezogen (n = 297).

Laut den Ergebnissen der quantitativen Befragung wurde bereits 50 Mal eine Mediation in Anspruch genommen (d.h. 17% der Befragten machten diese Angabe). Die Daten des Bundessozialamts zeigen jedoch, dass seit der Einführung des Instruments nur 16 Mal (d.h. in 2% der Fälle) eine Mediation in Anspruch genommen wurde. Daraus lässt sich schließen, dass „Mediation“ in der Praxis häufig mit der Tätigkeit der SchlichtungsreferentInnen gleichgesetzt wird. Jene Personen, die angaben, eine Mediation explizit nicht genutzt zu haben, gaben als Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme in der Befragung einerseits einen unklaren Zusatznutzen (28,6%) bzw. keine Informationen darüber erhalten zu haben (28,2%) an (n = 213). Die Rolle der SchlichtungsreferentInnen im Zuge des Verfahrens wird von beiden Parteien (PartnerInnen zu 84%, WerberInnen zu 70%) überwiegend als neutral bewertet (n = 263). Dies entspricht auch der Rollenanforderung an SchlichtungsreferentInnen und steht, wie aus nachfolgender Abbildung 17 hervorgeht, auch in engem Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit der Behandlung durch

die SchlichtungsreferentInnen. Sofern sich die ReferentInnen nicht neutral verhalten haben, ist die Zufriedenheit mit der Behandlung im Schlichtungsverfahren ebenfalls deutlich geringer. Interessanterweise stehen hinter den 6% der sehr Zufriedenen trotz gar nicht neutralen Verhaltens des/der Schlichtungsreferenten/Schlichtungsreferentin ausschließlich SchlichtungswerberInnen.

Abbildung 17: Zufriedenheit mit der Behandlung durch SchlichtungsreferentInnen bezogen auf das neutrale Verhalten derselben in %



Basis: n = 253 (SchlichtungspartnerInnen und SchlichtungswerberInnen)

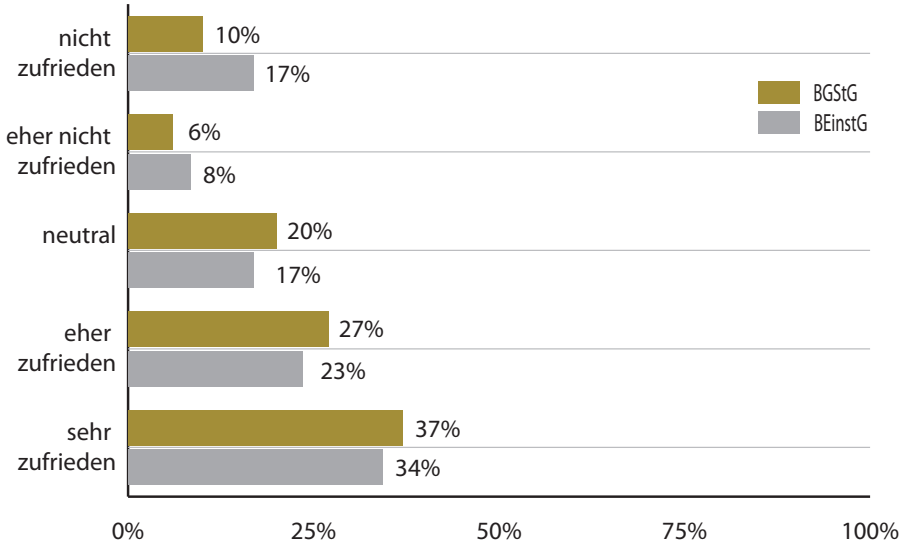
Schlichtungsverfahren werden generell als ein sehr positives Instrument zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen wahrgenommen. 71% der SchlichtungspartnerInnen und 55% der SchlichtungswerberInnen gaben an, mit dem Verfahren insgesamt sehr oder eher zufrieden zu sein (n = 207). Nahezu alle (etwa 90%) unzufriedenen WerberInnen haben keine Einigung im Verfahren erzielt. Ihre Unzufriedenheit steht somit vermutlich eher im Zusammenhang mit dem Ausgang des Verfahrens als mit dem Verfahren selbst.

Die Parteien haben in folgenden Punkten eine durchgängig sehr hohe Zufriedenheit geäußert:

- Behandlung durch die zuständigen ReferentInnen (PartnerInnen 83%, WerberInnen 77%; n = 279)
- Dauer des Schlichtungsverfahrens (PartnerInnen 82%, WerberInnen 60%; n = 271)
- Organisatorischer Ablauf des Schlichtungsverfahrens (PartnerInnen 85%, WerberInnen 66%; n = 276)
- Berücksichtigung der eigenen Position und Stellungnahmen im Verfahrensprozess (beide rund 60%; n = 273)

Im Hinblick auf die behandelte Gesetzesmaterie beim Verfahren sind 64% der Befragten, wie in der folgenden Abbildung 18 dargestellt, hinsichtlich Verfahren des BGStG und 57% der Befragten im Hinblick auf Verfahren des BEinstG insgesamt sehr oder eher zufrieden.

Abbildung 18: Zufriedenheit mit dem Schlichtungsverfahren nach Gesetzesmaterie in %

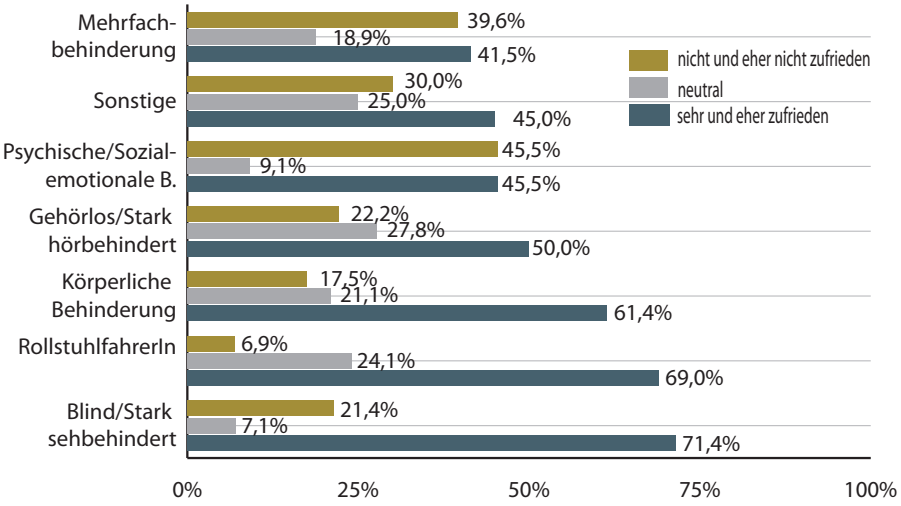


Basis: n = 266 (BGStG: n = 100; BEinstG: n = 166)

Bei Verfahren zu diskriminierenden Barrieren sind 67% sowie hinsichtlich Verfahren zu direkten Benachteiligungen etwa 60% der Befragten sehr oder eher zufrieden. WerberInnen mit Mehrfachdiskriminierungen sind tendenziell eher unzufriedener (47% nicht und eher nicht zufrieden) mit dem Verfahren (n = 259).

Eine hohe Zufriedenheit zeigt sich vor allem bei blinden und stark sehbehinderten WerberInnen, RollstuhlfahrerInnen und/oder körperlich Beeinträchtigten. Personen mit einer Mehrfachbehinderung und psychischen sowie sozial-emotionalen Behinderungen sind tendenziell unzufriedener mit dem Verfahren als andere Behinderungsgruppen (siehe nachfolgende Abbildung 19).

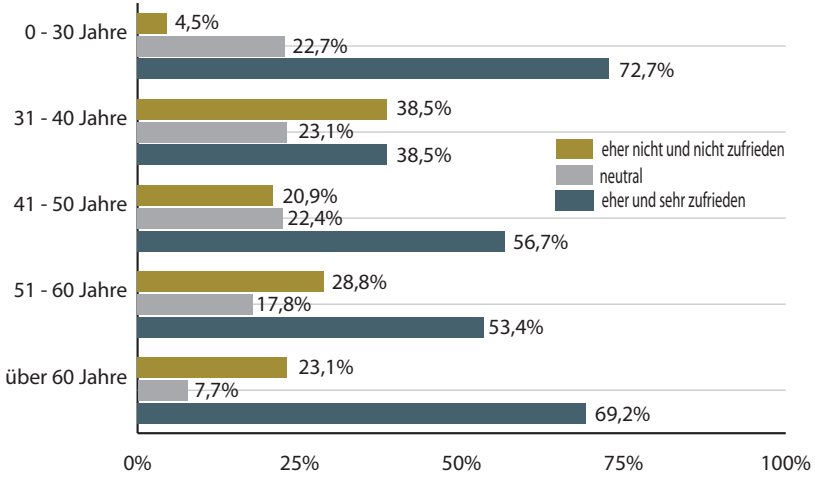
Abbildung 19: Zufriedenheit mit dem Schlichtungsverfahren nach Behinderungsart in %



Basis: n = 202

WerberInnen bis zu einem Alter von 30 Jahren sind zu einem Großteil (73%) mit dem Verfahren insgesamt eher und sehr zufrieden. Weiters geben WerberInnen über 60 Jahre (69%) und WerberInnen zwischen 40 und 50 Jahren an (57%), dass sie mehrheitlich mit dem Verfahren im Gesamten zufrieden sind. Die Gruppe der 30 bis 40-Jährigen ist hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Verfahren sehr geteilter Meinung.

Abbildung 20: Zufriedenheit mit dem Schlichtungsverfahren nach Altersgruppen in %



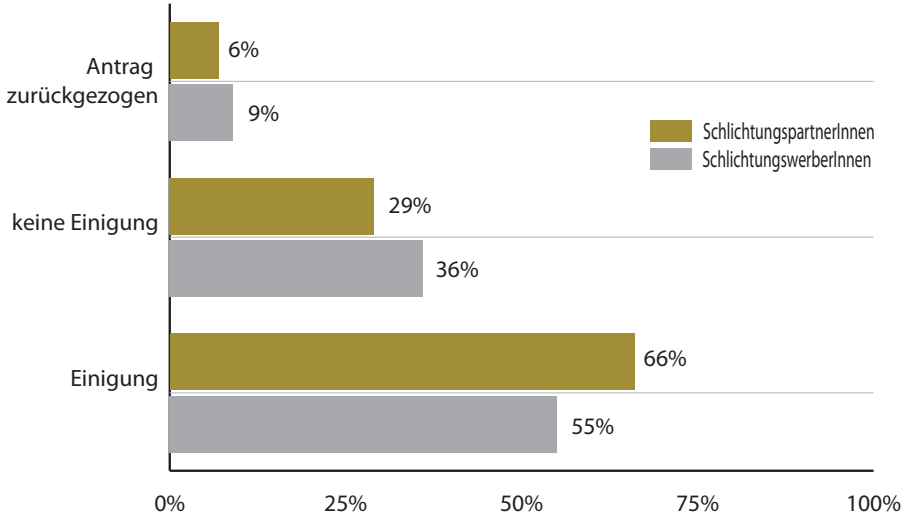
Basis: n = 201

Die hohe Zufriedenheit mit dem Instrument Schlichtungsverfahren unterstreicht abschließend folgende Rückmeldung: Nur 26 der befragten SchlichtungswerberInnen (13%; n = 204) und 4 der befragten PartnerInnen (6%, n = 72) würden in einer ähnlichen Situation kein erneutes Schlichtungsverfahren führen. Bei den SchlichtungswerberInnen handelt es sich wiederum großteils um Personen, die keine Einigung erzielen konnten oder den Antrag zurückzogen (88,5%). Der Großteil (74%) der Befragten würde daher wieder an einem Schlichtungsverfahren teilnehmen.

Ergebnisse des Schlichtungsverfahrens

Die Ergebnisse der Auswertungen zeigen, dass das Instrument des Schlichtungsverfahrens seinen Zweck, nämlich eine außergerichtliche Einigung zu einer Gleichstellungsthematik zu erzielen, in der Mehrheit der Fälle erfüllen konnte. 115 von 211 befragten SchlichtungswerberInnen (55%) und 46 von 70 befragten SchlichtungspartnerInnen (66%) gaben an, eine Einigung im Verfahren erzielt zu haben (siehe ebenfalls folgende Abbildung 21).

Abbildung 21: Ergebnisse des Schlichtungsverfahrens aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in %

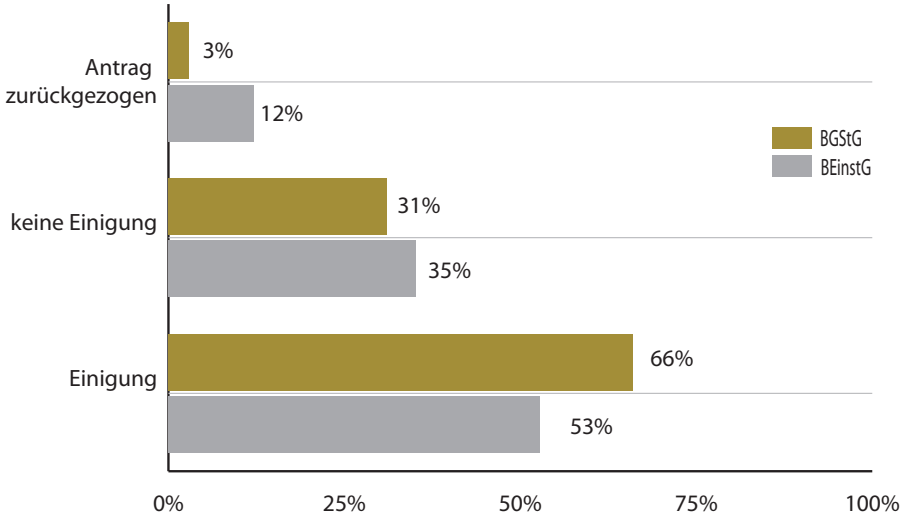


Basis: n = 70 bei SchlichtungspartnerInnen, n = 211 bei SchlichtungswerberInnen

In rund der Hälfte der Fälle wurden die zurückgezogenen Anträge damit begründet, dass der Verfahrensausgang im Sinne der SchlichtungswerberInnen aussichtslos erschien. Die andere Hälfte konnte eine Einigung außerhalb des Verfahrens erzielen.

Betrachtet man diese Ergebnisse nach Gesetzesmaterie getrennt, zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass im Falle von Schlichtungsverfahren zum BGStG tendenziell mehr Einigungen erzielt werden konnten als zu Diskriminierungsfällen laut BEinstG. Bei Verfahren, die die allgemeine Lebenswelt von Menschen mit Behinderungen betroffen haben (BGStG), gab es insgesamt weniger zurückgezogene Anträge als bei Verfahren zum BEinstG.

Abbildung 22: Ergebnisse des Schlichtungsverfahrens nach behandelter Gesetzesmaterie

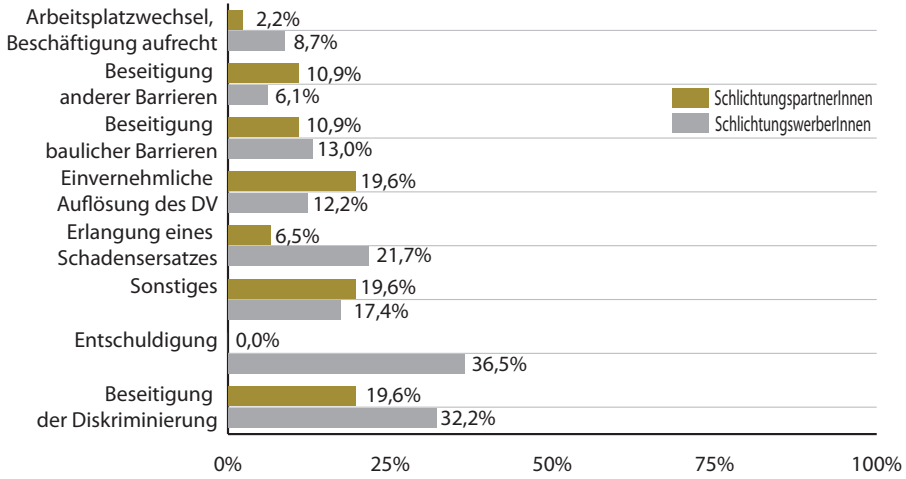


Basis: n = 268 (BGStG: n = 103; BEinstG: n = 165)

Verglichen mit der Grundgesamtheit ist diese Verteilung der Ergebnisse bei der Stichprobe etwas zugunsten von Einigungen verzerrt (siehe im Vergleich Abbildung 12 oben). Dies gilt es bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen.

Insgesamt kam es zu 161 Einigungen. Die konkreten Vereinbarungen bei den getroffenen Einigungen reichten von der Beseitigung der Diskriminierung/Barrieren über Schadenersatzzahlungen und einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses bis hin zu einer Entschuldigung des Gegenübers. Die häufigsten Angaben der SchlichtungspartnerInnen betreffen die Beseitigung der Diskriminierung (19,6%) sowie eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses (DV) (19,6%). Die SchlichtungswerberInnen nannten am öftesten die Entschuldigung der SchlichtungspartnerInnen (36,5%) sowie die Beseitigung der Diskriminierung (32,2%).

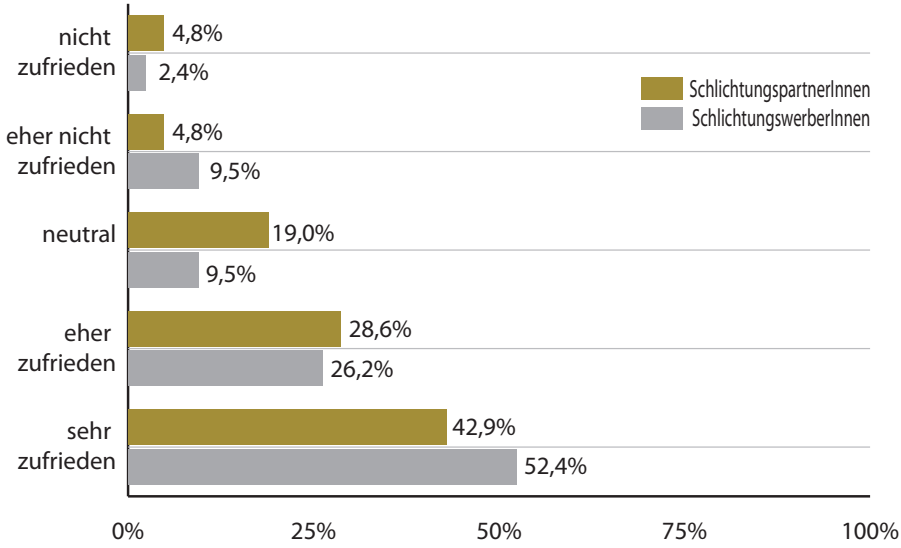
Abbildung 23: Vereinbarungen im Falle einer Einigung aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in %



Basis: n = 46 bei SchlichtungspartnerInnen, n = 115 bei SchlichtungswerberInnen, Mehrfachnennungen möglich

Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der getroffenen Vereinbarung zeichnet sich je nach Gesetzesmaterie und betroffener Partei eine etwas unterschiedliche Ausprägung ab. Insgesamt liegt grundsätzlich eine hohe Zufriedenheit mit dem erzielten Ergebnis vor. Dies bestätigen Aussagen aus den qualitativen Gesprächen (siehe Abschnitt 5.1.1.2). In Bezug auf das BGStG äußern, wie in der folgenden Abbildung 24 ersichtlich, tendenziell die SchlichtungswerberInnen (78,6% sehr oder eher zufrieden) eine noch höhere Zufriedenheit mit der getroffenen Vereinbarung als die SchlichtungspartnerInnen (71,4% sehr oder eher zufrieden). Der Unterschied ist allerdings statistisch nicht signifikant.

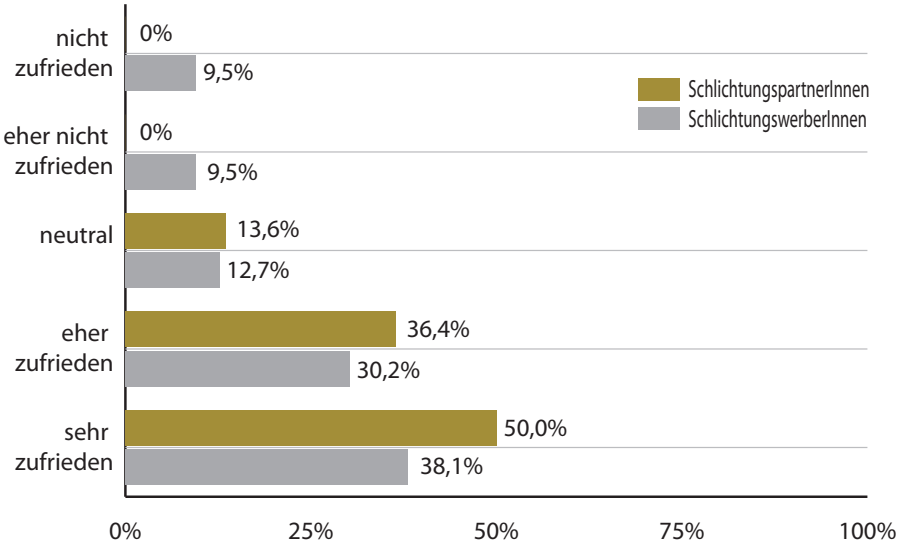
Abbildung 24: Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Verfahrens im BGStG aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in %



Basis: n = 43 bei SchlichtungspartnerInnen, n = 105 bei SchlichtungswerberInnen

In der folgenden Abbildung 25 ist erkennbar, dass bezüglich des BEinstG hingegen die SchlichtungspartnerInnen (86,4% sehr oder eher zufrieden) zufriedener als die SchlichtungswerberInnen (68,3%) sind.

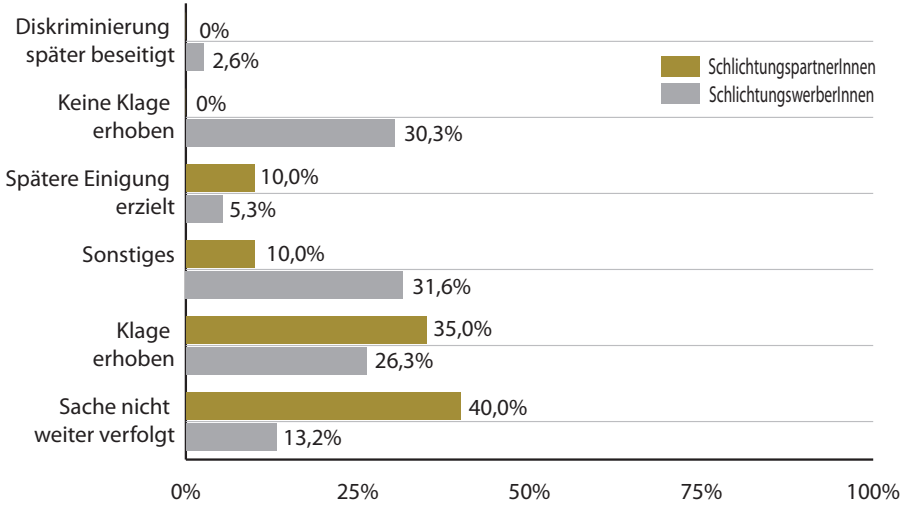
Abbildung 25: Zufriedenheit mit dem Ergebnis des Verfahrens im BEinstG aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in %



Basis: n = 43 bei SchlichtungspartnerInnen, n = 105 bei SchlichtungswerberInnen

96 der befragten TeilnehmerInnen konnten im Zuge der geführten Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielen. All jene betroffenen Personen ohne konkrete Einigung im Rahmen des Schlichtungsverfahrens haben folgende weitergehende Aussagen dazu getroffen: Nach Angaben der SchlichtungspartnerInnen wurde bei Nicht-Einigung in der Regel die konkrete Sache nicht weiter verfolgt (40%) oder es kam zu einer Klage vor Gericht (35%). Nach Angaben der SchlichtungswerberInnen trat ein sonstiger Umstand ein (32%), wie bspw. Situation hat sich verhärtet, Klage wird noch angedacht, oder es wurde keine Klage erhoben (30%). Abbildung 26 zeigt die weiteren Ergebnisse bei Nicht-Einigung im Überblick.

Abbildung 26: Weitere Ergebnisse bei fehlender Einigung im Schlichtungsverfahren aus Sicht der SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in %



Basis: n = 20 bei SchlichtungspartnerInnen, n = 76 bei SchlichtungswerberInnen, Mehrfachnennungen möglich

27 Personen, davon 7 PartnerInnen (35%) und 20 WerberInnen (26%), haben nach Nicht-Einigung nach eigenen Angaben eine Klage eingereicht. Hochgerechnet auf die Grundgesamtheit würde das bedeuten, dass rund 70 Personen der 800 geführten Schlichtungsverfahren bislang eine Klage eingebracht haben. Die Plausibilität dieser hochgerechneten Daten kann nicht überprüft werden, da in diesem Zusammenhang keine validen Daten aus der Grundgesamtheit zur Verfügung stehen.

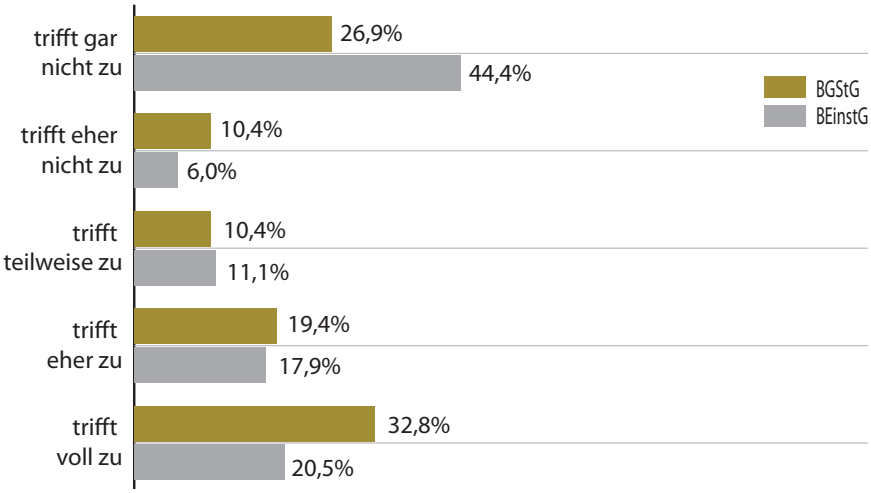
WerberInnen, die keine Klage erhoben haben, gaben als Begründung in erster Linie an, dass eine Klage zu teuer gewesen wäre (61%), sie keine Unterstützung durch eine Interessenvertretung erhalten haben (57%) und ihnen das Risiko zu hoch war (52%; n = 23 WerberInnen, Mehrfachnennungen möglich). Dies bestätigt im Großen und Ganzen die Aussagen aus den persönlichen Gesprächen (siehe Abschnitt 5.1.1.2) bezüglich

dieser Thematik. Abgesehen von der fehlenden Unterstützung durch Interessenvertretungen wurden auch dort die fehlenden Mittel und zu hohe Risiken als Grund für die Vermeidung des Klagswegs genannt.

Einschätzungen zu Wirkungen des Schlichtungsverfahrens

Nach Einschätzung der WerberInnen hat das Schlichtungsverfahren in 43% der Fälle eine Verbesserung, in 12% der Fälle eine teilweise Verbesserung und in 45% der Fälle eher keine oder gar keine Verbesserung für die WerberInnen gebracht (n = 184). 40 SchlichtungswerberInnen haben diese Frage nicht beantwortet. Die Mehrheit der WerberInnen gibt daher zumindest eine teilweise Verbesserung ihrer Situation durch das Schlichtungsverfahren an. Betrachtet man diese Einschätzung über eine etwaige Verbesserung nach der behandelten Gesetzesmaterie, zeigt sich, dass in 52% der Fälle das Schlichtungsverfahren im BGStG eine Verbesserung bzw. teilweise Verbesserung und in 37% der Fälle eher keine oder gar keine Verbesserung für die WerberInnen gebracht hat.

Abbildung 27: Angaben zur Verbesserung der Situation durch das Schlichtungsverfahren aus Sicht der SchlichtungswerberInnen in %



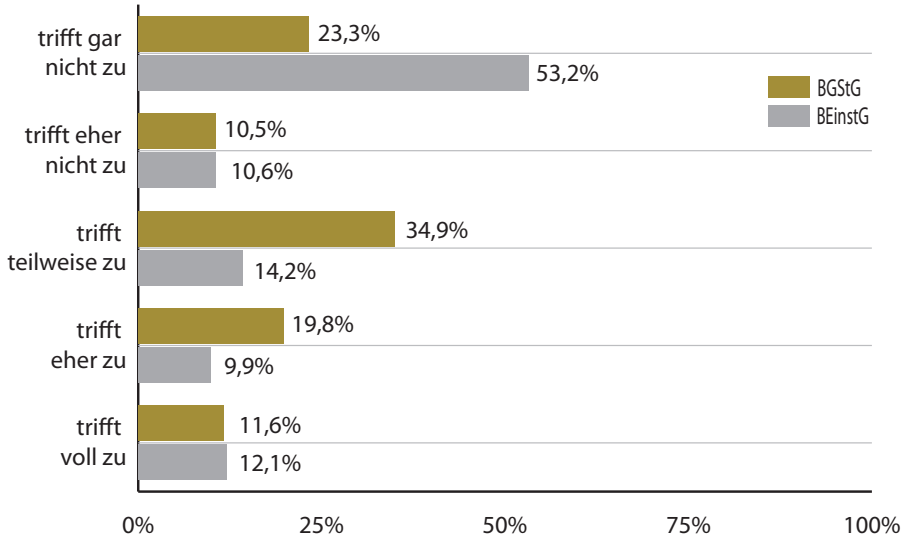
Basis: n = 184 WerberInnen (BGStG: n = 67; BEinstG: n = 117)

Eine etwaige Verschlechterung der Situation durch das Verfahren ist für die Mehrheit der WerberInnen laut eigenen Angaben nicht eingetreten. Jedoch gibt immerhin rund ein Viertel der Befragten an, dass das Verfahren eine Verschlechterung ihrer Situation gebracht hat. Wenn eine Verschlechterung der Situation eingetreten ist, dann war dies nach Angaben der Befragten vor allem bei Verfahren zum BEinstG der Fall (n = 175). Dieses Ergebnis ist hochsignifikant (p=0,000).

Der Großteil (rund 75%) der getroffenen Vereinbarungen wurden bei Verfahren zu Themenstellungen beider Gesetzesmaterien eingehalten. Nur ein geringer Prozentsatz gibt an, dass sich das jeweilige Gegenüber nicht an die Vereinbarungen hielt. Für 11% im BGStG trifft eine Einhaltung der getroffenen Vereinbarung eher nicht und nicht zu. Für 18% im BEinstG gilt dasselbe (n = 166).

Nachhaltige Änderungen bei SchlichtungspartnerInnen in Bezug auf Menschen mit Behinderungen wurden in etwa 25% der Fälle erzielt. Wenn nachhaltige Veränderungen erzielt wurden, ist dies, wie in der folgenden Abbildung 28 ersichtlich, eher in Verfahren zur Lebenswelt (BGStG, 31,4%) der Fall als in Verfahren des BEinstG.

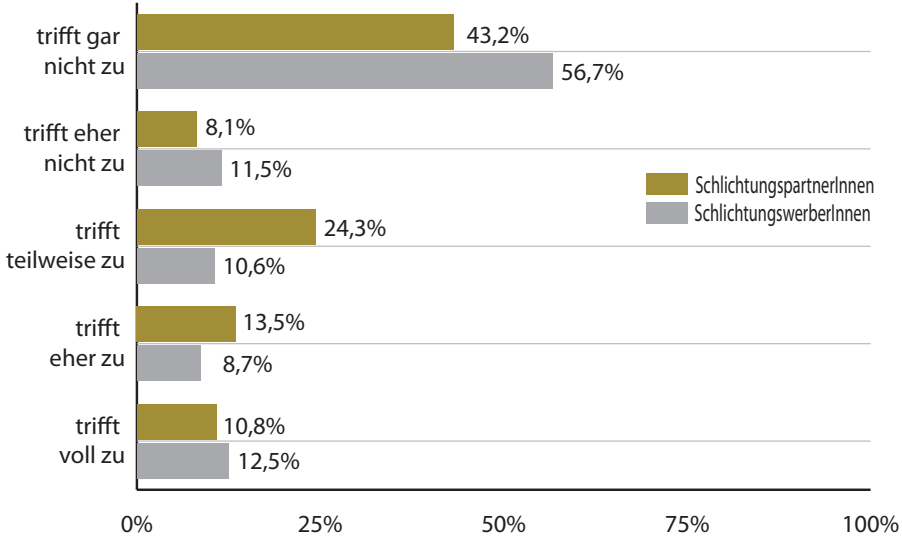
Abbildung 28: Angaben zur Erzielung nachhaltiger Veränderungen bei SchlichtungspartnerInnen durch das Schlichtungsverfahren in %



Basis: n = 227 (BGStG: n = 86; BEinstG: n = 141)

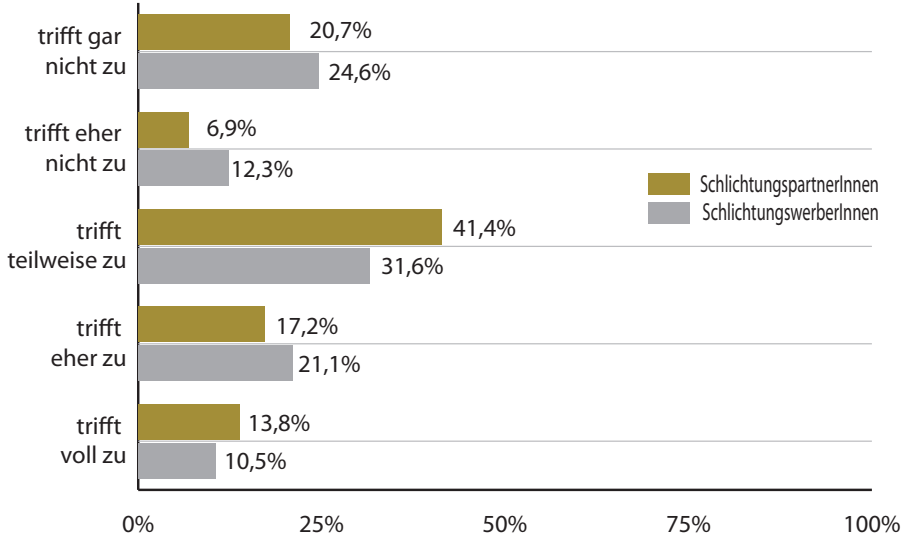
Einen noch differenzierteren Einblick bietet nachfolgende Abbildung 29, die zusätzlich die Sichtweise der PartnerInnen und WerberInnen berücksichtigt. So ist zu erkennen, dass die SchlichtungswerberInnen beim BEinstG hinsichtlich der nachhaltigen Änderungen kritischer sind und weitaus häufiger keine nachhaltigen Änderungen sehen als die befragten PartnerInnen. Beim BGStG sind die Einschätzungen der SchlichtungswerberInnen hingegen nicht mehr überwiegend kritisch. SchlichtungspartnerInnen sehen nachhaltig erzielte Veränderungen auch verstärkt bei Schlichtungsfällen des BGStG.

Abbildung 29: Nachhaltige Veränderungen bei SchlichtungspartnerInnen durch das Schlichtungsverfahren; im BEinstG getrennt nach SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in %



Basis: n = 141 (SchlichtungswerberInnen: n = 104; SchlichtungspartnerInnen: n = 37)

Abbildung 30: Nachhaltige Veränderungen bei SchlichtungspartnerInnen durch das Schlichtungsverfahren; im BGStG getrennt nach SchlichtungswerberInnen und -partnerInnen in %



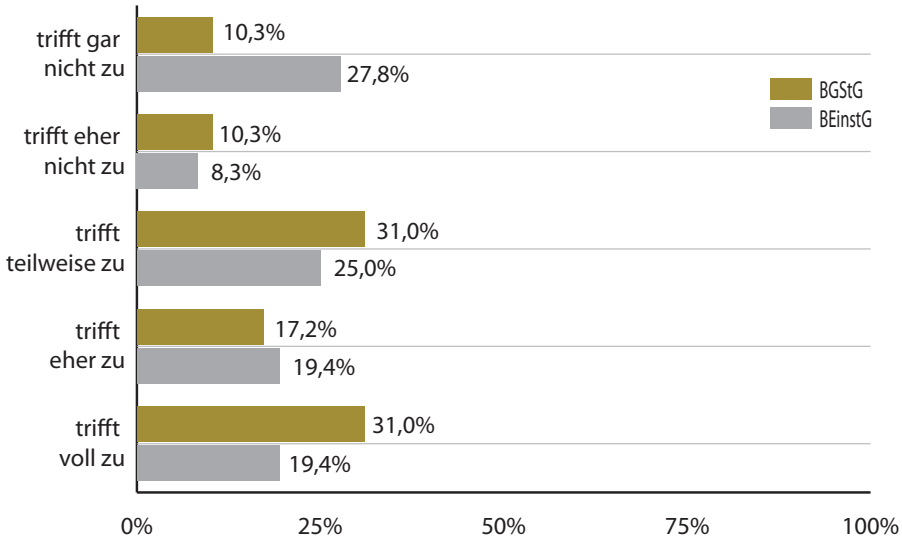
Basis: n = 86 (SchlichtungswerberInnen: n = 57; SchlichtungspartnerInnen: n = 29)

Ob mittels des geführten Schlichtungsverfahrens nachhaltige Veränderungen erreicht wurden, hing auch mit der Unternehmensgröße zusammen. So gaben 15,3% der befragten SchlichtungspartnerInnen aus mittleren Unternehmen nachhaltige Veränderungen in ihrer Organisation an, während diese Quote sowohl bei Kleinst- und Kleinunternehmen als auch bei den befragten Großunternehmen zwischen 31 und 32% betrug (n = 67).

Das Schlichtungsverfahren wurde im Zuge der qualitativen Gespräche (siehe vorheriger Abschnitt 5.3.1.1) von den Befragten ebenfalls hinsichtlich seiner Sensibilisierungseffekte hervorgehoben. Diesbezüglich zeigt die Primärerhebung eine partielle Bestätigung dieser Annahme. Im Zusammenhang mit dem BGStG gaben 48% der befragten PartnerInnen an, durch das geführte Verfahren nun stärker für die Belange von Menschen

mit Behinderungen sensibilisiert worden zu sein. 31% stimmten dem teilweise zu. Im Bereich des BEinstG sind 38% der PartnerInnen nun nach eigenen Angaben stärker sowie 25% teilweise stärker für die Anliegen von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert.

Abbildung 31: Angaben zur Erzielung von Sensibilisierung im Unternehmen durch das Schlichtungsverfahren

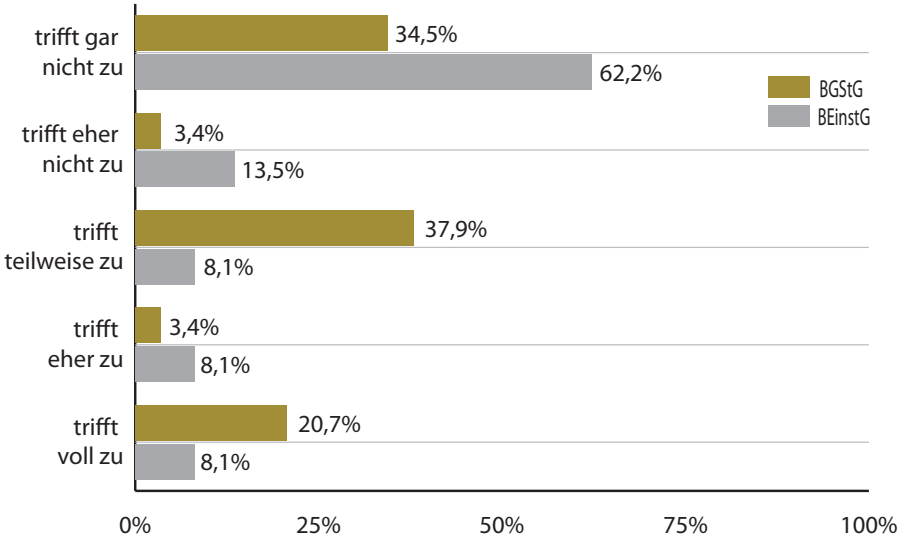


Basis: n = 66 (BGStG: n = 29; BEinstG: n = 36), nur SchlichtungspartnerInnen

Im Zuge der qualitativen Interviews wurde die Ansicht vertreten, dass manche Schlichtungen, abgesehen von den konkreten Verfahrensergebnissen, Auswirkungen hätten, die über den konkreten Einzelfall hinaus gingen (siehe Abschnitt 5.3.1.1). Auch diese Annahme wird durch die quantitative Befragung bekräftigt. 42% der befragten PartnerInnen im BGStG gaben an, nach dem Verfahren nun stärker als früher Diskriminierungen und Barrieren zu vermeiden. 35% stimmten dem teilweise zu. Im BEinstG versuchen nun 25% der PartnerInnen stärker, 32% teilweise stärker als früher, Diskriminierungen und Barrieren zu vermeiden.

Insgesamt wurden aufgrund des Schlichtungsverfahrens in rund 20% der Fälle nachhaltige Änderungen von Abläufen, Strukturen und Richtlinien bei den PartnerInnen erzielt. Wie aus nachfolgender Abbildung 32 hervorgeht, sind die Veränderungen, soweit vorhanden, in erster Linie aufgrund von Verfahren zum BGStG erzielt worden.

Abbildung 32: Angaben zur nachhaltigen, unternehmensweiten/organisationsweiten Änderung von Abläufen, Strukturen oder Richtlinien durch das Schlichtungsverfahren



Basis: n = 66 (BGStG: n = 29; BEinstG: n= 36), nur SchlichtungspartnerInnen

Die nachhaltigen Änderungen betrafen allerdings zum Gutteil Organisationen der öffentlichen Verwaltung, die insgesamt zu 50% angaben, dass dies (eher) zutrifft. Nonprofit Organisationen (NPOs) folgen mit 33% noch vor gewinnorientierten Unternehmen und Unternehmen mit öffentlichem Auftrag (jeweils rund 15%).

5.1.1.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Die statistischen Daten des Bundessozialamts weisen mit dem Stichtag 30. 04. 2011 bislang 877 begonnene und 833 abgeschlossenen Schlichtungsverfahren auf. Die Mehrheit der Schlichtungen erfolgt bislang im Zusammenhang mit der Arbeitswelt (53%), wobei die aktuellen Daten ab dem Jahr 2010 eine Trendwende ankündigen. Schlichtungen werden im Vergleich zur Bevölkerungsanzahl verhältnismäßig häufiger in Wien bzw. in Ballungszentren durchgeführt.

Die Grundgesamtheit dieser Studie bilden 732 Fälle, die seit dem Inkrafttreten mit 1.1. 2006 bis zum 30.06.2010 eingebracht wurden.

Ein Schlichtungsverfahren dauerte im Durchschnitt drei Monate und hatte eine 46% Chance auf Einigung. 37% der Verfahren endeten ohne Einigung. In 13% der Fälle wurde der Antrag zurückgezogen. Während des Schlichtungsverfahrens wurden zum Großteil (65%) unmittelbare Diskriminierungen behandelt (27% mittelbare Diskriminierungen und 8% behauptete Belästigungen). Im BEinstG traten mit 76% vor allem körperlich behinderte Personen als SchlichtungswerberInnen auf. Im BGStG dominierten Rollstuhlfahrer Innen mit 47%.

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung unter SchlichtungspartnerInnen und -werberInnen hinsichtlich der Situation vor dem Schlichtungsverfahren weisen auf Sensibilisierungsdefizite bei SchlichtungspartnerInnen im Umgang mit Menschen mit Behinderung hin. Diesen Schluss lassen vor allem die vergleichsweise geringe Wahrnehmung der Diskriminierungsproblematik unter SchlichtungspartnerInnen und die mehrheitlich fehlende Bekanntheit des Instruments zu. Aus Sicht der PartnerInnen bestand zudem eher eine unauffällige Beziehung vor dem Verfahren, wohingegen die WerberInnen diese zu diesem Zeitpunkt bereits als konfliktbeladen erkannt haben.

Die Zufriedenheit mit dem Verfahren bzw. mit dem Ablauf des Schlichtungsverfahrens ist insgesamt sehr hoch: 71% der PartnerInnen und 55% der WerberInnen sind mit dem Schlichtungsverfahren insgesamt zufrieden. Auch im Zusammenhang mit der Dauer des Verfahrens (Zufriedenheit besteht bei 82% der PartnerInnen sowie 60% der WerberInnen), dem organisatorischen Ablauf (85% PartnerInnen sowie 66% WerberInnen sind hiermit zufrieden) und mit der Berücksichtigung der eigenen Position (Zufriedenheit bei 63% der PartnerInnen und 61% der WerberInnen) besteht hohe Zufriedenheit. Die Zufriedenheit mit dem Verfahren ist tendenziell bei Verfahren zum BGStG noch etwas höher als bei Verfahren des BEinstG.

Die Zufriedenheit mit den Verfahren an sich spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass der Großteil der Befragten (74%) wieder an einem Schlichtungsverfahren teilnehmen würde. Nur 13% der befragten WerberInnen und 6% der befragten PartnerInnen würden in einer ähnlichen Situation an keinem erneuten Schlichtungsverfahren teilnehmen.

Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung zeigen, dass die Beteiligten sich in 75% der Fälle an die Vereinbarungen des Verfahrens hielten. Entschuldigungen sowie Beseitigungen der Diskriminierungsgründe sind in diesem Zusammenhang laut der befragten Personen die häufigsten Vereinbarungsergebnisse des Verfahrens.

Hinsichtlich der konkreten Situation der WerberInnen werden infolge eines Schlichtungsverfahrens laut Aussagen dieser in 43% der Fälle eine Verbesserungen und in weiteren 12% der Fälle eine teilweise Verbesserung der eigenen Situation gesehen. Mit großer Mehrheit werden zu etwa 90% in diesem Bereich jedenfalls Verschlechterungen ausgeschlossen.

Auch im Hinblick auf die Beseitigung der erwähnten Sensibilisierungsdefizite bei SchlichtungspartnerInnen sehen diese in 43% der Fälle bei sich selbst eine stärkere Sensibilisierung für die Belange von Menschen mit Behinderung infolge des Schlich-

tungsverfahrens. Weitere 28% sehen dies als zumindest teilweise zutreffend. Als Konsequenz des Schlichtungsverfahrens geben 34% der PartnerInnen an, in Zukunft verstärkt zu versuchen, Diskriminierungen und Barrieren zu vermeiden. Weitere 31% wollen diese teilweise versuchen.

Dem Hauptziel des Verfahrens entsprechend, d.h. konkrete Einigung im Einzelfall, liegt die Zielsetzung des Schlichtungsverfahrens nicht unmittelbar in der Erreichung breiter Wirkungen. Dennoch werden in immerhin etwa 25% der Fälle aus Sicht der Befragten nachhaltige Änderungen bei SchlichtungspartnerInnen in Bezug auf Menschen mit Behinderungen konstatiert. Unter den SchlichtungspartnerInnen geben weiters 20% eine nachhaltige Änderungen von Abläufen, Strukturen und Richtlinien in ihrem Bereich als Folge eines Schlichtungsverfahrens an.

Bei den qualitativen Leitfadeninterviews wurde deutlich, dass SchlichtungswerberInnen vor allem die Möglichkeit, mittels einer Einigung rasch zum angestrebten Recht zu gelangen, als positives Merkmal erkennen. Vorteilhaft wird ebenfalls eingeschätzt, dass im Falle einer Einigung meist ein konkretes Ergebnis vorliegt und nicht beispielsweise nur die Feststellung eines Tatbestands.

SchlichtungspartnerInnen schätzen am Schlichtungsverfahren die Gelegenheit zu persönlichem Kontakt und Diskussionen, um aus ihrer Sicht im Idealfall Verständnis für manche Zusammenhänge zu erlangen. Wesentliches Ziel aus Sicht der PartnerInnen ist es, mittels Schlichtungsverfahren eine gemeinsame zufriedenstellende Vorgehensweise zu finden. Dabei spielt die Möglichkeit einer separaten Mediation keine allzu große Rolle, da die Schlichtung selbst sowohl in der Befragung als auch in den qualitativen Interviews offenbar zum Teil mit einer Mediation gleichgesetzt wird.

Das Verfahren wird in den Gesprächen als effektiver und vor allem effizienter als bestehende Verfahrensmöglichkeiten aus vergleichbaren Gesetzesmaterien gesehen. Laut

ÖAR hat sich das Modell der Schlichtung in den letzten Jahren bewährt und führt auch tatsächlich in vielen Fällen zu einer Einigung zwischen den SchlichtungswerberInnen und SchlichtungspartnerInnen. Skeptisch wird in manchen Fällen das Verhältnis zwischen dem Aufwand, den das Verfahren selbst bereitet, und den möglichen Resultaten des Verfahrens betrachtet. Dabei besteht die Problematik nicht in einem aufwendigen Verfahren sondern darin, dass als Ergebnis des Verfahrens aktuell maximal ein Anspruch auf Schadenersatz und keiner auf Unterlassung oder Beseitigung einer Diskriminierung besteht. Die Schadenersatzhöhe selbst (§ 9 BGStG sieht einen Mindestschadenersatz von EUR 1.000 vor) wird ebenfalls als zu geringer Anreiz für SchlichtungspartnerInnen gesehen, um Barrieren zu beseitigen (ÖAR 2010). Laut ÖAR zeigen die Erfahrungen mit dem Schlichtungsverfahren weiters eine verstärkte Bewusstseinsbildung, da im Zuge der Schlichtungen auf Fälle mit diskriminierender Wirkung aufmerksam gemacht wird (ÖAR 2009).

Um das Verfahren grundsätzlich als Erfolg zu bezeichnen, werden vor allem die Sichtbarkeit des Schlichtungsverfahrens, die häufige Nutzung sowie die Quote an Einigungen als Argumente genannt. Als äußerst wesentliche Zusatzeffekte der Schlichtungen werden jene Sensibilisierungs- und bewusstseinsfördernde Funktionen für Anliegen von Menschen mit Behinderung eingeschätzt, die durch die Reflexion der PartnerInnen im Zuge des Verfahrens erreicht werden.

Soweit Handlungsbedarf im Zusammenhang mit dem Schlichtungsverfahren thematisiert wurde, betraf dies vor allem Phasen vor und nach dem Verfahren. Eine intensivere Bekanntmachung mit der Schlichtung und Beratung im Vorfeld durch Interessenvertretungen, Behindertenanwaltschaft sowie Bundessozialamt über Best-Practice-Publikationen wird angeregt. Weitere Möglichkeiten aus Sicht der Befragten betreffen einerseits eine intensivere Beratung der behinderten Personen, vor allem im Hinblick auf den Rollenkonflikt des Bundessozialamts (Beratung vor und Neutralität im Verfahren). Auf der anderen Seite wird ein intensiverer Austausch innerhalb der Behörde hinsichtlich

bereits behandelter Thematiken vorgeschlagen. Verbesserungsmöglichkeiten im Nachgang des Verfahrens betreffen vor allem den Bereich der Rechtsdurchsetzung (Sanktionsmöglichkeiten, Barrierenbeseitigung, Schadenersatz, Klagsfonds etc.).

Konkret lassen sich hinsichtlich der Ergebnisse der Schlichtungsverfahren folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 1: Beibehaltung und bessere Bekanntmachung des Erfolgsmodells Schlichtungsverfahren. Letzteres gilt insbesondere für Gebiete außerhalb von Ballungszentren.

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 2: Nutzung der zur Verfügung stehenden Daten zur Erstellung und Bekanntmachung von konkreten Good- bzw. Best-Practice-Publikationen erfolgreicher Schlichtungen für die wichtigsten Themenfelder (Bildung, Gesundheit, Verkehr, Dienstleistungen, Beförderung, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung etc.) sowie Behinderungsarten.

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 3: Intensiverer Austausch innerhalb des Bundessozialamts bei wiederkehrenden Themen, SchlichtungspartnerInnen oder -werberInnen.

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 4: Beibehalten der Möglichkeit, eine Mediation durchzuführen, aber keine Ausweitung der Bewerbung derselben.

5.1.2. Verbandsklage

Ihrer Intention nach soll die Verbandsklage die Möglichkeit bieten, in Fällen von allgemeinem rechtlichem Interesse, bei denen zum Nachteil der Interessen behinderter Menschen beharrlich diskriminiert wird, unabhängig vom Einzelfall eine Feststellungsklage einzubringen. Wie bereits dargelegt wurde, stellte das Instrument der Verbandsklage

einen kontroversen Punkt bei der Erarbeitung des BGStG dar. Von Seiten der Wirtschaft abgelehnt, wurde die gesetzliche Verankerung der Verbandsklage von Behindertenorganisationen vehement gefordert.

Schlussendlich hat der Gesetzgeber die Verbandsklage im BGStG unter § 13[11] festgelegt, jedoch mit Einschränkungen versehen So kann eine Verbandsklage nur durch die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) und bei Zustimmung einer Mehrheit von zwei Drittel der Stimmen des Bundesbehindertenbeirates eingebracht werden. Dadurch kann die Verbandsklage nicht nur als ein Instrument zur Herstellung von Waffengleichheit zwischen schwächeren Personengruppen und einem stärkeren Gegner gesehen werden, sondern auch, unter Bedacht der Zusammensetzung des Bundesbehindertenbeirates[12], als ein politisches Instrument.

Während vor allem Politik und Verwaltung die Intention der Verbandsklage anerkannten, wurde von Behindertenorganisationen vor allem die Kompromisslösung, die für sie hinter der Verbandsklage steht, in den Vordergrund gerückt. So meinte etwa eine befragte Person: „[...] die Behindertenorganisationen haben es ganz massiv gefordert, das war ihnen ganz wichtig und schließlich ist ja auch ein Kompromiss herausgekommen, es gibt zwar eine Verbandsklage, aber nur unter sehr strengen Auflagen, ja.“ (Interview 6)

5.1.2.1. Wirkung

Bis zum Zeitpunkt der vorliegenden Evaluation wurde keine Verbandsklage geführt, obwohl von der Mehrheit der befragten Behindertenorganisationen eine Verbandsklage im Bereich der Gleichstellung im privaten Versicherungsbereich als notwendig erachtet

11 Siehe Kapitel 3.1

12 BBG § 9: ein Vorsitzender, je ein Vertreter der im Nationalrat vertretenen Parteien, je ein Vertreter des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz, des Bundesministeriums für Finanzen, des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend, des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, zwei Vertreter der Bundesländer, ein Vertreter des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger, je drei Vertreter der Dienstgeber- und Dienstnehmerorganisationen, sieben Vertreter der organisierten Behinderten und der organisierten Kriegsopfer sowie der Behindertenanwalt

wurde. Daraus kann geschlossen werden, dass die Verbandsklage im beabsichtigten Sinne keine Wirkung, auch nicht in einer abschreckenden Form, entfalten konnte.

Zum Versicherungsbereich führt eine Person aus: „Also nur ein Beispiel, das ist immer das gleiche Beispiel, das werden Sie auch mehrmals hören, die private Krankenversicherung. Da gibt es unterschiedliche Rechtsmeinungen, was davon jetzt wirklich diskriminierend ist und was nicht diskriminierend ist, aber meines Erachtens ist es zumindest dann diskriminierend, eine Versicherung nicht abschließen zu dürfen, wenn der betroffene Mensch mit Behinderung nachweislich weder häufiger krank ist, noch häufiger ins Spital muss, noch häufiger sonst irgendwelche gesundheitlichen Probleme hat, als andere, und trotzdem entweder gar nicht oder sehr eingeschränkt Versicherungsschutz bekäme. Das halte ich persönlich jetzt einmal sicher für diskriminierend.“ (Interview 1)

Wurde die Verbandsklage anfänglich von Seiten der WirtschaftsvertreterInnen, wie bereits angeklungen, abgelehnt „Wir haben das immer abgelehnt, weil das sind generelle Anliegen und ich glaube auch, dass man sich jeden einzelnen Fall anschauen muss. […] ich denke auch, der Bedarf ist nicht da.“ (Interview 15), wird sie von den befragten Unternehmen, im Gegensatz zu dem Instrument „Schlichtungsverfahren“, nicht wahrgenommen. Dies ist allerdings, nachdem bisher keine geführt wurde, kein verwunderliches Ergebnis.

Der Verbandsklagemöglichkeit kann immerhin als Wirkung zugeschrieben werden, dass über Themen, die für Verbandsklagen geeignet wären, nachgedacht wird. So führte beispielsweise eine Person aus: „[…] wenn es um eine Kürzung des Pflegegeldes geht, wäre es etwas, was alle Behindertenorganisationen betrifft, wurscht was für eine Behinderung und dass man das zum Beispiel einklagt.“ (Interview 5). Eine andere Person fokussiert auf den ORF: „[…] z.B. die Untertitelung der Sendung „Bundesland Heute“. Das ist kein Einzelinteresse, sondern das der Allgemeinheit.“ (Interview 3) und wiederum eine andere befragte Person nimmt sich der Versicherungsproblematik an:

„Stichwort Versicherung und die Frage der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, die zu einem Problem wird, wäre ein klassischer Fall, wo ein Einzelkampf mühsam ist, viel zu kostenaufwendig ist und wo es um ein grundlegendes strukturelles Problem geht.“ (Interview 7)

5.1.2.2. Hürden

Ein wesentlicher Einflussfaktor für das bisherige Scheitern des Instruments „Verbandsklage“ liegt für die Behindertenorganisationen und Interessenvertretungen bei der Einschränkung des Klagerechts auf die ÖAR. „Es ist nicht ok, die Verbandsklageberechtigten so einzuschränken, weil normalerweise, wenn man sich andere Verbandsklagerechte anschaut, da können alle Verbandsklagen einbringen.“ (Interview 14). In diesem Zusammenhang wurde auch vielfach auf das Konsumentenschutzgesetz als Vergleichsbeispiel verwiesen, in welchem laut § 29 KSchG der Rechtsanspruch von mehreren Verbänden und Interessensorganisationen geltend gemacht werden kann.

Zusätzlich wird auch an den personellen und fachlichen Ressourcen des Dachverbandes ÖAR gezweifelt und für eine Erweiterung des Klagerechtes auf andere Organisationen plädiert. VertreterInnen der ÖAR sind hier durchaus selbstkritisch und gestehen Schwierigkeiten mit der Verbandsklage ein.

Die Zustimmung der Zweidrittel-Mehrheit des Bundesbehindertenbeirates wird auch von einem Großteil der befragten Behindertenorganisationen als Hürde erachtet. Einige Befragte lassen aufgrund der Zusammensetzung des Bundesbehindertenbeirates die Erreichung der geforderte Zustimmung bezweifeln und als eine Hürde erkennen: „Also wer weiß, wer da drin sitzt und wie viele Leute das sind, das sind ja überwiegend nicht Behindertenvertreter, sondern Sozialpartner, Ministeriumsvertreter, Ländervertreter, Hauptverbandsvertreter. Also da eine Zweidrittel-Mehrheit für eine Verbandsklage zu kriegen, naja“. (Interview 14)

Eine differenzierte Aussage einer befragten Person zur Verbandsklage bringt die Probleme abseits der ÖAR nochmals auf den Punkt: „Auf der einen Seite ist es schwierig, [...] Themen zu finden, wo man wirklich das Gefühl hat, dass es einen ganz breiten Personenkreis betrifft und auf der anderen Seite in gewisser Weise auch erfolgsträchtig ist. Eine weitere Schwierigkeit ist natürlich die Hürde, die da eingebaut worden ist, dass man den Bundesbehindertenbeirat um Zustimmung ersuchen muss und die dritte Hürde, die ist eine ganz profane, also letztlich der finanzielle Bereich.“(Interview 9).

Von Seiten der Politik und Verwaltung wird die Einschränkung positiv und als wichtig erachtet. So gibt beispielweise ein/e Vertreter/in an: „Es gibt eben einen Dachverband, die ÖAR, und deswegen [...] ist es immer wichtig, einen Ansprechpartner als Dachverband zu haben, damit wir in wichtigen Dingen nur einen Ansprechpartner haben und nicht hunderte, deswegen ist der Dachverband wichtig und deswegen hat man auch damals beschlossen, nur die ÖAR soll dieses Verbandsklagerecht bekommen, um die ÖAR zu stärken auch in ihrer Position als Dachverband.“ (Interview 6)

5.1.2.3. Handlungsbedarf

Aus den dargelegten Hürden bei der Einbringung der Verbandsklage, ergeben sich die einzelnen Punkte für den Handlungsbedarf.

So steht an erster Stelle die Erweiterung des Klagerechts vor allem auf jene Verbände und Interessensorganisationen mit juristischem und fachlichem Know-how im Bereich von Verbandsklagen. Vielfach wurden die Arbeiterkammer, der Verein für Konsumenteninformation oder auch der Klagsverband als wünschenswerte Institutionen genannt. Auch eine Erweiterung der Kompetenzen des Behindertenanwalts um die Klagemöglichkeit wurde von Seiten einer Behindertenorganisation sowie einer allgemeinen Interessenvertretung genannt.

Die Abschaffung bzw. Einschränkung der Zustimmung des Behindertenbeirates als Voraussetzung sehen die befragten Behindertenorganisationen und teilweise andere allgemeine Interessenvertretungen als eine weitere Voraussetzung, um die Verbandsklage zu einem wirksamen Instrument zu machen.

5.1.2.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlung

Bei der Erarbeitung des BGStG stellte die Verbandsklage einen kontroversen Punkt dar. Von Seiten der Wirtschaft abgelehnt, wurde die gesetzliche Verankerung der Verbandsklage von Behindertenorganisationen vehement gefordert. Mit dem § 13 des BGStG wurde seitens des Gesetzgebers eine Kompromisslösung gefunden. Demzufolge besteht die Möglichkeit einer Verbandsklage, jedoch kann diese nur durch die ÖAR und bei Zustimmung der Zweidrittel-Mehrheit des Bundesbehindertenbeirates eingebracht werden.

Diese Kompromisslösung wird von Behindertenorganisationen vehement kritisiert, die dadurch die Wirkung des Instrumentariums eingeschränkt sehen. Dies wird durch die Tatsache begründet, dass bis jetzt keine Verbandsklage eingebracht wurde, obwohl v.a. im Bereich der Gleichstellung im Versicherungsbereich Potenzial für eine Verbandsklage gesehen wird.

Soll sich die Verbandsklage zu einem ernsthaften Instrument entwickeln, gehört sie im Bereich des Klagerechts sowie der Zustimmung des Bundesbehindertenbeirates reformiert.

Konkret lässt sich hinsichtlich der Ergebnisse der Verbandsklage folgende Handlungsempfehlung ableiten:

Handlungsempfehlung Verbandsklage: Um das Instrument der Verbandsklage zu schärfen, wäre eine Ausweitung der Klagemöglichkeit auf weitere Verbände und eine Reduktion des Zustimmungsquorums des Bundesbehindertenbeirats zu empfehlen.

5.1.3. Barrierefreiheit

Barrierefreiheit kann allgemein betrachtet als Voraussetzung für eine gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung gesehen werden. Dementsprechend wurde unter § 6 Abs. 5 des BGStG versucht, Barrierefreiheit in ihrer allumfassenden Bedeutung zu definieren. Demnach sind barrierefrei „bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie mit Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzliche ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“ (BGStG § 6 Abs. 5)

Jedoch wird diese vielschichtige Dimension teilweise nicht erkannt und vordergründig beim Schlagwort „Barrierefreiheit“ an mobilitätseingeschränkte Personen bzw. Personen im Rollstuhl gedacht. Zu dieser Erkenntnis kommen auch schon Schober und Skina (2008) in ihrer Studie zu Beratungsangebot und Beratungsbedarf österreichischer Unternehmen im Bereich „Barrierefreiheit“ sowie Sprajcer und Schober (2009) mit Blick auf Arbeitsstätten in ihrer Untersuchung zur baulichen Barrierefreiheit in Betriebsstätten von Unternehmen. Breiter sieht es eine in dieser Studie befragte Person: „Es gibt Barrieren in allen Lebensbereichen, man denkt […] in erster Linie immer ans Bauen, das ist auch ein wichtiger Lebensbereich, aber es gibt natürlich bei Verkehrsmitteln die Barrieren, es gibt Barrieren bei der Kommunikation, natürlich vor allem mit gehörlosen Menschen zum Beispiel und Barrieren bei der Information, Barrieren zum Beispiel für Menschen mit intellektueller Behinderung, wenn Informationen zu schwierig, zu kompliziert sind, unverständlich, das ist auch eine Barriere oder eben Radio, Fernsehen, Massenmedien, also bei Barrieren in der Kommunikation und in der Information sind meiner Meinung nach ein ganz wichtiger Lebensbereich.“ (Interview 6)

Ebenso wird auch die weitreichende Bedeutung von Barrierefreiheit für Menschen ohne Behinderung außer Acht gelassen. Hier wiederum eine befragte Person, die positive

Wirkungen der Barrierefreiheit über den Personenkreis der Menschen mit Behinderung hinausgehend sieht: „Ich sehe nicht nur per se mobilitätseingeschränkte Personen oder Personen, die schwer sehbehindert oder blind sind. Ich sehe ganz große Bevölkerungsgruppen, ältere Menschen aber auch junge Familien mit Kinderwägen und auch die wachsende Zahl an RadfahrerInnen.“ (Interview 7)

5.1.3.1. Wirkung

Es wird seitens der Befragten festgehalten, dass seit dem Inkrafttreten des BGStG ein Problembewusstsein sowie eine Sensibilisierung für die Thematik „Barrierefreiheit“ in der Gesellschaft stattgefunden haben. „Also wir kriegen schon mit, dass sich da ein Bewusstsein bildet, zumindest ein langsames [...]. Also vor allem so Gebäude, wie größere neuere öffentliche Gebäude, Bahnhöfe, Bibliotheken oder was immer, das ist schon offensichtlich mitbedacht, was früher nicht der Fall war.“ (Interview 42)

Hinsichtlich einer geglückten Umsetzung von Barrierefreiheit findet sich, entsprechend den Aussagen der InterviewpartnerInnen, ein ambivalentes Bild.

Positive Resonanz gibt es von der öffentlicher Hand und Politik. Hier werden insbesondere im Bereich des innerstädtischen Verkehrs in Großstädten und hier insbesondere in Wien und im Schienenverkehr Verbesserungen gesehen. „Also erkennbare Veränderungen sind, [...] die mir jetzt gleich einfallen, das ist einfach so ÖBB, öffentlicher Verkehr in Wien, ich glaube da ist wirklich, wirklich viel passiert, ja.“ (Interview 21). Die barrierefreie Informationsvermittlung, Beispiel Internet, wurde nach Ansicht einiger Befragter bereits schrittweise umgesetzt. Vor allem sind es VertreterInnen der öffentlichen Hand, die selbstlobend die bereits erfolgte Umsetzung der barrierefreien Internetauftritte einzelner Ministerien und Behörden betonen.

Schwierigkeiten in der technischen Umsetzung werden in der schnell fortschreitenden Entwicklung der Technik gesehen. Zudem fehle es noch an Know-how, um eine flächendeckende Überprüfung zu gewährleisten.

Kritik wird gegenüber dem ORF geübt. Es sind vor allem die Behindertenorganisationen, die eine unzureichende Umsetzung der technischen Barrierefreiheit für seh- und hörbehinderte Personen beklagen und sich konkrete Umsetzungsfristen wünschen.

Das im Sommer 2010 novellierte ORF Gesetz weist lediglich eine Ergänzung des § 5 Abs. 2 auf mit dem Satz: „Darüber hinaus ist dafür zu sorgen, dass der Anteil der für Hör- und Sehbehinderte barrierefrei zugänglich gemachten Sendungen durch geeignete Maßnahmen jährlich schrittweise gegenüber dem Stand zum 31. Dezember 2009 erhöht wird."

Die ORF Vertretung verweist bei der Umsetzung auf auffallend hohe Kosten und den Bedarf an Subventionen seitens der öffentlichen Hand.

Im Rahmen der Umsetzung der baulichen Barrierefreiheit können grob zwei Gruppen von Unternehmen unterschieden werden. Zur ersten Gruppe zählen jene Unternehmen, die auf Barrierefreiheit achten. Hierzu zählen vor allem dienstleistungsorientierte Unternehmen, die Barrierefreiheit mit Kundenfreundlichkeit gleichsetzten. Zur zweiten Gruppen zählen jene, die sich vom BGStG nicht berührt fühlen oder mit der finanziellen Belastung bei Umsetzung von Barrierefreiheit argumentieren.

Vor allem in den Aussagen der Interessenvertretungen der Wirtschaftsseite werden finanzielle Hürden betont. Dies wird auch seitens einiger Behindertenorganisationen angemerkt: „In privater Hand wird vor allem dort etwas gemacht bzw. dann etwas gemacht, wenn es die entsprechenden Förderungen dazu gibt. […] Selbst investieren wollen die Firmen nicht. Sie haben den Eindruck, dass es schon etwas ist, was die

öffentliche Hand zahlen muss, wenn wir schon barrierefrei umbauen, dann muss es auch gefördert sein.“ (Interview 23). Zu einem teilweise anderen Ergebnis kommen Sprajcer und Schober (2009) in ihrer Studie zu barrierefreien Betriebsstätten in Österreich. In dieser wird durchaus eine Bereitschaft seitens der Unternehmen erkennbar, in barrierefreie Gebäude zu investieren. Auch ein Großteil der befragten Unternehmen sieht sich zur Gänze in der Verantwortung, Barrierefreiheit umzusetzen. Jedoch muss hier festgehaltem werden, dass barrierefreie KundInnenbereiche gegenüber reinen MitarbeiterInnenbereichen bzw. der Arbeitsplatzgestaltung klaren Vorrang haben.

Dass die Umsetzung von Barrierefreiheit sowohl einen zeitlichen als auch einen finanziellen Aufwand mit sich zieht, war dem Gesetzgeber bewusst. Dieser Tatsache wurde im BGStG Rechnung getragen. Dieses enthält, wie bereits im Kapitel 3.1 dargestellt, Übergangsbestimmungen sowie die Verpflichtung zu Etappenplänen, die auch ein Thema dieser Evaluierung darstellen und auf die im Folgenden eingegangen wird[13].

Übergangsfristen

Ein Bewusstsein über die Notwendigkeit von Übergangsfristen ist auf allen Seiten vorhanden. Dennoch wurde eine endgültige Umsetzung bis 2016 seitens einiger allgemeiner Interessenvertretungen und Behindertenorganisationen stark angezweifelt.

Bereits bei der Entwicklung des Gesetzespaketes stellten die Übergangsfristen ein kontroverses Thema dar. Vor allem Behindertenorganisationen empfanden diese als zu lang und haben sich anfänglich für eine an die Unternehmensgröße angepasste Frist ausgesprochen. Ein/e Vertreter/in meinte etwa etwas polemisch: „Uns waren die Übergangsfristen viel zu lang, weil der Gesetzgeber hat nämlich nicht unterschieden, ob der Billa vis-à-vis oder der McDonalds vis-à-vis eine Übergangsfrist hat oder der Greissler vis-à-vis. Die haben nämlich alle die gleichen Fristen gehabt und wir haben gesagt, für

13 vgl. Gesetzesänderung Kapitel 3

den Greissler mag das wohl so sein, dass der 3, 5, 7, 10 Jahre braucht aber der McDonalds gibt im Monat mehr für Servietten aus, als der Umbau kosten würde.“ (Interview 29)

Der im Erhebungszeitraum verschickte Begutachtungsentwurf zu einer Novelle des BGStG, der eine Verlängerung der Übergangsfristen bis 31. Dezember 2019 vorsah, blieb bei den Interviews nicht kommentarlos. Veröffentlichte Stellungnahmen der Behindertenorganisationen vermuten hinter der Verlängerung, vor allem durch das zeitliche Zusammentreffen mit den Budgetvereinbarungen bei einer Regierungsklausur, reine Sparmaßnahmen zu Lasten von Menschen mit Behinderung.

In den Interviews wurde wiederum überwiegend von Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderung dazu Stellung genommen und hierbei die negative Signalwirkung der Verlängerung betont. „Ich erwarte mir, […] dass es viele als Signal verstehen, dass es eh nicht so ernst zu nehmen ist, dass vielleicht sogar die Ambitionierten nachlassen in ihrer Ambition. Ich sehe hier eher eine kritische Entwicklung, die eher in die Gegenrichtung geht.“ (Interview 34). Da von der Verlängerung der Übergangsfristen vor allem auch Ministerien profitieren und Kosteneinsparungen für diese mit sich bringt[14], geht für manche befragte VertreterInnen von Behindertenorganisationen dadurch die Vorbildwirkung der öffentlichen Hand gegenüber Unternehmen verloren.

Etappenpläne

Wie bereits im Kapitel 3.1 dargelegt, mussten BetreiberInnen von Verkehrseinrichtungen, Verkehrsanlagen oder öffentlichen Verkehrsmitteln sowie der Bund den „Etappenplan Verkehr“ bzw. den „Etappenplan Bundesbauten“ umsetzen. Die Bekanntmachung der

14 Das Unterrichtsministerium erspart sich aufgrund von „Aufschieben der Maßnahmen infolge der Umsetzung des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes“ in den Jahren 2011 bis inkl. 2014 in Summe 85,7 Mio. Euro [www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/ME/ME_00231_22/fnameorig_199549.html]

Etappenpläne ist allerdings nicht verpflichtend[15]. Eine Einsicht in diese kann im Fall von Verkehrsunternehmen lediglich bei Schlichtungsverfahren bzw. bei der Zumutbarkeitsprüfung angefragt aber nicht erzwungen werden. Im Falle von Ministerien ist eine Offenlegung nach parlamentarischen Anfragen bereits erfolgt.

Positiv wurde die Umsetzung „Etappenplan Bundesbauten“ von den Behindertenorganisationen gesehen. Eine befragte Person meinte etwa: „Wir waren schon von Anfang an skeptisch, ob ein Etappenplan ohne Sanktionsmechanismus gemacht wird. Die Ministerien haben, mit ich glaube Ausnahme eines Ministeriums, alle Etappenpläne geschrieben, unterschiedlicher Güte, aber sie haben es gemacht.“ (Interview 29). Dennoch finden sich einige Stimmen, die sich mehr erwartet hätten: „Es ist nur schade, dass selbst die Bundesregierung in einigen Ministerien hier die Aufgabe nicht gemacht hat und das Bundesministerium für Landesverteidigung seine Etappenpläne nicht präsentiert hat.“ (Interview 13)

Eine adäquate Umsetzung des „Etappenplan Verkehr“ bei Verkehrsunternehmen wird nur von wenigen Befragten gesehen. Konträr dazu betonen die befragten Verkehrsunternehmen ihre Umsetzung der festgeschriebenen Etappenpläne. „Gemäß dem Gesetz, dem Bundesbehindertengleichstellungsgesetz, haben wir nach Absprache mit den Behindertenvertretern – aber nicht abgestimmt, sondern nach Absprache mit den Behindertenvertretern – den „Etappenplan Verkehr“ gemäß § 19 BGStG erstellt.“ (interview 28). Oder ähnlich ein/e andere/r Vertreter/in: „[…] da haben wir uns auch ausgesprochen, dass wir 2010 ein barrierefreies Internetportal anbieten, das ist im September online gegangen, d.h. die Reiseinformation für sehbehinderte Menschen ist barrierefrei zugänglich.“ (Interview 24)

15 Mit der Gesetzesänderung im Budgetgesetz 2011 tritt folgende Regelung in Kraft: „Alle Bundesministerien, der Präsident bzw. die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes, des Verwaltungsgerichtshofes, des Rechnungshofes, des Nationalrates und des Bundesrates sowie die Volksanwaltschaft haben den für ihren Zuständigkeitsbereich bis 31. Dezember 2010 erstellten Teiletappenplan auf ihrer Homepage kundzumachen. Wenn der Teiletappenplan kundgemacht ist, liegt eine mittelbare Diskriminierung im Sinne des § 5 Abs. 2 wegen baulicher Barrieren in vom Bund genutzten Gebäuden nur vor, soweit die Beseitigung der Barrieren in diesem Teiletappenplan vorgesehen ist und bis zum 31. Dezember 2019 noch nicht umgesetzt wurde.“ (BGBl. I Nr. 111/2010)

Allgemein wird vor allem seitens der Behindertenorganisationen das Fehlen von gesetzlich festgeschriebenen Sanktionen in Zusammenhang mit Diskriminierung durch Barrieren kritisiert. Bei Nicht-Einhaltung oder Nicht-Erstellung haben die betroffenen Unternehmen bzw. Ministerien keine Kontrolle bzw. Sanktionen zu erwarten. So meinte beispielsweise eine befragte Person: „Das, was ich von den Organisationen höre, das, was ich von Betroffenen höre ist, dass es viel zu langsam geht und dass jedes Schlupfloch genutzt wird, um den Etappenplänen zu entkommen. Das ist wieder ein Fall von nicht ausreichenden Sanktionen, nicht ausreichendem Willen und eben auch der Wille durch die Politik nicht klar genug geäußert wird.“ (Interview 7)

5.1.3.2. Hürden

Es sind vor allem die befragten Unternehmen und Interessenvertretungen, die konkrete Hürden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit bzw. der Einhaltung der Übergangsfristen nennen. Diese können unter den drei Schlagwörtern „Kosten“, „Bauordnung“ und „Know-how“ zusammengefasst werden.

Kosten

Unter den befragten Unternehmen sowie den Interessenvertretungen der Wirtschaft findet sich der Konsens, dass die Finanzierung eine ausschlaggebende Rolle für eine raschere und flächendeckende Umsetzung von Barrierefreiheit spielt. „Die Barrierefreiheit ist ein Thema, das Jahrhunderte lang nicht existiert hat. Das ist erst vor 20-25 Jahren aufgekommen. Dann ist man plötzlich aufgewacht und es ist thematisiert worden und es hat sich der Bedarf ergeben. Jetzt hat man daher einen Finanzierungsbedarf. Wir brauchen auch die Hilfe der öffentlichen Hand und das wird bei anderen nicht anders sein.“(Interview 19). Hinzu kommt, wie von der Wirtschaftskammer betont, dass es „zwar diese Förderung gibt, die aber beschränkt wurden, und […] die Betriebe keinen Rechtsanspruch darauf haben“.

Der Informationsbedarf über Förderungen, der ebenfalls in diesem Zusammenhang von Unternehmen genannt wurde, wird seitens der öffentlichen Hand dahingehend relativiert, dass bereits stattgefundene Informationsangebote von Unternehmensseite nicht angenommen wurden.

Bauordnung

Der Bund kann aus kompetenzrechtlichen Gründen keine baurechtlichen Regelungen erlassen. Auf Bundesebene gibt es lediglich Empfehlungen, wie beispielsweise die einschlägigen Ö-Normen in den Bereichen Bauen und technische Ausstattung. Eine befragte Person führt mit Blick auf die Bundesländerkompetenzen aus: „Wir können Barrierefreiheit nicht regeln, dürfen wir nicht, weil das ist vor allem im baulichen Bereich eine Sache der Bauordnungen, der entsprechenden Gesetze, der Länder und da können wir uns nicht einmischen, dürfen wir nicht, daher hat es die Auswirkung, wenn ich konkrete Maßnahmen im Baubereich plane, treffe oder durchführe, dann muss ich mich nach den Bauordnungen des jeweiligen Landes orientieren.“ (Interview 1)

Somit haben österreichweit agierende Behindertenorganisationen aber auch Unternehmen keine maßgebenden Richtlinien zur Orientierung und stehen verschiedenen Bauordnungen gegenüber, was von nahezu allen Befragten als problematisch erachtet wurde. „Das Hauptproblem ist in vielen Bereichen die Länderkompetenz, unsere Hauptbelastung sind die Bauordnungen, dass wir neun Bauordnungen haben, die einfach viel zu wenig greifen, sich angleichen oder die Behindertenanliegen damit eingebaut werden.“ (Interview 4)

Know-how

Als ausschlaggebende Akteure im Zusammenhang mit baulicher Barrierefreiheit werden vorderhand Architekten sowie Bauherren von den befragten Unternehmen gesehen, die vor allem bei Um- und Neubauten von Filialen auf ihr Wissen und eine kompetente Umsetzung angewiesen sind. So meint eine befragte Person: „Wenn barrierefrei sogar

drauf steht, ist das dann ja noch lange nicht wirklich unbedingt barrierefrei. Also dieses Wissen von Architekten, Haustechnikern, Installateuren, wer immer da halt befasst ist, Barrierefreiheit herzustellen, das ist ja extrem unterentwickelt.“ (Interview 42). Kritisiert wird auch vielfach, dass von den betroffenen Berufsgruppen die Vielschichtigkeit von Barrierefreiheit verkannt und lediglich für mobilitätseingeschränkte Personen adäquat gebaut bzw. adaptiert wird: „[...] man hat als Architekt immer den typischen Rollstuhlfahrer vor Augen. Und wenn es rollstuhlgerecht ist, ist es barrierefrei. Das ist es bei Gott nicht, weil, es hilft mir nicht, wenn ich mit dem Rollstuhl zwar rein komme, aber der Aufzug ist nicht taktil bedienbar.“ (Interview 4)

5.1.3.3. Handlungsbedarf

Während sich Behindertenorganisationen mehrheitlich für mehr Information und Beratung für Unternehmen ausgesprochen haben, wurden seitens der Wirtschaft die Förderungen und die Übernahme von Kosten bei der Umsetzung von Barrierefreiheit in den Vordergrund gerückt. Denn wie seitens eines Unternehmens dargelegt wurde, genügt nicht nur ein Gesetz, sondern auch „die finanziellen Mittel müssen zur Verfügung gestellt werden“ (Interview 19).

Handlungsbedarf sehen sowohl Behindertenorganisationen als auch Unternehmen in der gesetzlichen Verankerung der Ö-Normen als Richtlinien, wie sie bereits von manchen Bundesländern in den jeweiligen Bauordnungen festgelegt wurde. Lediglich ein Verweis auf die Ö-Normen in den Gesetzeserläuterungen wird in Bezug auf eine gerichtliche Geltendmachung von Diskriminierung aufgrund von baulichen Barrieren sowie eine baulichen Umsetzung als zu ungenau erachtet.

Mit dem Letzteren geht auch die Forderung von Politik, Interessenvertretung sowie Wirtschaft einher, „Barrierefreiheit“ in betreffende Ausbildungszweige von Architekten, Bauherren, Ingenieuren etc. zu verankern. Insbesondere Unternehmen stehen

bei Neuerrichtung in einer Abhängigkeit zu Architekten und Bauunternehmen, auch barrierefrei zu bauen. „Dort, wo es noch Handlungsbedarf gibt, ist bei Ausbildungen. Ich glaube, dass es noch immer ein völlig unterbelichtetes Thema in der Architekten- und Baumeisterausbildung ist oder generell im Baugewerbe, wenn man so will. In dem Sinn gibt es ein absolut quantitatives Problem, dass es zu wenige Wissensträger gibt, zu wenige Leute, die dieses Wissen einfach als Know-how in ihren Alltag hinein bringen können.“ (Interview 35)

Eine Forderung seitens der Behindertenorganisationen ist der Unterlassungsanspruch im BGStG. Generell wird das Fehlen des Unterlassungsanspruchs auch als eine Schwäche des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetztes gesehen, denn das Gesetz sieht lediglich einen Schadenersatzanspruch und nicht die Beseitigung der Barriere vor. Eine Person bringt die Problematik auf den Punkt: „[…] mit einem Schadenersatz sind die Leute aber nicht zufrieden. Sie wollen nämlich den Schadenersatz eigentlich gar nicht, sondern sie wollen die Barriere beseitigt haben.“ (Interview 29). Das Fehlen des Unterlassungsanspruchs wird auch bei Schlichtungsverfahren angemerkt (siehe Kapitel 5.3.1.1) und als Handlungsbedarf gesehen. So waren die Hauptziele für die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens die konkrete Beseitigung der Diskriminierung und die Erlangung einer generellen Verbesserung der Situation auch für andere Menschen mit Behinderungen. Nur in etwa einem Fünftel der Fälle ging es den SchlichtungswerberInnen um Schadenersatz.

Zwiespältige Auswirkungen hat die Forderung einer besseren Durchsetzung des § 8 Abs. 3, der vorsieht, dass bei der Vergabe von Förderungen durch den Bund an natürliche und juristische Personen die Beachtung des BGStG sowie des Diskriminierungsverbots gemäß § 7b BEinstG durch die Förderungswerberin oder den Förderungswerber zu berücksichtigen sind. Zum einen wird seitens einiger Behindertenorganisationen daran die Hoffnung gebunden, dass es dadurch zu einer rascheren Umsetzung von Barrierefreiheit kommt, zum anderen sind aber auch kleinere Vereine von solchen

förderungsgebundenen Bedingungen betroffen, die sich teilweise nicht in der Lage sehen, den finanziellen Aufwand für die Umsetzung zu tragen.

5.1.3.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Die Zielsetzung des BGStG ist es, Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu beseitigen oder zu verhindern und diesen damit die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Barrierefreiheit in ihrer allumfassenden Bedeutung kann als eine diesbezügliche Voraussetzung gesehen werden. Welche Bereiche die per Gesetz definierte Barrierefreiheit umfasst, ist in § 6 Abs. 5 des BGStG verankert.

Die bauliche Barrierefreiheit schreitet je nach Blickwinkel der Befragten mehr oder weniger schnell genug voran. Vor allem sind es Unternehmen, die nach Ansicht von Behindertenorganisationen Barrierefreiheit zu langsam umsetzen und mit finanziellen Belastungen und fehlenden Richtlinien argumentieren.

Die Umsetzung von umfassender Barrierefreiheit bringt einen zeitlichen sowie finanziellen Aufwand mit sich. Dies war dem Gesetzgeber, aber auch allen mit der Materie befassten Personen, bewusst und somit wurden im BGStG Übergangsbestimmungen sowie die Verpflichtung zu Etappenplänen festgeschrieben.

Während die Erstellung von Etappenplänen vor allem Verkehrsunternehmen und Bundesbauten betreffen und nach Ansicht der Befragten zum Großteil positiv ausgeführt wurden, waren Übergangsbestimmungen von zentraler Bedeutung. Die Umsetzung von Barrierefreiheit bis 2016, wie sie bei der Erlassung des Gesetzes 2006 vorgesehen war, wurde von Interessenvertretungen und Behindertenorganisationen stark angezweifelt.

Besonders die im Oktober 2010 von der Bundesregierung zur Begutachtung versandte Novelle zum BGStG und die darin verankerte Verlängerung der Übergangsfristen bis

2019 führte bei den im Rahmen der vorliegenden Studie befragten Behindertenorganisationen zu großer Kritik. Sie sahen dadurch ein negative Signalwirkung und den Verlust der Vorbildwirkung der öffentlichen Hand.

Für eine flächendeckende Umsetzung der Barrierefreiheit sehen Unternehmen und Interessenvertretungen der Wirtschaft die Faktoren „Kosten“, „Bauordnung“ sowie „Know-how“ als ausschlaggebend. So fordern sie mehr finanzielle Förderung seitens der öffentlichen Hand. Klare, einheitliche, bundesweit geltende Regelungen, welche Kriterien (bauliche) Barrierefreiheit beinhalten muss, wären wünschenswert. Zusätzlich wird die Aufnahme von „Barrierefreiheit“ als verpflichtendes Fach in die relevanten Ausbildungszweige von einschlägigen Berufsgruppen als unabdingbar für eine weitere Verbreitung des Wissens zu diesem Themenbereich gesehen.

Aus den Ergebnissen zum Thema Barrierefreiheit lassen sich folgende konkrete **Handlungsempfehlungen** ableiten:

Handlungsempfehlung Rechtsfolge 1: Einführung eines Beseitigungs- und Unterlassungsanspruchs.

Schadenersatz führt weder zu einer Verbesserung der Situation für Menschen mit Behinderung, noch zu einer raschen Herstellung von Barrierefreiheit im Sinne des BGStG. Konsequenterweise sollte, sofern der gesellschaftliche Wunsch nach umfassender Barrierefreiheit vorhanden ist und umgesetzt werden soll, eine Klagemöglichkeit auf Unterlassung möglich sein.

Handlungsempfehlung Barrierefreiheit 1: Verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern, um im Rahmen der jeweiligen Bauordnungen und -gesetze einheitliche Kriterien zu erarbeiten, auf deren Grundlage ein Gebäude tatsächlich als barrierefrei im umfassenden Sinn gelten kann.

Es herrscht selbst bei einschlägigen Berufsgruppen, die mit der Thematik beispielsweise bei Neu- oder Umbauten befasst sind, keine klare Vorstellung vor, wann ein Gebäude tatsächlich barrierefrei ist. Hierbei ist insbesondere auch auf Menschen mit Behinderungen zu achten, die nicht dem gängigen Bild von RollstuhlfahrerInnen entsprechen.

Handlungsempfehlung Barrierefreiheit 2: Bemühungen verstärken, um das Thema Barrierefreiheit in seiner vollen Breite und möglichst verpflichtend in die Ausbildungen der relevanten Berufsgruppen zu integrieren.

Nur wenn das für Barrierefreiheit relevante Wissen auch bei den entsprechenden Berufsgruppen vorhanden ist, kann davon ausgegangen werden, dass es in die tägliche Arbeit einfließt und solcherart Barrierefreiheit bei den kleinen aber wichtigen Entscheidungen im beruflichen Alltag gelebt wird. Dazu müssen die Curricula in den Ausbildungen das Thema allerdings umfassend und verpflichtend beinhalten.

Handlungsempfehlung Barrierefreiheit 3: Good-Practice-Beispiele für Barrierefreiheit aufzeigen und vermitteln, welchen Nutzen dies für unterschiedliche Personengruppen hat.

Häufig fehlt es an Vorstellungskraft, wie Lösungen im Sinne der Barrierefreiheit aussehen können. Umfangreiche Beispiele können hier entsprechende Lösungen und Umsetzungen aufzeigen und solcherart Anregung für zukünftige Projekte sein.

5.2. BEinstG

Beschäftigung bzw. berufliche Arbeit ist heute ein bestimmender Faktor für den sozialen Status und die persönliche Identität aller Menschen im erwerbsfähigen Alter. Insbesondere im Hinblick auf die Gewährleistung von Chancengleichheit und volle Teilhabe im wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben haben Arbeit und Beschäftigung für

Menschen mit Behinderung eine entscheidende Bedeutung. Dies wurde nicht zuletzt auch auf Europäischer Ebene erkannt.

In diesem Zusammenhang wurde, wie bereits in der Einleitung der Studie beschrieben (siehe Kapitel 2.1), gemäß Art. 13 EG-Vertrag die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erlassen. Die Richtlinie soll den Gleichbehandlungsgrundsatz aller Personen in der Beschäftigung und am Arbeitsmarkt gewährleisten und unmittelbare sowie mittelbare Diskriminierungen aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung verhindern.

Diese Schutzbestimmungen für Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt finden sich im BEinstG, genauer in den § 7a bis 7q, und können hinsichtlich einer Gleichstellung als Entsprechung zum BGStG gesehen werden. Entsprechend der Aussagen der InterviewpartnerInnen kann jedoch festgehalten werden, dass ihrerseits das BEinstG, im Gegensatz zum BGStG, nicht als eigenständiges Gleichstellungsgesetz wahrgenommen wird.

Vielmehr sahen alle InterviewpartnerInnen das Thema Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt unter einem breiteren Blickwinkel. Denn obwohl lediglich die Inhalte der § 7a bis q, die näher im Kapitel 3.2 angeführt sind, im Fokus der vorliegenden Evaluierung stehen sollten, wurden insbesondere die Unsicherheit der Unternehmen, wie mit ArbeitnehmerInnen mit Behinderung umzugehen ist, Sensibilisierungsmaßnahmen für die KollegInnenschaft, die schlechte Schulausbildung und Berufsqualifikation bei einem Großteil der Menschen mit Behinderung und die damit verbundene erhöhte Arbeitslosigkeit, thematisiert.

5.2.1. Wirkung

Hinter der Intention der Adaptierung des BEinstG wurde von einer Seite der Befragten ziemlich nüchtern die Umsetzung der EU-Richtlinie gesehen, von der anderen Seite der Versuch, eine Signalwirkung zu erzielen und das Bestreben, eine Verbesserung am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung sicherzustellen. Denn noch immer scheuen ArbeitgeberInnen davor zurück, Menschen mit Behinderung einzustellen. Dies betrifft insbesondere Personen, die eine schwere Behinderung haben. So meinte beispielsweise eine befragte Person: „Es gibt eine Beschäftigungsquote und die meisten Firmen stellen natürlich Menschen mit leichten Behinderungen ein, z.B. Zuckerkranke oder jene, die ein bisschen schlecht hören, aber wirklich schwer behinderte Personen werden nicht so gern eingestellt." (Interview 3). ArbeitnehmerInnenvertreterInnen sehen bei dieser Thematik Branchenunterschiede. So ist es im Tourismus besonders schwer, Menschen mit Behinderung einzustellen und „in Banken und Versicherungen arbeiten so wenig behinderte Menschen, das sind Prestigejobs, in denen man sich nicht leisten kann, behinderte Menschen zu beschäftigen, da sind wir noch immer nicht so weit. Während im Handel kenne ich einige Unternehmen, die gezielt Menschen mit Behinderung einsetzen wollen." (Interview 22)

Während UnternehmensvertreterInnen, die sich zu den Wirkungen des Gesetzes geäußert haben, durchwegs einen positiven Effekt auf das Bewusstsein der Notwendigkeit, Menschen mit Behinderung einstellen zu müssen, erkennen können: „Ich würde meinen, also auch vielleicht, wenn man auch mehr darüber spricht, ist das Gesamtbewusstsein ein positiveres geworden." (Interview 26), werden positive Auswirkungen des Gesetzes auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung von einem Gutteil der VertreterInnen von Behindertenorganisationen nicht gesehen.

5.2.2. Hürden

Für einen großen Teil der VertreterInnen der Behindertenorganisationen und der BehindertensprecherInnen ist die Angst vieler Unternehmen, Personen mit Behinderung

einzustellen, eine große Hürde bei der Umsetzung des Gesetzes. Diesbezüglich werden vor allem Unsicherheiten im Zusammenhang mit dem alltäglichen Umgang, in der Umsetzung der geforderten Barrierefreiheit oder hinsichtlich der Auswirkungen des Kündigungsschutzes genannt.

Diese empfundene „Überregulierung“, die ihrer Intention nach eigentlich zum Schutz der Beschäftigten und zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung führen sollte, wird interessanterweise auch von Behindertenorganisationen als Hürde für Unternehmen wahrgenommen. Teilweise wird allerdings auch gemutmaßt, dass die Bedenken zum Kündigungsschutz nur vorgeschoben sind. So meint etwa eine Person: „[…] die Bereitschaft der Arbeitgeber, tatsächlich jetzt Behinderte aufzunehmen, glaube ich, dass sie dem Grunde nach schon sehr schaumgebremst vorhanden ist und dass dann eben Sachargumente, wie mangelnde Qualifizierung oder eben der Kündigungsschutz, dass das vorgeschobene Argumente sind.“ (Interview 2)

Für VertreterInnen der Unternehmen sowie Interessenvertretungen der Wirtschaft stellt der Kündigungsschutz jedoch weiterhin eine wesentliche Hürde dar, die abgeschafft werden sollte. So äußerte sich eine Person wie folgt: „Ich halte es auf alle Fälle für sinnvoll, eine Abschaffung des Kündigungsschutzes für Neuanstellungen. Denn bei den derzeitigen Menschen mit Behinderungen, die in einem Beschäftigungsverhältnis sind, muss es natürlich gleich bleiben, das ist klar, da soll man keine Veränderungen machen. Aber die Zeiten haben sich auch bei behinderten Menschen geändert […] und es ist unbedingt notwendig, den Kündigungsschutz hier an die Gegebenheiten der heutigen Welt anzupassen.“ (Interview 28)

Eine Hürde, die noch bevor das BEinstG überhaupt greifen kann, ihre Wirkungen zeigt, und vor allem von ArbeitnehmerInnenvertreterInnen kritisiert wird, ist die mangelnde Ausbildung und berufliche Qualifikation von Menschen mit Behinderung. Eine Person führt beispielsweise aus: „[…] wenn man sich die Situation von Menschen mit Behin-

derung anschaut, die zum Beispiel hinsichtlich ihrer Qualifikation oder so deutlich unter dem Durchschnitt liegen und das wieder zu weiteren Benachteiligungen am Arbeitsmarkt führt und dann auch zu niedrigeren Ersatzleistungen aus den diversen sozialen Sicherungssystemen, wäre ein ganz wesentlicher Punkt, wo man ganz stark ansetzen müsste, die Schulung und Ausbildung und vor allem auch so eine bessere Durchlässigkeit von Schule zu Arbeit [...].“ (Interview 8). Auch das BMUKK räumt hier Schwierigkeiten ein. Eine befragte Person weist auf die Probleme hin: „Das Bildungssystem, Schule, Beruf, also Wirtschaft, da haben wir leider unsere liebe Not mit den benachteiligten Jugendlichen oder behinderten Jugendlichen – das ist ja eine größere Gruppe jetzt geworden – und die Wirtschaft ist da nicht sehr offen für diese Klientel.“ (Interview 31)

5.2.3. Rechtsfolgen

Die Rechtsfolgen bei einer Diskriminierung gemäß § 7b sind in den §§ 7e-7i festgeschrieben. So ist im Falle einer Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg ein Schadenersatz in Höhe von mindestens zwei Monatsgehältern vorgesehen, bei Bundesbediensteten bis zu drei Monatsgehältern. Eine Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Behinderung kann vor Gericht angefochten werden. Bei einer Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis hat die/der ArbeitnehmerIn das Recht auf eine Gewährung der nicht erhaltenen Leistung sowie auf die Entschädigung der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung. Die Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes ist im § 7j verankert.

Einzig Behindertenorganisationen empfinden die Rechtsfolgen als nicht angemessen. Dabei berufen sie sich auf die EU-Richtlinien 2000/78/EG und im speziellen auf Artikel 17, der die zu leistenden Sanktionen sowie Schadenersatzleistungen bei Diskriminierung als wirksam, verhältnismäßig und abschreckend beschreibt. Eine befragte Person meinte hierzu: „Ich kenne die EU-Richtlinie dazu und die hat ein Wort drinnen und das heißt „abschreckend“. Ja, also ich kenne den § 7 eigentlich schon,

nur wo das „abschreckend“ sein soll, weiß ich nicht. Es sind lachhafte Beträge, die da drinnen sind.“ (Interview 29)

BehindertensprecherInnen sowie Interessenvertretungen der Wirtschaftsseite sehen keinen Handlungsbedarf bei den Rechtsfolgen und empfinden diese als ausreichend. Im Gegensatz hierzu sehen zwei befragte UnternehmensvertreterInnen höhere Geldstrafen als ein besseres Instrumentarium: „Ich glaube, am besten droht man Unternehmen, wenn sie Geld zahlen müssen. Ich weiß nicht, ob das den Betroffenen hilft, eher wahrscheinlich nicht. Aber für das Unternehmen entsteht dadurch bildhaft ein Schaden.“ (Interview 39)

5.2.4. Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung

Die Unterscheidung von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung geht ebenfalls auf die bereits erwähnte EU-Richtlinie 2000/78 zurück.

Im juristischen Kontext werden die Begrifflichkeiten seitens der Befragten als tauglich beschrieben, jedoch mit der Betonung, dass sie für die Lebens- und Arbeitswelt von Menschen mit Behinderung keine großen Auswirkungen haben. So meinte ein/e mit dem Thema befragte/r Jurist/in: „Also die Unterscheidung unmittelbare und mittelbare Diskriminierung halte ich für sinnvoll, wo halt der Haken ist, ist dass sehr viele jetzt Betroffene und Nicht-Betroffene den Unterschied schwer erkennen können.“ (Interview 2)

5.2.5. Handlungsbedarf

Handlungsmöglichkeiten sehen UnternehmensvertreterInnen sowie Interessenvertretungen der Wirtschaft in einer verstärkten finanziellen Förderung von Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Zusätzlich wird auch mehr Information gefordert. Als Beispiel wurde die Ausweitung des UnternehmerInnen-Service des Bundessozialamts genannt. Der Vorschlag, Good-Practice-Beispiele als „Angstnehmer“, vor allem von Unternehmen selbst präsentiert, zu verwenden, deckt sich mit einigen Aussagen von

VertreterInnen der Behindertenorganisationen, dass das Potenzial und die berufliche Leistung von Menschen mit Behinderung oftmals übersehen wird.

Behindertenorganisationen sowie Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen stellen einen vermehrten Informations- sowie Sensibilisierungsbedarf in Zusammenhang mit der Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung bei den Unternehmen fest. Die Notwendigkeiten erstrecken sich von allgemeinen Informationen über die Gesetzeslage sowie die tatsächlichen Auswirkungen des Kündigungsschutzes, über das Potenzial von Menschen mit Behinderung bis zu Möglichkeiten der konkreten Unterstützung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz. Als wichtige Akteure in diesem Zusammenhang werden in erster Linie die Interessenvertretungen der Wirtschaft sowie die öffentliche Hand genannt.

Darüber hinaus werden auch radikalere Handlungsschritte genannt, wie eine Erhöhung der Ausgleichstaxe sowie härtere Rechtsfolgen bei Diskriminierung. So meint eine befragte Person beispielsweise: „Ich merke nur, dass es in der Praxis noch sehr viel zu tun gibt. Wenn wir den Bereich der Einstellungspflicht und Ausgleichstaxe ansprechen, sehen wir, dass sich leider immer noch viele Unternehmen aber auch einige Stellen in der öffentlichen Hand von ihrer Verpflichtung freikaufen.“ (Interview 13)

5.2.6. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Noch immer Spielen die „Hürde“ Kündigungsschutz und der „Ausweg“ Ausgleichstaxe eine zentrale Rolle, wenn es um das Thema ArbeitnehmerInnen mit Behinderung geht. Die mit dem 1.1.2006 eingeführten Bestimmungen zum Diskriminierungsschutz, die vor allem in den §§ 7a-q zu finden sind, lagen, mit Ausnahme der Rechtsfolgen und den Begrifflichkeiten „mittelbare und unmittelbare“ Diskriminierung, nicht im Fokus der Befragten.

Vor allem die Rechtsfolgen werden seitens der Behindertenorganisationen als nicht angemessen deklariert. Viele vermissen die abschreckende Wirkung der Rechtsfolgen, wie sie in der EU-Richtlinie 2000/78/EG festgehalten wird.

Mittelbare und unmittelbare Diskriminierung werden im juristischen Kontext als tauglich gesehen, wenngleich die Begriffe für Menschen mit Behinderung in der Arbeits- und Lebenswelt ohne spürbare Auswirkungen bleiben.

Während UnternehmensvertreterInnen zufolge das BEinstG eine positive Wirkung auf das Gesamtbewusstsein hatte, sind für die VertreterInnen der Behindertenorganisationen keine Auswirkungen seit dem Inkrafttreten des Gesetzes festzustellen. So scheint in vielen Unternehmen immer noch die Furcht zu bestehen, dass einmal eingestellte Personen mit Behinderung praktisch unkündbar sind. Entsprechend wird dann lieber die Ausgleichstaxe bezahlt.

VertreterInnen der Behindertenorganisationen würden hier radikale Handlungsschritte setzen und die Ausgleichstaxe deutlich erhöhen sowie härtere Rechtsfolgen bei Diskriminierung einführen. Die Wirtschaftsseite fordert hingegen mehr finanzielle Förderung bei Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und auch eine Ausweitung der Informationen zum Thema.

Nicht zuletzt muss allerdings auch bedacht werden, dass bereits vor dem Einstieg in die Arbeitswelt Schritte in Richtung einer besseren schulischen und beruflichen Ausbildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung gesetzt werden müssen. Sofern dies nicht geschieht, wird eine Ungleichbehandlung schlicht auf Basis der Minderqualifizierung strukturell fortgesetzt. Darüber hinaus wäre es wohl sinnvoll, ein positives Bild über das berufliche Potenzial von Menschen mit Behinderung in der Öffentlichkeit und gegenüber VertreterInnen der Unternehmen aufzuzeigen.

Nachfolgende **Handlungsempfehlungen** können aus den Ergebnissen hinsichtlich des BEinstG abgeleitet werden. Diese betreffen nicht direkt die mit 1. Jänner 2006 eingeführten Paragrafen zum Diskriminierungsschutz, sondern allgemein das Thema Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt:

Handlungsempfehlung BEinstG 1: Verstärkt in die Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderung investieren, um objektiven Qualifikationsnachteilen bei Bewerbungssituationen entgegenzuwirken.

Gleichstellung war und ist teilweise auch heute noch bei vielen Ausbildungen nicht gegeben. Zudem behindern Barrieren im schulischen Bereich und bei Ausbildungen, nicht zuletzt auch im universitären Bereich, das Vorankommen von Menschen mit Behinderung. Schlechtere Qualifikation führt aber zu schlechteren Chancen am Arbeitsmarkt und einem schlechteren Image bei ArbeitgeberInnen.

Handlungsempfehlung BEinstG 2: Erweiterten Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung überdenken und gegebenenfalls aufheben[16].

Seitens der Unternehmen bestehen große Vorbehalte, Menschen mit Behinderung einzustellen, da diese aus ihrer Sicht nur sehr schwer kündbar sind. Ob die erweiterte Kündigung tatsächlich eine wesentliche Hürde ist oder nur als Grund angeführt wird, sei dahingestellt. Jedenfalls würde eine zumindest vorübergehende Aufhebung des erweiterten Kündigungsschutzes für Neueinstellungen ein Argument nehmen, Menschen mit Behinderung nicht einzustellen. Im Zuge einer sorgfältigen Evaluierung dieser Maßnahme könnte dann gezeigt werden ob dadurch ein positiver Effekt auf den Beschäftigungsstand erreicht werden konnte.

16 Gem. BGBl. I Nr. 111/2010 Art. 103 kommt mit der Novellierung des BEinstG der besondere Kündigungsschutz (§ 8 Abs. 2 bis Abs. 4) für Dienstverhältnisse mit behinderten ArbeitnehmerInnen, die nach dem 1.1.2011 abgeschlossen wurden, für einen Zeitraum von 4 Jahren nicht zur Anwendung.

Handlungsempfehlung BEinstG 3: Good-Practice-Beispiele von Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Berufen und Arbeitskontexten aufzeigen.

Es gilt, ArbeitgeberInnen positive Beispiele für die Integration von Menschen mit Behinderung an unterschiedlichen Arbeitsplätzen und mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen zu zeigen. Die vorherrschende Defizitorientierung im Zusammenhang mit vermuteter geringerer Leistungsfähigkeit sollte zugunsten einer verstärkten Potenzialorientierung mit Darstellung positiver Effekte bekämpft werden. Nicht zuletzt könnten zusätzliche Themen, wie beispielsweise positive Effekte im KollegInnenkreis oder Loyalität dem Unternehmen gegenüber, aufgegriffen werden.

5.3. Bundesbehindertengesetz (BBG) – Behindertenanwalt

Das Bundesbehindertengesetz enthält Bestimmungen zur Koordinierung von Maßnahmen zur Rehabilitation behinderter Menschen, zum Bericht über die Lage der behinderten Menschen und zum Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung, um nur einige zu nennen.

Mit dem Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsrechts Anfang 2006 wurden auch die im BBG enthaltenen Regelungen zu Funktion und Aufgaben des Behindertenanwalts wirksam, die im Zentrum der diesbezüglichen Evaluierung stehen.

Im § 13b des BBG wurde der Behindertenanwalt als zentrale Anlaufstelle zur Beratung in Gleichbehandlungsfragen beim BMASK bestellt. Wesentliche Aufgaben beziehen sich auf die Unterstützung und Beratung von Personen, die sich diskriminiert fühlen.

Die wesentlichen Aufgaben und Bestimmungen des Behindertenanwalts wurden bereits zusammenfassend im Abschnitt 3.3 dieses Evaluierungsberichtes dargelegt. Neben Unterstützungs- und Beratungstätigkeiten im konkreten Einzelfall obliegt es dem

Behindertenanwalt ebenfalls auf einen breiteren, öffentlichen Bereich ausgerichtete Berichte und Empfehlungen auszuarbeiten (§ 13c Abs. 2 BBG).

5.3.1. Wirkungen

In Bezug auf die Funktion, die der Behindertenanwalt übernehmen sollte, gab es im Zuge der qualitativen Interviews unterschiedliche Meinungsbilder. Eine befragte Person fasste dies als „so ein bisschen Mahner oder Mahnerin zu sein“ (Interview 20) zusammen. Von mehreren InterviewpartnerInnen wurde eingebracht, dass eine zentrale, öffentlich finanzierte Stelle für die Themen der Gleichberechtigung bedeutsam sei. Es gäbe aber durchaus, vor allem aus Sicht der Befragten aus Politik sowie Verwaltung, Unterschiede in Bezug auf den Fokus der Funktion, je nachdem, welche konkrete Person diese Stelle innehat.

Aus der Sicht der politischen VertreterInnen liegt der Zweck der gesetzlichen Einführung des Behindertenanwalts vor allem im Auftreten als „Vertrauensperson“ (Interview 10), „Ombudsmann“ (Interview 21) bzw. als „eine Anlaufstelle für behinderte Menschen, an die man sich wenden kann, wenn es Probleme gibt“ (Interview 13). Behindertenorganisationen sehen diese als „eine Art Interessenvertretung und auch eine Monitoring-Funktion für den gesamten Bereich“ (Interview 11). Auch für Unternehmen könne die Funktion relevant sein, in dem Sinne, als dass der Behindertenanwalt „Ansprechpartner“ (Interview 19) bzw. „als Mediator auftreten kann zwischen doch manchen harten und kompromisslosen Forderungen und eben Möglichkeiten der Unternehmen“ (Interview 28).

In Summe gab es zahlreiche positive Rückmeldungen über alle befragten Gruppen hinweg zur Funktion des Behindertenanwaltes. Dennoch werden einige kritische Stimmen seitens der Behindertenorganisationen laut, die den Behindertenanwalt auf Basis seiner derzeitigen Funktion und seines Tätigkeitsbereichs als überflüssig erachten: „Also, grundlegend ist das eine absolut entbehrliche Stelle, meiner Meinung nach.

Da fließt so viel Geld rein, die völlig unnötig ist. Ich glaube, wenn man sie schon hat, dann soll man was Gescheites daraus machen.“ (Interview 29)

Die Zentralisierung der Kompetenz und die dementsprechend wichtige Kommunikationsrolle als anzusprechende sowie mitteilende Stelle werten die Befragten als wesentliche Weiterentwicklung für den Behindertenbereich. Mitunter waren jedoch, vor allem aus der Sicht der Behindertenorganisationen, einige kritische Aussagen hinsichtlich der Wirkung seit der Einrichtung der Stelle des Behindertenanwaltes zu hören: „Ich habe einfach nicht den Eindruck bekommen, dass dieser Behindertenanwalt bzw. diese Funktion massiv mehr weiterbringen würde als andere Interessenvertretungen.“ oder „Eine Entwicklung innerhalb der Gesetzeslandschaft ist nicht aufgefallen.“ (Interview 23)

Die Wahrnehmung des Behindertenanwalts in der Öffentlichkeit wurde von den Befragten differenziert beschrieben. Einzelne Behindertenorganisationen und Unternehmen gaben an, dass der Behindertenanwalt bzw. seine Kompetenz(abgrenzung)en zu wenig bekannt wären. Die Mehrzahl der Befragten über alle befragten Gruppen hinweg war aber auch der Meinung, dass diese Funktion Signalwirkung habe, relevante Themen in den Medien öfter präsent waren und man durch diese Funktion „die Sorgen der Betroffenen ernst nehme“ (Interview 20).

In Hinblick auf die Schwerpunktsetzung der bisherigen Amtsinhaber ist seitens der Befragten durchaus der individuelle Fingerabdruck des jeweiligen Positionsinhabers erkennbar: „Der erste Anwalt ist stark individuell für Personen eingetreten, der jetzige sagt, es geht nicht um die Unterstützung von einzelnen Personen, sondern um die Interessen von Gruppen“ (Interview 8). Hinsichtlich der Besetzung der Position und ihrer primären Ausrichtung, d.h. die Ausübung einer Ombudsfunktion im konkreten Einzelfall durch eine direkt betroffene Person oder bevorzugte Themenführerschaft durch eine öffentlichkeitswirksame Person und deren Auftreten, waren die Meinungen im Zuge der Evaluierung ausgeglichen. Hinsichtlich beider Ausrichtungen wurden positive und

wertvolle Aspekte erkannt, wodurch keiner eine eindeutige Präferenz zugewiesen wurde. Tendenziell wurde aber der öffentlichkeitswirksame Aspekt im Zusammenhang mit der aktuell noch mangelhaften Sensibilisierung der breiten Bevölkerung im Zusammenhang mit Behindertenfragen etwas häufiger als besonders förderlich erachtet.

5.3.2. Handlungsbedarf

Es wurde wiederholt eingebracht, dass es sinnvoll wäre, die Funktion durch einen Betroffenen, also einen Menschen mit Behinderung, zu besetzen. Mehrfach wurde von Behindertenorganisationen auch der Wunsch nach intensivierter Öffentlichkeitsarbeit artikuliert, „indem man das Thema Behinderung an die Tagesordnung holt, aber nicht mit dem mahnenden Zeigefinger, sondern mit positiven Beispielen kommt […] einfach zeigt, dass Behinderungen ein Teil des Lebens und der Gesellschaft sind“ (Interview 5). Aus politischer Sicht ist ebenfalls eine intensivere Ausweitung der Funktion als Kommunikationsschnittstelle durch Vernetzung auf der regionalen sowie lokalen Ebene ausdrücklich erwünscht.

Inhaltlich erachten Behindertenorganisationen eine Schwerpunktsetzung bei der Tätigkeit des Behindertenanwalts als sinnvoll. Übergreifende Themen wie Barrierefreiheit oder Gleichstellung wären hierfür prädestiniert, um den Behindertenanwalt in der Öffentlichkeit verstärkt wahrnehmbar zu machen. In Verbindung mit dieser Schwerpunktsetzung wird eine erweiterte bzw. vertiefte Kompetenz als wesentlich gesehen, um den Behindertenanwalt nicht auf eine reine Kommunikationsfunktion zu reduzieren. Wiederholt wurde von Behindertenorganisationen in diesem Zusammenhang gefordert, dass der Behindertenanwalt „mehr Schlagkraft“ (Interview 14), „mehr Kompetenzen“ (Interview 27), „mehr Macht“ (Interview 27) haben sollte – diese Nennungen wurden beispielhaft konkretisiert über ein Verbandsklagerecht, eine Vertretungsfunktion in Schlichtungsverfahren, budgetäre Mitspracherechte, eine Berichtspflicht gegenüber dem Parlament – „und nicht nur gegenüber dem Bundesbehindertenbeirat“ (Interview 14). Mehrmals wurde in diesem Zusammenhang die Analogie zur Volksanwaltschaft gezogen.

Darüber hinaus war es einigen Befragten aus Politik, Verwaltung und Behindertenorganisationen ein Anliegen, die Kompetenzen gegenüber dem Monitoringausschuss (UN Konvention) genauer darzulegen: „Da gibt es jetzt teilweise Überschneidungen, was macht der Monitoringausschuss und wofür ist die Behindertenanwaltschaft zuständig." (Interview 18). Der Behindertenanwalt befindet sich diesbezüglich allgemein in einer Situation, mit mehreren Stellen bzw. Organisationen Überschneidungen im Hinblick auf den Tätigkeitsbereich zu besitzen. Aktuell ist die zur Verfügung stehende Struktur, laut Aussage des amtierenden Behindertenanwalts, recht schlank und für die vorgesehenen Tätigkeiten angemessen. Jedoch zeigt sich im Zuge der Evaluierung, dass jede Veränderung des Aufgabenfeldes die Gefahr birgt, zu weiteren Überschneidungen bzw. Doppelgleisigkeiten mit bestehenden Strukturen zu führen (z.B. eine vertiefte Regionalisierung zu Überlappungen mit dem Bundessozialamt, eine inhaltliche Veränderung zu Konflikten mit Interessenvertretungen etc.).

5.3.3. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten beurteilt die Funktion des Behindertenanwalts als positiv. All jene, die schon mit dem Behindertenanwalt zu tun hatten, bewerten die Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten als gut bis sehr gut. Diese Kommunikationsfunktion wird als wertvoll und ausbaufähig gesehen. Dies sollte aus Sicht der Befragten jedoch mit erweiterten Handlungsmöglichkeiten Hand in Hand gehen. Inhaltlich wird die Tätigkeit des Bundesbehindertenanwalts insbesondere in den übergeordneten Bereichen, wie z.B. Barrierefreiheit und Gleichstellung, als besonders relevant gesehen.

Kritische Aussagen kommen mehrheitlich aus Sicht der Behindertenorganisationen. Einerseits kann dies auf die Ähnlichkeit der Tätigkeiten zurückgeführt werden, die vom Behindertenanwalt und den Interessenvertretungen im Behindertenbereich wahrgenommen werden. Darüber hinaus erschließt sich den Behindertenorganisationen der zusätzliche Wert der Ausübung dieser Funktionen durch eine öffentliche Stelle nicht immer in einem überzeugenden Ausmaß. Andererseits sind die Erwartungen an den

Behindertenanwalt zum Teil vielfältiger. Hier sind sowohl mehr Durchsetzungsmöglichkeiten im Bedarfsfall (z.B. Klagerecht ähnlich jenem einer Verbandsklage) als auch eine genauere Abgrenzung der Kompetenzen zum Bundessozialamt sowie zum Monitoringausschuss zu nennen.

Aus den Ergebnissen zum Thema Behindertenanwalt lassen sich folgende **Handlungsempfehlungen** ableiten:

Handlungsempfehlung Behindertenanwalt 1: Nähere Definition der Tätigkeitsbereiche und Handlungsschwerpunkte in Abgrenzung zu anderen Institutionen mit ähnlichen Aufgabenfeldern.

Handlungsempfehlung Behindertenanwalt 2: Strategische Planung und Schwerpunktsetzung der Tätigkeiten des Behindertenanwalts einschließlich der Nutzung erreichter Ergebnisse und vorliegender Berichte zu Kommunikationszwecken im Sinne einer breiteren Darstellung des Handlungsbereichs (v.a. als Multiplikator von Good-Practice-Ansätzen).

5.4. Artikel 8 der Bundesverfassung

Die verfassungsrechtliche Verankerung der Gebärdensprache verfolgt im Verbund mit dem Behindertengleichstellungspaket das wesentliche Ziel, die allgemeine Zugänglichkeit zur Kommunikation zu gewährleisten, die eine wesentliche Voraussetzung für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe für gehörlose Menschen darstellt.

5.4.1. Wirkungen

Als Absicht hinter der verfassungsrechtlichen Verankerung der Gebärdensprache wird allgemein von den Befragten die Anerkennung der Gebärdensprache als eigenständige Kommunikationsform und damit ein wesentlicher Beitrag zur gesellschaftlichen

Gleichstellung und Chancengleichheit für gehörlose Menschen bezeichnet. Im Konkreten umfasst diese Absicht für die Betroffenen laut den Rückmeldungen der befragten Personen beispielweise einen verbesserten Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien sowie die weitere gleichgestellte Teilhabe am öffentlichen Leben, z.B. in den Bereichen Schulbildung und im Umgang mit Ämtern, Behörden und Gerichten.

Überwiegend wird im Hinblick auf den Verwirklichungsgrad dieser Absichten von allen befragten Gruppen zurückgemeldet, dass es in einigen öffentlichen Bereichen, z.B. bei Gerichtsverfahren oder breiten öffentlichen Veranstaltungen, mittlerweile vermehrt selbstverständlich zu einem Einsatz von GebärdendolmetscherInnen kommt. Ähnlich führt auch der Staatenbericht zur UN-Behindertenrechtskonvention aus, dass zumindest im Verwaltungsbereich und auch bei Gerichtsverfahren mittlerweile sichergestellt ist, dass auch gehörlose Personen in ihrer Kommunikation mit den Behörden und Gerichten durch GebärdensprachdolmetscherInnen in die Lage versetzt werden, gleichberechtigt am Verfahren teilnehmen zu können (BMASK 2010).

Insgesamt scheint eine gewisse Sensibilisierung im Zusammenhang mit dieser Thematik vorangeschritten zu sein. Eine breite und flächendeckende Verwirklichung der ursprünglichen Absichten wird jedoch vor allem aus der Sicht der Behindertenorganisationen als nicht erreicht gesehen.

Der Verfassungsbestimmung wird von allen befragten Gruppen auch ein gewisser Beitrag vor allem hinsichtlich der erreichten Sensibilisierung zugestanden: „Und ich glaube schon, dass sich da viel getan hat und was bewirkt hat. Es hat viel zur Meinungsbildung beigetragen, Bewusstseinsbildung auch bei den Betroffenen […].“ (Interview 18). Diese Form der Bewusstseinsbildung hat in einzelnen Fällen sogar zu konkreten Ergebnissen in einer breiten Anwendung der Gebärdensprache in ihrer Grundform geführt. So berichtet ein Verkehrsunternehmen beispielsweise von konkreten Anwendungsfällen: „Gebärdensprache war für uns letztes Jahr ein großes Thema. Wir haben

unser Verkaufspersonal in Gebärdensprache geschult mit einfachen Gebärden, damit sie [...] verkaufen können." (Interview 24).

Verbesserungen im Hinblick auf die Lebens- und Arbeitssituation gehörloser Menschen werden von Behindertenverbänden bislang eher auf das BGStG zurückgeführt. Dies gilt beispielweise für den Bereich der Medien. Im Bereich der Untertitelung und dem Einsatz der Gebärdensprache im Fernsehbereich werden Fortschritte erkannt. Jedoch wird gleichzeitig in diesem Bereich noch von einer insgesamt unbefriedigenden Situation gesprochen. In einem größeren Ausmaß werden solche Defizite im Angebot der Fernsehanstalten für gehörlose Kinder bemerkt, die besonders des Angebotes der Gebärdensprache bedürfen, da sie bis zum Alter von etwa 7 Jahren der Schriftsprache nicht ausreichend mächtig und daher mit Untertitelung im Fernsehprogramm nicht zu erreichen (ÖAR 2009) sind. Weiters führt auch eine befragte Person aus: „Das Problem ist, dass gehörlose Menschen eine sehr schlechte Ausbildung haben, die Lese- und Schreibkompetenz ist sehr schlecht, da wiederum liegt aber das Problem in der Schulbildung. Diese gehört auf jeden Fall geändert." (Interview 3)

Neben der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich, die eine 5-semestrige berufsbegleitende Ausbildung für LehrerInnen gehörloser Kinder anbietet, gibt es an einigen Pädagogischen Hochschulen zusätzliche Fortbildungsangebote in der Österreichischen Gebärdensprache (ÖGS). In Vorbereitung befinden sich derzeit auch spezielle Lehrgänge. Auf ministerieller Ebene wird auf der Grundlage des Lehrplans an einem Leitfaden für den Unterricht in ÖGS und lautsprachbegleitenden bzw. -unterstützenden Gebärden gearbeitet. Zusätzlich wird im Zuge eines zweijährigen Projekts (2010 – 2011) eine bilinguale Datenbank für den schulischen Bereich aufgebaut (BMASK 2010).

5.4.2. Hürden

Befragte Behindertenorganisationen vermissen konkrete Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitswelt von gehörlosen und schwer hörbehinderten Menschen als Folge der

verfassungsrechtlichen Verankerung der Gebärdensprache als eigenständige Sprache. Dies führen sie mehrheitlich auf das Fehlen einer weiterer Ausgestaltung und Konkretisierung in einfachen Gesetzen zurück, das entsprechend Art. 8 der BV mit dem Satz „Das Nähere bestimmen die Gesetze." verankert ist. Die wahrgenommenen Wirkungen werden stattdessen aktuell überwiegend als Folge des Handelns von Einzelpersonen gesehen: „[...] die größte Änderung war, dass eine Mandatarin mit Sinnesbehinderung im Parlament aktiv ist, dass dort die Gebärdensprache Alltag und Realität ist. Das hat in der persönlichen Akzeptanz sehr, sehr viel bewegt, mehr noch als wahrscheinlich das Gesetz selbst, was damit nicht unmittelbar in Zusammenhang steht." (Interview 13)

Allgemein scheinen in zahlreichen Bereichen noch einige Schritte notwendig zu sein. Wiederholt wird in diesem Zusammenhang vor allem auf den Bereich des öffentlich-rechtlichen Rundfunks verwiesen, der aus Sicht der Behindertenorganisationen hinsichtlich Anstrengungen für gehörlose Menschen im internationalen Vergleich beträchtlichen Nachholbedarf zu besitzen scheint: „Grundsätzlich würde ich schon sagen, dass die Untertitelung auch sehr rar gesät ist. Warum schließe ich gehörlose Menschen von [...] Information aus?", fragt eine befragte Person kritisierend (Interview 25).

Insgesamt steht damit vor allem der Österreichische Rundfunk (ORF) im Zentrum der Forderungen der Behindertenverbände nach angemessener sowie dem digitalen Entwicklungsstand entsprechender Untertitelung und Transkription der Sendungen. Diese Forderung hängt neben dem Wunsch nach Barrierefreiheit ebenfalls mit der 2004 beendeten Gebührenbefreiung für gehörlose Menschen zusammen. Dadurch befinden sich gehörlose Menschen in der Situation, teilweise Fernsehinhalte mitfinanzieren zu müssen, die sie mangels adäquater Vermittlung nicht aufnehmen können.

Im Hinblick auf bestehende Ansätze zur Lösung der Problematiken der fehlenden Gleichstellung ausschließlich durch technische Hilfsmittel wird Skepsis geäußert. Einerseits werden Instrumente wie Untertitel, Gebärdenvideos und barrierefreies Internet aus Sicht

der Behindertenorganisationen von den betroffenen Institutionen nicht konsequent zur Verfügung gestellt. Andererseits scheitert die Nutzung der entsprechenden Techniken aus Sicht der Befragten z.B. im Hinblick auf das Internet eher an der fehlenden Lese- und Schreibkompetenz der gehörlosen Menschen. Die Hintergründe dieser Defizite werden in einer nach wie vor unangemessenen Ausgestaltung der Schuldbildung für gehörlose Menschen gesehen: „Die Schulen sind eines der Hauptprobleme, denn mit 15 Jahren ist das Pflichtschulende erreicht, d.h. aber, dass das Bildungsniveau eines 15jährigen Gehörlosen entspricht dem Niveau eines 8-9jährigen hörenden Kindes – das ist aber das optimalste Ergebnis, es gibt noch viel schlechtere PflichtschulabsolventInnen.“ (Interview 3).

Aus Sicht der Behindertenorganisationen kann auch durch den Einsatz eines Cochlea-Implantats und der damit zusammenhängenden, temporären Eliminierung der Gehörlosigkeit einer Diskriminierung nicht vorgebeugt werden. Darüber hinaus wird in einer bilingualen Ausbildung mittels Gebärden- sowie Lautsprache neben gewissen vorteilhaften Wahlmöglichkeiten auch eine verbesserte Abstimmung des Lehrens an das Alter bzw. die Bedürfnisse der Lernenden gesehen.

5.4.3. Handlungsbedarf

Der Bedarf nach weiteren Maßnahmen zur gesellschaftlichen Gleichstellung wurde im Zuge der Evaluierung besonders deutlich im Zusammenhang mit gehörlosen Menschen kommuniziert. Stellvertretend kann dieses Statement einer Sozialpartnerorganisation angeführt werden: „Wo, glaube ich, noch sehr viel zu tun ist, ist für gehörlose Menschen, da haben wir schon immer wieder Anfragen, dass sie gerne diese oder jene Ausbildung machen würden, diesen oder jenen Zugang hätten zu irgendwelchen Dienstleistungen, das einfach nicht möglich ist, weil es keine Induktionsschleifen gibt, weil es keine Gebärdensprachdolmetscher gibt, weil eine Ausbildung einfach nicht möglich ist, dann wird immer mit den Kosten argumentiert, ja das ist doch so teuer, also da ist sicher einiges zu tun.“ (Interview 8)

Möglichkeiten zur Konkretisierung der verfassungsrechtlichen Bestimmung werden in Anlehnung an die Zivilprozessordnung, in der ein Beiziehen von Gebärdensprachdolmetscher*Innen im Bedarfsfall explizit vorgesehen ist, in einer Reihe weiterer Gesetzesmaterien gesehen: „In Wirklichkeit hätte es sich gehört, gleich mit dieser Verfassungsbestimmung in Landes- und Bundesgesetzen entsprechende materielle Durchführungsbestimmungen zu machen“, führt eine befragte Person aus (Interview 14). Eine Sammelnovelle ähnlich jener für das Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz wird auch für die weitere Forcierung der Gebärdensprache als sinnvoll erachtet. Neben dem schulischen und universitären Bereich betrifft dies beispielsweise ebenfalls den Bereich des Arbeitsmarktes bzw. der Fortbildungen sowie die Gesundheitsversorgung.

Die Kommunikation u.a. mit öffentlichen Stellen und die rasche Vermittlung sowie der Erhalt von Information stellen gehörlose Menschen aus Sicht der Behindertenverbände aktuell weiterhin vor erhebliche Schwierigkeiten: „Ich kann keinen Arzt, keine Polizei anrufen. Beim Ministerium gibt es eine Telefonnummer wohin eine SMS gesandt werden kann, aber es kommt keine Antwort, vielleicht nach 2-3 Stunden, wenn man Glück hat. Wenn ich einen Notfall auf der Autobahn habe, kann ich nicht schnell den ÖAMTC anrufen; wenn ich zum Arzt gehen will, dann kann ich auch nicht barrierefrei kommunizieren […].“ (Interview 3). Im Dienstleistungsbereich sind im Alltag ebenfalls zahlreiche Beispiele zu finden, in denen gehörlose Menschen von diskriminierenden Sachverhalten berichten: „[…] eine andere Person ist diskriminiert, weil sie den Kinoeintritt voll zahlen musste, obwohl der Film nicht untertitelt wurde, obwohl es vorher so angepriesen wurde.“ (Interview 3)

Im Alltagsleben scheint es einerseits aus Gründen mangelnder Verfügbarkeit und andererseits infolge beschränkter Mittel vergleichsweise schwierig zu sein, zeitnahe Unterstützung durch Gebärdensprachdolmetscher*Innen zu organisieren. Es wird weiters berichtet, dass diese Situation sich im Vergleich zu den Vorjahren durch die Trennung in Alltags- und Berufsleben und die entsprechende Übernahme der Dolmetschkosten nur für den beruflichen Bereich sogar verschlechtert hat: „Früher war es so, dass das

Bundessozialamt für alle Kosten zuständig war und alle Kosten übernommen hat. […] Jetzt ist die Trennung in Privat- und Arbeitsbereich, auch die Trennung in Staatsbetriebe, die vom BSB nicht mehr bezahlt werden, wo die Ministerien die Kosten selbst übernehmen müssen. Die Ministerien denken sich aber jetzt: Das machen wir jetzt nicht mehr, weil wir selber zahlen müssen.“ (Interview 12). Auch wird berichtet, dass es im Praxisfall unterschiedliche Ansichten dazu gibt, welche Behörde im Bedarfsfall die Dolmetschkosten übernehmen soll. Dies erzeugt des Öfteren eine verzögerte Inanspruchnahme der Dolmetschleistungen. Hier scheinen genauere Regelungen sowohl verwaltungsintern als auch als Informationsleistung für Betroffene nötig zu sein.

Weiters wird vor allem der Aus- und Weiterbildungsbereich in seinen bestehenden Regelungen und Praktiken aus Sicht der gehörlosen Menschen in weiten Teilen als diskriminierend empfunden. Es wird ein Mangel an gebärdensprachenkompetenten Personen im schulischen Bereich konstatiert. Unterrichtende Personen scheinen aus Sicht der Behindertenorganisationen die Anforderungen regelmäßig nicht in ausreichendem Ausmaß zu erfüllen: „Eine absolute Katastrophe in diesem Bereich. Wir haben noch immer die Situation, dass sie nicht Gebärdensprache können müssen, um in diesen Schulen zu unterrichten. Wenn sie, ich glaub 3 Wochen ist jetzt gerade die Frist, einen Kurs besuchen, dann sind sie kompetent in einer Gehörlosenschule zu unterrichten“, kritisiert eine befragte Person (Interview 29).

Auf der anderen Seite erleben gehörlose Personen, die diesen Berufsweg einschlagen wollen, offenbar einige Hindernisse und können „[…] nur eingeschränkt auf pädagogische Hochschulen, sie können sehr eingeschränkt die Aufnahmeprüfung machen […]“ (Interview 25). Die Defizite und Hemmnisse im Ausbildungsbereich werden auf der Seite der zuständigen Verwaltungsbehörden zum Teil mittlerweile erkannt und es wird beispielsweise mit Hilfe eines Pilotprojekts in Wien versucht, Unterstützung zu leisten: „Das nennt sich: - Gehörlos studieren - … wo wir mal über 2 Jahre eine Stelle finanzieren, die als Ansprechstelle da ist für alle Möglichkeiten, Unterstützung für Gehörlose im Falle, dass

sie studieren möchten, zu liefern“ (Interview 20). Weitere Unterstützungsmöglichkeiten für gehörlose Studierende wie die Übernahme von Dolmetschkosten werden ebenfalls genannt. Es wird jedoch eingeräumt, dass diese Möglichkeiten im Moment noch nicht vollkommen dem Bedarf entsprechen bzw. nicht ausreichend kommuniziert werden.

Im Weiterbildungsbereich dominiert, wie auch in vielen anderen Feldern, im Wesentlichen die Frage der Kostenübernahme. Hier werden Dolmetschkosten meist in nur sehr engem Zusammenhang mit der beruflichen Ausübung übernommen. Jede weitergehende Fortbildung wird aus Sicht der Behindertenverbände nicht ausreichend unterstützt.

5.4.4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Von elementarer Bedeutung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist aus der Sicht gehörloser Menschen die möglichst verlustfreie Kommunikation mit der Umwelt. Die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gebärdensprache als eigenständige Sprache erzeugt zwar offenbar ein gewisses Maß an Sensibilisierung für diese Anliegen, ohne jedoch für sich genommen nachhaltige Wirkungen zu entfalten. Ein konsistentes Konzept, wie nach der Anerkennung diese im täglichen Leben gewährleistet werden kann, ist für die Befragten im Zuge der Evaluierung nicht erkennbar gewesen. Hier fehlen aus Sicht der Betroffenen einerseits einzelgesetzliche Durchführungsbestimmungen auf Bundes- wie auf Landesebene. Auf der anderen Seite mangelt es an einem planvollen, klar kommunizierten Umgang mit dem Spannungsfeld zwischen flächendeckender Ausbildung in der Gebärdensprache und der flexiblen Bereitstellung von GebärdensprachdolmetscherInnen für den punktuellen Einsatz. Weder eine Entscheidung, eine dieser beiden Richtungen zu präferieren, noch diese in einer sinnvollen Art und Weise zu kombinieren, ist derzeit ersichtlich.

Dementsprechend wurde im Zuge der vorliegenden Evaluierung noch ein beträchtlicher Handlungsbedarf auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe erkannt. Vor allem die Inanspruchnahme der GebärdensprachdolmetscherInnen als wesentliche

Unterstützungsleistung für die Kommunikation mit der Umwelt bildet den zentralen Weiterentwicklungsaspekt. Aktuell sind offenbar weder ausreichend SprachmittlerInnen (vor allem im universitären wie schulischen Bereich) vorhanden, noch wird deren Finanzierung effizient organisiert. Die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem universitären Zugang werden ebenfalls von Seiten der öffentlichen Verwaltung erkannt. Hier bestehen erste Ansätze für Verbesserungsmaßnahmen. Auch im Schulbereich werden Mittel bereitgestellt und zusätzliche Möglichkeiten aus Sicht der öffentlichen Verwaltung geschaffen. Allgemein wird dabei auf begrenzte Finanzierungsmöglichkeiten im schulischen und universitären Bereich sowie auf eine aus Sicht der öffentlichen Verwaltung beschränkte Sinnhaftigkeit flächendeckender Ausbildung in Gebärdensprache, angesichts des punktuellen Bedarfs, verwiesen.

Sowohl von Seiten der Behindertenorganisationen als auch der öffentlichen Verwaltung wird Handlungsbedarf hinsichtlich genauerer Richtlinien für die Kostenübernahme von Gebärdensprachdolmetschleistungen gesehen. Dies betrifft einerseits die Abgrenzung zwischen beruflichen und Alltagsaktivitäten sowie andererseits eindeutige Regelungen, von welcher Seite die Kosten getragen werden. Aktuell erzeugen Unklarheiten und Ermessenspielräume diesbezüglich regelmäßige Zeitverzögerungen für die betroffene gehörlose Person. Dies kann bei dringlichen Anliegen in manchen Fällen entscheidend für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft sein.

Konkret lassen sich hinsichtlich der Ergebnisse zur bundesverfassungsrechtlichen Verankerung der Gebärdensprache folgende Handlungsempfehlungen ableiten:

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 1: Eine intensivere Kommunikation der Verantwortung der DienstleistungserbringerInnen für die Verfügbarkeit von GebärdensprachdolmetscherInnen sowie eine bessere Informationsvermittlung hinsichtlich

der Kostenübernahme, da sie gem. BGStG einen barrierefreien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gewährleisten müssen.

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 2: Ausarbeitung und Umsetzung konzeptioneller Grundlagen für die Bereitstellung von GebärdensprachdolmetscherInnen (flächendeckend vs. punktuell) für wichtige Sektoren (Bildung, Gesundheit etc.).

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 3: Möglichkeiten und Förderungen für die Aneignung von Gebärdensprache auf pädagogischen Hochschulen erweitern. Qualitätsstandards in diesem Bereich implementieren.

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 4: Sicherstellung der Ausrichtung öffentlich-rechtlicher Kommunikation an den Bedürfnissen gehörloser Menschen (z.B. Untertitelung im ORF).

5.5. Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz

Die Verabschiedung der Begleitgesetze hat als Teil des Gleichstellungspaketes aus Sicht der Behindertenverbände eine erneuerte Dynamik in die kritische Sichtung der bestehenden normativen Verhältnisse gebracht. Beispielsweise wird die Aufhebung der Hindernisse für blinde JuristInnen auf dem Weg zur Berufsgruppe der RichterInnen genannt (ÖAR 2009).

5.5.1. Wirkungen

Die Ergebnisse der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten qualitativen Interviews zeigen, dass die Intentionen zur gesetzlichen Änderung im Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz vor allem darin gesehen werden, die Möglichkeit zur Diskriminierung anhand von Vorwänden durch Begriffe in bestehenden Gesetzestexten zumindest durch semantische Adaptionen zu beseitigen. Diese Mindestabsicht scheint

erfüllt zu werden, zumindest theoretisch eröffnet sich nun Menschen mit Behinderung „[…] eine Legion […] an neuen Berufschancen […]“ (Interview 16). Anzeichen eines Umdenkens im Bereich der Personalverantwortlichen werden von Behindertenorganisationen ebenfalls vereinzelt geortet.

Die Adaptionen in den konkreten Berufsgesetzen werden aus Sicht der Befragten grundsätzlich als positiv erachtet. Hinsichtlich der Auswirkungen durch die umgesetzten gesetzlichen Änderungen auf den Berufszugang für Menschen mit Behinderungen werden unterschiedliche Einschätzungen formuliert. Einerseits werden keine konkreten Änderungen hinsichtlich zusätzlicher Möglichkeiten des Berufszugangs für Menschen mit Behinderung erkannt: „[…] sind alles symbolische Sachen, konkrete Auswirkungen, glaube ich, hat das überhaupt nicht gehabt“ (Interview 1).

Auf der anderen Seite sehen Behindertenorganisationen für Menschen mit Behinderungen „vor allem in den Bereichen, wo man körperlich anstrengende Tätigkeiten vollbringen muss, weil eben körperlich und geistig als Sammelbegriff konzipiert war und jetzt geändert worden ist“ (Interview 11), gewisse zusätzliche Möglichkeiten bewerkstelligt, die in den behandelten Berufen einen annähernd gleichberechtigten Berufszugang zur Verfügung stellen.

Insgesamt wird die Abkehr vom bisherigen Fokus auf die „körperliche Eignung“ als Fortschritt gesehen. Skeptisch werden aktuelle Entwicklungen in der Praxis beobachtet, die nun in Einzelfällen in Form neuer Vorwände gegen die Ausübung bestimmter Berufe durch Menschen mit Behinderung vorgebracht werden. So wird von Menschen mit Behinderungen berichtet, denen der Zugang zu pädagogischen Berufen behördlich verwehrt wird. Hier wird als Begründung genannt, dass vermutet wird, dass Aufsichtspflichten nicht entsprechend nachgekommen werden kann.

Die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben wird dementsprechend als komplex und abhängig von den Ansichten der handelnden Personen betrachtet: „Es ist nicht ganz einfach. Es steckt da immer ein bisschen ein Menschenbild [...] dahinter.“ (Interview 29). Hierbei wird die Kommunikation eines breiteren Zugangs zur Erfüllung der beruflichen Anforderungen als erstrebenswert erachtet. Dies wird vor allem in beruflichen Bereichen als wesentlich erachtet, die allgemein mit einem oder bestimmten Sinnen verbunden werden (z.B. blinde RichterInnen).

5.5.2. Handlungsbedarf

Weiterentwicklungsmöglichkeiten in diesem Handlungsfeld werden vor allem, aufbauend auf den gesammelten Änderungen, einerseits in einer vertieften Beschäftigung und Optimierung der konkreten Berufsgesetze gesehen. Handlungsbedarf zeigt sich ebenso wesentlich im Zusammenhang mit den korrespondierenden Bestimmungen in den Ausbildungsregelungen, die für die Zulassung zu den konkreten Professionen befähigen. Es wird dahingehend von Ansätzen berichtet beispielsweise Hochschulzulassungsbestimmungen abzuändern, da diese nach wie vor diskriminierend wirken können: „[...] es gibt Zulassungsbestimmungen, die sie einfach nicht erfüllen, dass z.B. die Nichthörenden [...] eine Musikprüfung machen müssen [...].“ (Interview 31)

Insgesamt wird das Feld der Berufszugangsvoraussetzungen aus Sicht der Politik, der Verwaltung sowie mancher Behindertenorganisationen als Bereich betrachtet, in dem Entwicklungen für Menschen mit Behinderung angestoßen wurden. „Ich glaube, es hat einen Prozess eingeleitet, der sich hoffentlich noch verstärken wird. Dass man von gewissen Eignungskriterien einfach Abstand nimmt.“ (Interview 7). Hinsichtlich weiterer Entwicklungsmöglichkeiten und um der Kritik der bloßen Symbolik entgegen zu treten, wird neben einer weiteren normativen Anpassung der Berufsgesetze ebenfalls eine bewusste Kommunikation eines breiteren Zugangs zur Erfüllung der beruflichen Anforderungen (blinde RichterInnen) gefordert.

5.5.3. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Der Ansatz der Sammelnovelle wird von den befragten Gruppen, die mit der Thematik vertraut waren, als richtig erachtet, wenn die Adaptionen auch an der Oberfläche verblieben zu sein scheinen. Auf diese Charakteristik weist auch die Tatsache hin, dass sehr wenige Befragte mit der Thematik vertraut waren und oftmalig nur nach eingehender Erläuterung der Hintergründe Einschätzungen diesbezüglich abgeben konnten.

Aus dieser vordergründigen Behandlung resultiert die Einschätzung einer vergleichsweise geringen Wirkung der Sammelnovellierung. Handlungsbedarf besteht konsequenterweise in einer vertieften Beschäftigung mit diesen und weiteren Berufsgesetzen, um weitere Vorwände für die Umgehung von behinderten Beschäftigten zu vermeiden. Vor allem die Ausbildungsregelungen und die diesbezüglichen Zulassungsvoraussetzungen (z.B. im pädagogischen Bereich) werden als weiteres Handlungsfeld genannt.

Entsprechend lassen sich folgende konkrete **Handlungsempfehlungen** ableiten:

Handlungsempfehlung Berufsgesetze 1: Untersuchung und ggf. Adaption der Ausbildungsregelungen und Berufszugangsvoraussetzungen der betroffenen Berufsgruppen im Hinblick auf diskriminierende Sachverhalte.

Handlungsempfehlung Berufsgesetze 2: Auswahl und Kommunikation bestehen-der Beispiele bislang untypischer, beruflicher Ausübung durch behinderte Personen (z.B. blinde/gehörlose LehrerInnen) als Good-Practice, um Ängsten, Vorurteilen und Einwänden (z.B. im konkreten Fall verminderte Aufsichtsfähigkeit) konkret entgegenzutreten.

6. RESÜMEE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Das vorliegende Forschungsvorhaben hatte die Evaluierung der Umsetzung und insbesondere der Wirkungen des Behindertengleichstellungspaketes zum Ziel. Dieses im

Jahr 2005 beschlossene Paket (BGBl. I Nr. 82/2005) umfasst das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und jene Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes, die den Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt regeln, einige Teile des Bundesbehindertengesetzes, insbesondere den Behindertenanwalt betreffend, sowie weitere Änderungen in Bundesgesetzen, die Gleichbehandlung zum Inhalt haben. Weiters wird in der Studie die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gebärdensprache (Art. 8 Abs. 3 B-VG, eingeführt durch BGBl. I Nr. 81/2005) und das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz (BGBl. I Nr. 90/2006), mit dem benachteiligende Bestimmungen in Berufsgesetzen beseitigt wurden, berücksichtigt.

Die Studie wurde hierbei insbesondere von folgender Fragestellung geleitet: **„Welche Wirkungen haben die gesetzlichen Bestimmungen im Behindertengleichstellungspaket auf die davon betroffenen Menschen, Organisationen und Unternehmen?“** Die dabei näher betrachteten Betroffenen sind Menschen mit Behinderung, SchlichtungspartnerInnen in der Arbeitswelt und im täglichen Leben sowie VertreterInnen der Verwaltung und Politik.

Methodisch wurden primär qualitative Leitfadeninterviews mit VertreterInnen unterschiedlicher Unternehmen, Institutionen und Organisationen geführt, die entweder direkt von den gesetzlichen Änderungen betroffen sind oder gut über die Wirkungen urteilen können.

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die Durchführung der Interviews mit Jahresende 2010 in den Zeitraum der geführten Diskussionen rund um die erste geplante Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), des Bundesbehindertengesetzes (BBG) sowie des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) fiel. Dies hatte zum Teil Einfluss auf die Aussagen der InterviewpartnerInnen, deren Inhalte sich mitunter in Zitaten oder Handlungsempfehlungen in diesem Bericht wiederfinden.

Zwischen dem Erhebungszeitraum und der Auswertung der Interviews wurden weitere zwei Gesetzesnovellen eingebracht. Die finale Gesetzesänderung erfolgte nach Fertigstellung der Studie und konnte daher nicht berücksichtigt werden. Die für den Bericht relevanten Stellen sind im Budgetbegleitgesetz 2011 (BGBl. I Nr. 111/2010) in Artikel 103, 104 sowie 105 zu finden.

Im Bereich der Schlichtungsverfahren wurden weiters jene Personen befragt, die bisher an einem Schlichtungsverfahren teilgenommen hatten. Dies waren einerseits die SchlichtungswerberInnen, die sich in irgendeiner Weise diskriminiert fühlten, und andererseits die SchlichtungspartnerInnen, denen eine Diskriminierung vorgeworfen wurde. Zudem wurde auch für den Bereich der Schlichtungsfälle jene Datenbank des Bundessozialamts für die Analyse herangezogen, die alle Schlichtungsfälle nach einigen Parametern erfasst.

BGStG allgemein

Im Bereich des **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG)** wird von nahezu allen Befragten die Tatsache kritisch gesehen, dass der mit dem BGStG geregelte Diskriminierungsschutz „lediglich“ für die Verwaltung des Bundes gilt bzw. den diskriminierungsfreien Zugang zu Dienstleistungen und Gütern regelt, und für sie wichtige Bereiche, wie Bauordnung oder bestimmte Aspekte der schulischen Ausbildung, dem föderalistischen System entsprechend, länderspezifisch und somit unterschiedlich geregelt werden. Entsprechende Forderungen nach bundesweit einheitlichen Regelungen bestehen.

Zudem wird aus Sicht der Behindertenorganisationen sowohl die Höhe möglicher Schadenersatzzahlungen als nicht ausreichend gesehen, als auch ein fehlendes, rechtliches Mittel zur Beseitigung eines diskriminierenden Tatbestands kritisiert. Entsprechend wird die Möglichkeit eines Unterlassungsanspruchs eingefordert.

Schlichtungsverfahren

Das Schlichtungsverfahren, als wohl wesentlichstes Instrument im Behindertengleichstellungsrecht, wird durchgehend sehr positiv beurteilt. Die Ergebnisse der Auswertungen zeigen, dass das Instrument des Schlichtungsverfahrens seinen Zweck, nämlich eine außergerichtliche Einigung zu einer Gleichstellungsthematik zu erzielen, in der Mehrheit der Fälle erfüllen konnte.

Als Ziel der Einführung des Schlichtungsverfahrens für Angelegenheiten des BGStG und BEinstG wird vor allem die Einrichtung eines niederschwelligen Instruments gesehen, das in Fällen behaupteter Diskriminierung eine rasche Herbeiführung einer gütlichen Einigung ermöglicht. Neben dem Hauptziel der konkreten Einigung im Einzelfall wird ebenfalls über alle Gruppen hinweg eine sensibilisierende und bewusstseinsbildende Aufgabe über den konkreten Fall hinaus zugeschrieben. Die bestehende Sichtbarkeit des Schlichtungsverfahrens sowie die Nutzung und Quote der Einigungen werden aus Sicht der befragten Personen als wesentliche Argumente herangezogen, um das Schlichtungsverfahren grundsätzlich als Erfolg zu bezeichnen

Es bestehen jedoch auch, sowohl auf Seiten der Unternehmen wie Behindertenorganisationen, Befürchtungen vor unsachgemäßer Verwendung dieses Instruments. Auf Seiten der Unternehmen wird beispielweise befürchtet, dass mittels Schlichtungsverfahren Exempel statuiert werden können und dies ebenfalls Unternehmen betrifft, die sich im angesprochenen Gebiet bemühen, Barrieren abzubauen. Auf Seite der Interessenvertretungen wird die Gefahr gesehen, dass SchlichtungswerberInnen in nicht proportionaler Weise auf Rechte verzichten bzw. auf diese Druck ausgeübt werden kann.

Im Beobachtungszeitraum Anfang 2006 bis Ende November 2010 wurden insgesamt 756 Schlichtungsverfahren abgeschlossen und 358 Einigungen erzielt (46%). In 298 Fällen (37%) kamen keine Einigungen zustande. Weiters wurden insgesamt 100 Anträge (12,5%) zurückgezogen, wobei der durchgeführten Primärerhebung zufolge etwa eine

Hälfte der Anträge wegen Aussichtslosigkeit und die zweite Hälfte wegen Einigung im Vorfeld zurückgezogen wurden.

56% der SchlichtungspartnerInnen gaben an, dass diese vor Antragstellung des Schlichtungsverfahrens keine Kenntnis über das Instrument hatten. Die Wahrnehmung zur behaupteten Diskriminierung bei den PartnerInnen war bei 81% der Befragten nicht vorhanden und zu 13% nur zum Teil vorhanden (n = 70). Lediglich 6% der befragten Organisationen war die Diskriminierungsproblematik vor Antragsstellung bewusst. In 81% der befragten Fälle wurde angegeben, dass vor Einleitung des Verfahrens ein informeller Lösungsweg gesucht wurde, der jedoch erfolglos blieb.

Setzt man diese Daten in Bezug zu den Einigungen, ist in nahezu der Hälfte der Fälle zu erkennen, dass das Schlichtungsverfahren auch objektiv positive Wirkungen zeigt. So konnte bei betroffenen Unternehmen das Bewusstsein für unterschiedliche Diskriminierungsproblematiken geschärft werden und trotz einer hohen Anzahl informeller gescheiterter Lösungswege letztlich eine Einigung herbeigeführt werden.

Die Hauptziele für die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens waren aus Sicht der befragten SchlichtungswerberInnen die konkrete Beseitigung der Diskriminierung und die Erlangung einer generellen Verbesserung der Situation auch für andere Menschen mit Behinderungen. Vielen Personen war weiters eine Einsicht bzw. Entschuldigung sowie eine Sensibilisierung der SchlichtungspartnerInnen ein wichtiges Anliegen. Die Erlangung eines Schadenersatzes spielte nur bei etwa 20% der Befragten eine Rolle.

Schlichtungsverfahren werden generell als ein sehr positives Instrument zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen wahrgenommen. 55% der SchlichtungswerberInnen und gar 71% der SchlichtungspartnerInnen gaben an, mit dem Verfahren insgesamt sehr oder eher zufrieden zu sein. Nahezu alle (etwa 90%) unzufriedenen WerberInnen haben keine Einigung im Verfahren erzielt. Ihre Unzufriedenheit steht

somit vermutlich eher im Zusammenhang mit dem Ausgang des Verfahrens als mit dem Verfahren selbst. Eine hohe Zufriedenheit zeigt sich zudem vor allem bei blinden und stark sehbehinderten WerberInnen, RollstuhlfahrerInnen und/oder körperlich Beeinträchtigten. Nur 26 der befragten SchlichtungswerberInnen (13%; n = 204) und 4 der befragten PartnerInnen (6%, n = 72) würden in einer ähnlichen Situation kein erneutes Schlichtungsverfahren führen.

Eine Mediation im Rahmen des Schlichtungsverfahrens wurde nur in 16 Fällen (2% aller Fälle) in Anspruch genommen. Aus den Ergebnissen der quantitativen Erhebung lässt sich schließen, dass „Mediation“ in der Praxis häufig mit der Tätigkeit der SchlichtungsreferentInnen gleichgesetzt wird und zusätzlich zum Schlichtungsverfahren nicht als notwendig erachtet wird.

Nach Einschätzung der WerberInnen hat das Schlichtungsverfahren in 43% der Fälle eine Verbesserung, in 12% der Fälle eine teilweise Verbesserung und in 45% der Fälle eher keine oder gar keine Verbesserung für die WerberInnen gebracht. Im BGStG ist der Prozentsatz jener, die Verbesserungen durch das Schlichtungsverfahren sehen, etwas höher als im BEinstG. Nachhaltige Änderungen bei SchlichtungspartnerInnen in Bezug auf Menschen mit Behinderungen wurden in etwa 25% der Fälle erzielt. Wenn nachhaltige Veränderungen erzielt wurden, ist dies ebenfalls eher in Verfahren zur Lebenswelt (BGStG, 31,4%) der Fall. Die nachhaltigen Änderungen betrafen weiters zum Gutteil Organisationen der öffentlichen Verwaltung (ca. 50%). Ebenso gaben Unternehmen und Organisationen im Bereich des BGStG mit 48% überproportional häufig an, durch das geführte Verfahren nun stärker für die Belange von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert worden zu sein (BEinstG 39%). Immerhin 31% stimmten dem teilweise zu (BEinstG 25%).

Mittels des Instruments Schlichtungsverfahren konnten somit insgesamt, obwohl es dafür nicht primär konzipiert wurde, auch nachhaltig positive Wirkungen für Men-

schen mit Behinderung erzielt werden. Im Vergleich zu Verfahren nach dem BEinstG sind die positiven, über den Einzelfall hinausgehenden, Wirkungen im Bereich des BGStG eher zu finden.

Handlungsbedarf wird im Bereich des Schlichtungsverfahrens vor allem nach Ende des Verfahrens selbst gesehen. So wird ein intensiverer Austausch innerhalb der Behörde hinsichtlich bereits behandelter Thematiken empfohlen. Die Behandlung des gleichen Themas in zwei Schlichtungsstellen, ohne Vorwissen zu anderen Fällen, wird vor allem von Unternehmen als irritierend empfunden. Weiters wird kritisiert, dass im Falle der Weigerung von SchlichtungspartnerInnen, an dem Verfahren teilzunehmen, keine unmittelbaren Sanktionsmöglichkeiten bestehen.

Hier bestehen beispielsweise Wünsche nach einer öffentlichkeitswirksamen Publikation jener SchlichtungspartnerInnen, die nicht zum Verfahren erscheinen. Eine solche Sanktionsmöglichkeit würde jedoch zwei wesentliche Eigenschaften des Instruments – die Niederschwelligkeit und die Formfreiheit –, die wesentlich dazu beitragen, Schlichtungsverfahren erst zu einem, wie hier dargelegt, erfolgreichen Instrument machen, entkräften und insbesondere eine weitere abschreckende Wirkung für die SchlichtungspartnerInnen haben. Ein Abgehen vom bisherigen Weg kommt einer strategischen Neuorientierung des Instruments gleich, die angesichts der Erfolge nicht sinnvoll erscheint.

Zudem werden, beispielsweise bei einer konstant fehlenden Beseitigung von Barrieren, die bestehenden Möglichkeiten hinsichtlich der Erreichung einer Unterlassung bzw. Beseitigung eines diskriminierenden Tatbestands als zu begrenzt bezeichnet.

Aus den Ergebnissen zum Thema Schlichtungsverfahren lassen sich folgende konkrete **Handlungsempfehlungen** ableiten:

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 1: Beibehaltung und bessere Bekanntmachung des Erfolgsmodells Schlichtungsverfahren. Letzteres gilt insbesondere für Gebiete außerhalb von Ballungszentren.

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 2: Nutzung der zur Verfügung stehenden Daten zur Erstellung und Bekanntmachung von konkreten Good- bzw. Best-Practice-Publikationen erfolgreicher Schlichtungen für die wichtigsten Themenfelder (Bildung, Gesundheit, Verkehr, Dienstleistungen, Beförderung, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung etc.) sowie Behinderungsarten.

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 3: Intensiverer Austausch innerhalb des Bundessozialamts bei wiederkehrenden Themen, SchlichtungspartnerInnen oder -werberInnen.

Handlungsempfehlung Schlichtungsverfahren 4: Beibehalten der Möglichkeit, eine Mediation durchzuführen, aber keine Ausweitung der Bewerbung derselben.

Verbandsklage

Die **Verbandsklage**, als ein weiteres wesentliches Instrument des Bundes-Behindertengleichstellungsrechts, **kann aufgrund der Tatsache, dass trotz bestehender Fälle von Beeinträchtigung der allgemeinen Interessen von Personen mit Behinderung**, wie beispielsweise der fehlenden Gleichstellung im privaten Versicherungsbereich, bis jetzt keine Verbandsklage durchgeführt wurde, **in der derzeitigen Form eine abschreckende Wirkung haben**.

Von der Wirtschaftsseite abgelehnt und von den Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung stark gefordert, ist ein Kompromiss gesetzlich verankert worden, der dazu führte, dass die Verbandsklage nicht eingesetzt wird.

Um die Verbandsklage als effektives Instrument zur Herbeiführung von Gleichstellung von Menschen mit Behinderung einsetzen zu können, muss diese reformiert werden. Es bedarf hierfür der Ausweitung des Klagerechts sowie der Herabsetzung bzw. Abschaffung des Zustimmungsquorums des Bundesbehindertenbeirats.

Aus den Ergebnissen zum Thema Verbandsklage lässt sich folgende konkrete **Handlungsempfehlung** ableiten:

Handlungsempfehlung Verbandsklage: Um das Instrument der Verbandsklage im Rahmen des Gleichstellungsrechts für Menschen mit Behinderung zu schärfen, wäre eine Ausweitung der Klagemöglichkeit auf weitere Verbände und eine Reduktion des Zustimmungsquorums des Bundesbehindertenbeirats zu empfehlen.

Barrierefreiheit

Es wird seitens der Befragten festgehalten, dass seit dem Inkrafttreten des BGStG ein Problembewusstsein sowie eine Sensibilisierung für die Thematik „Barrierefreiheit" in der Gesellschaft stattgefunden haben. Das Thema bauliche Barrierefreiheit ist mittlerweile relativ weit verbreitet und seine Notwendigkeit akzeptiert. Vor allem KundInnenbereiche werden zunehmend barrierefrei gestaltet. Dennoch scheint eine umfangreichere Umsetzung von baulicher Barrierefreiheit teilweise am Know-how und zumindest im Bereich von Altbauten auch an den Kosten zu scheitern. Das Bewusstsein für Barrierefreiheit im nicht-baulichen Bereich, wie beispielsweise bei der (massenmedialen) Kommunikation und Barrierefreiheit für Menschen, die nicht durch Einschränkungen des Bewegungsapparats behindert sind, ist deutlich weniger stark vorhanden. Eine entsprechende Umsetzung ist bestenfalls punktuell vorzufinden.

Die zum Erhebungszeitpunkt gesetzlich festgeschriebenen Übergangsfristen zur Herstellung von Barrierefreiheit bis 2016 wurden im Sinne der Unmöglichkeit, umfassende Barrierefreiheit binnen kurzer Zeit herbeizuführen, allgemein als sinnvoll akzeptiert.

Lediglich eine stärkere Abstufung nach Zumutbarkeitskriterien wäre für einige Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderung sinnvoll gewesen.

Als sehr problematisch im Zusammenhang mit den Übergangsfristen wurde hingegen der im Erhebungszeitraum verschickte Begutachtungsentwurf zu einer Novelle des BGStG, der eine Verlängerung der Übergangsfristen bis 31. Dezember 2019 vorsieht, gesehen. Die daraus hervorgehende negative Signalwirkung halten viele befragte Personen für äußerst schädlich im Sinne einer raschen Herbeiführung von Barrierefreiheit in möglichst allen Lebensbereichen.

Hürden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit bzw. der Einhaltung der Übergangsfristen können unter den drei Schlagwörtern „Kosten“, „Bauordnung“ und „Know-how“ zusammengefasst werden.

So sehen sowohl Behindertenorganisationen als auch Unternehmen Handlungsbedarf bei der gesetzlichen Verankerung einer konkreten Definition, was Barrierefreiheit beinhalten muss. Lediglich ein Verweis auf die Ö-Normen in den Gesetzeserläuterungen wird, in Bezug auf eine gerichtliche Geltendmachung von Diskriminierung aufgrund von baulichen Barrieren sowie eine bauliche Umsetzung, als zu ungenau erachtet. So scheint auch selbst bei einschlägigen Berufsgruppen, die mit der Thematik beispielsweise bei Neu- oder Umbauten befasst sind, keine klare Vorstellung vorzuherrschen, wann ein Gebäude tatsächlich barrierefrei ist. Dies kann nur durch eine bessere Verankerung des Themas Barrierefreiheit in den jeweiligen Ausbildungen erreicht werden. Hierbei ist insbesondere auch auf Menschen mit Behinderungen zu achten, die nicht dem gängigen Bild von RollstuhlfahrerInnen entsprechen.

Aus den Ergebnissen zum Thema Barrierefreiheit lassen sich folgende konkrete **Handlungsempfehlungen** ableiten:

Handlungsempfehlung Rechtsfolgen 1: Einführung eines Beseitigungs- und Unterlassungsanspruchs

Handlungsempfehlung Barrierefreiheit 1: Verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern, um im Rahmen der jeweiligen Bauordnungen und -gesetze einheitliche Kriterien zu erarbeiten, auf deren Grundlage ein Gebäude tatsächlich als barrierefrei im umfassenden Sinn gelten kann.

Handlungsempfehlung Barrierefreiheit 2: Bemühungen verstärken, um das Thema Barrierefreiheit in seiner vollen Breite und möglichst verpflichtend in die Ausbildungen der relevanten Berufsgruppen zu integrieren.

Handlungsempfehlung Barrierefreiheit 3: Good-Practice-Beispiele für Barrierefreiheit aufzeigen und vermitteln, welchen Nutzen dies für unterschiedliche Personengruppen hat.

BEinstG

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) wurde durch das in der vorliegenden Studie behandelte Behindertengleichstellungspaket lediglich um Teile (v.a. §§ 7a-q) ergänzt. Die unmittelbar im Zusammenhang mit der vorliegenden Studie stehenden, mit 2006 in Kraft getretenen Paragrafen zur Gleichstellung und zum Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt wurden selbst bei konkreten Fragen zum Thema kaum direkt angesprochen.

Konkrete Wirkungen zu den eingeführten Paragrafen sind, abgesehen vom auch hier eingeführten Schlichtungsverfahren, das aber gemeinsam mit dem BGStG abgehandelt wurde, in der Befragung wenig thematisiert worden. Das BEinstG wurde auch von den Befragten weniger als ein eigenständiges Gleichstellungsgesetz gesehen. Vielmehr wurde das Themenfeld Menschen mit Behinderung und Arbeitswelt aus einem breiteren Fokus betrachtet. Noch immer Spielen die „Hürde“ Kündigungsschutz und

der „Ausweg“ Ausgleichstaxe eine zentrale Rolle, wenn es um das Thema behinderte ArbeitnehmerInnen mit Beschäftigung geht.

Generell wird seitens der VertreterInnen von Unternehmen bzw. Interessenvertretungen der Wirtschaft eine verstärkte finanzielle Förderung von Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gefordert. Zusätzlich gilt es, auch hier Good-Practice-Beispiele aufzuzeigen. Das Potenzial von Menschen mit Behinderung sollte stärker in den Vordergrund gerückt werden. Besonders effektiv im Sinne der verstärkten Beschäftigung von Menschen mit Behinderung könnten Informationen von Unternehmen, die bereits mit Erfolg Menschen mit Behinderung beschäftigen, an andere Unternehmen sein. Es gibt aber auch Forderungen seitens der Interessenvertretungen, für Menschen mit Behinderung die Ausgleichstaxe auf ein „schmerzhaftes“ Niveau zu heben.

Die Rechtsfolgen bei Diskriminierung werden von den meisten befragten Personen, mit Ausnahme einiger VertreterInnen von Interessenvertretungen für Menschen mit Behinderung, als ausreichend angesehen. Letztere kritisieren die zu geringen Schadenersatzbeträge.

Aus den Ergebnissen zum Thema BEinstG lassen sich folgende konkrete **Handlungsempfehlungen** ableiten:

Handlungsempfehlung BEinstG 1: Verstärkt in die Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderung investieren, um objektiven Qualifikationsnachteilen bei Bewerbungssituationen entgegenzuwirken.

Handlungsempfehlung BEinstG 2: Erweiterten Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung überdenken und gegebenenfalls aufheben[17].

17 Gem. BGBl. I Nr. 111/2010 Art. 103 kommt mit der Novellierung des BEinstG der besondere Kündigungsschutz (§ 8 Abs. 2 bis Abs. 4) für Dienstverhältnisse mit behinderten ArbeitnehmerInnen, die nach dem 1.1.2011 abgeschlossen wurden, für einen Zeitraum von 4 Jahren nicht zur Anwendung.

Handlungsempfehlung BEinstG 3: Good-Practice-Beispiele von Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Berufen und Arbeitskontexten aufzeigen.

Behindertenanwalt (BBG)

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten beurteilt die Funktion des Behindertenanwalts als positiv. All jene, die schon mit dem Behindertenanwalt zu tun hatten, bewerten die Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten als gut bis sehr gut. Die Kommunikationsfunktion wird als wertvoll und ausbaufähig gesehen, sollte jedoch mit erweiterten Handlungsmöglichkeiten Hand in Hand gehen. Inhaltlich wird die Tätigkeit insbesondere in den übergeordneten Bereichen, wie z.B. Barrierefreiheit und Gleichstellung, als besonders relevant gesehen.

Kritische Aussagen kommen mehrheitlich von Interessenvertretungen der Menschen mit Behinderung. Einerseits kann dies auf die Ähnlichkeit der Tätigkeiten zurückgeführt werden. Darüber hinaus erschließt sich den Behindertenorganisationen der zusätzliche Wert der Ausübung dieser Funktionen durch eine öffentliche Stelle nicht immer in einem überzeugenden Ausmaß. Andererseits sind die Erwartungen an die Behindertenanwaltschaft zum Teil vielfältiger. Hier sind sowohl mehr Durchsetzungsmöglichkeiten im Bedarfsfall (z.B. Klagerecht ähnlich jenem einer Verbandsklage) als auch eine genauere Abgrenzung der Kompetenzen zum Bundessozialamt sowie zum Monitoringausschuss zu nennen.

Aus den Ergebnissen zum Thema Behindertenanwalt lassen sich folgende konkrete **Handlungsempfehlungen** ableiten:

Handlungsempfehlung Behindertenanwalt 1: Nähere Definition der Tätigkeitsbereiche und Handlungsschwerpunkte in Abgrenzung zu anderen Institutionen mit ähnlichen Aufgabenfeldern.

Handlungsempfehlung Behindertenanwalt 2: Strategische Planung und Schwerpunktsetzung der Tätigkeiten des Behindertenanwalts einschließlich der Nutzung erreichter Ergebnisse und vorliegender Berichte zu Kommunikationszwecken im Sinne einer breiteren Darstellung des Handlungsbereichs (v.a. als Multiplikator von Good-Practice-Ansätzen).

Gebärdensprache als eigenständige Sprache (Artikel 8 B-VG)

Von elementarer Bedeutung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist aus der Sicht gehörloser Menschen die möglichst verlustfreie Kommunikation mit der Umwelt. Die verfassungsrechtliche Anerkennung der Gebärdensprache als eigenständige Sprache erzeugt zwar offenbar ein gewisses Maß an Sensibilisierung für dieses Anliegen, ohne jedoch für sich genommen nachhaltige Wirkungen zu entfalten.

Hier fehlen aus Sicht der Betroffenen einerseits einzelgesetzliche Durchführungsbestimmungen auf Bundes- wie auf Landesebene. Andererseits mangelt es an einem planvollen, klar kommunizierten Umgang mit dem Spannungsfeld zwischen flächendeckender Ausbildung in der Gebärdensprache und der flexiblen Bereitstellung von GebärdensprachdolmetscherInnen für den punktuellen Einsatz. Weder eine Entscheidung, eine dieser beiden Richtungen zu präferieren, noch diese in einer sinnvollen Art und Weise zu kombinieren, ist derzeit ersichtlich.

Dementsprechend wurde im Zuge der vorliegenden Evaluierung noch beträchtlicher Handlungsbedarf auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe erkannt. Konkret lassen sich folgende **Handlungsempfehlungen** ableiten:

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 1: Eine intensivere Kommunikation der Verantwortung der DienstleistungserbringerInnen für die Verfügbarkeit von GebärdensprachdolmetscherInnen sowie eine bessere Informationsvermittlung hinsichtlich der Kostenübernahme, da sie gem. BGStG einen barrierefreien Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gewährleisten müssen.

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 2: Ausarbeitung und Umsetzung konzeptioneller Grundlagen für die Bereitstellung von GebärdensprachdolmetscherInnen (flächendeckend vs. punktuell) für wichtige Sektoren (Bildung, Gesundheit etc.).

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 3: Möglichkeiten und Förderungen für die Aneignung von Gebärdensprache auf pädagogische Hochschulen erweitern. Qualitätsstandards in diesem Bereich implementieren.

Handlungsempfehlung Gebärdensprache 4: Sicherstellung der Ausrichtung öffentlich-rechtlicher Kommunikation an den Bedürfnissen gehörloser Menschen (z.B. Untertitelung im ORF).

Berufsgesetze

Der Ansatz der Sammelnovelle wird von den befragten Gruppen, die mit der Thematik vertraut waren, als richtig erachtet, wenn die Adaptionen auch an der Oberfläche verblieben zu sein scheinen. Auf diese Charakteristik weist auch die Tatsache hin, dass sehr wenige Befragte mit der Thematik vertraut waren und oftmalig nur nach eingehender Erläuterung der Hintergründe Einschätzungen diesbezüglich abgeben konnten.

Aus den Ergebnissen zum Thema Sammelnovelle Berufsgesetze lassen sich folgende konkrete **Handlungsempfehlungen** ableiten:

Handlungsempfehlung Berufsgesetze 1: Untersuchung und ggf. Adaption der Ausbildungsregelungen und Berufszugangsvoraussetzungen der betroffenen Berufsgruppen im Hinblick auf diskriminierende Sachverhalte.

Handlungsempfehlung Berufsgesetze 2: Auswahl und Kommunikation bestehen-der Beispiele bislang untypischer, beruflicher Ausübung durch behinderte Personen (z.B.

blinde/gehörlose LehrerInnen) als Good-Practice, um Ängsten, Vorurteilen und Einwänden (z.B. im konkreten Fall verminderte Aufsichtsfähigkeit) konkret entgegenzutreten.

Berichtsergebnisse in Verbindung mit der UN-Behindertenrechtskonvention

Die in dieser Evaluation aufgezeigten Lücken und Handlungsempfehlungen in den einzelnen Gesetzesmaterien finden sich zum Teil und einiges darüber hinausgehend auch im ersten Staatenbericht Österreichs (BMASK 2010), der im Rahmen der ratifizierten UN-Konvention verpflichtend seitens des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz erstellt wurde. Darin wurden nicht nur die in den letzten Jahren gesetzten Maßnahmen und Fortschritte in der österreichischen Behindertenpolitik dargelegt, sondern auch selbstkritisch Defizite aus der Sicht von Behindertenverbänden und relevanten Akteuren behandelt. Ausführlicher finden sich die Forderungen auch in dem von der ÖAR verfassten „Bericht zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Österreich“ (ÖAR 2010).

Allgemein wird in beiden Berichten, wie auch in der vorliegenden Studie bereits aufgezeigt, seitens der Behindertenverbände im Bereich des Behindertengleichstellungsrechts Kritik im Hinblick auf weitgehend fehlende Unterlassungs- und Beseitigungsansprüche geübt.

Darüber hinaus werden in dem Bericht auch die fehlenden inklusiven Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Bildungsmöglichkeiten für Kinder mit Behinderung bemängelt. Kinder mit Behinderung werden in Österreich von Beginn an in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen gar nicht oder nicht ausreichend inkludiert (ÖAR 2010, S. 31).

Trotz vorangeschrittener bewusstseinsbildender Wirkung sehen Behindertenorganisationen in dem Staatenbericht auch bei der Umsetzung von Barrierefreiheit weiteren Handlungsbedarf. Insbesondere im Bereich der Zugänglichkeit zu Gebäuden oder Informationen wird noch großer Handlungsbedarf gesehen. Nach wie vor sind viele

Bundesgebäude nicht barrierefrei zugänglich und einer barrierefreien Adaptierung stehen ungeklärte Kompetenzregelungen im Wege, insbesondere dort, wo als Vermieterin die Bundesimmobiliengesellschaft (BIG) auftritt (ÖAR 2010, S. 38).

Darüber hinaus wird von Behindertenorganisationen nicht nur eine Verpflichtung zur Erstellung von Etappenplänen gefordert, sondern auch eine Ausweitung auf die Bundesländer. Hinzu sollen auch in Ausbildungsgängen einschlägiger Berufe, Inhalte des Barrierefrei Bauens und Planens vermittelt werden (BMASK 2010, S. 17f).

Weiters wird die mediale Darstellung von Menschen mit Behinderungen vielfach kritisiert. Es ist von einem Bild des Mitleids anstatt von Selbstbestimmung und Inklusion geprägt, so der Bericht der ÖAR. Dass in diesem Bereich eine Weiterentwicklung nötig ist, wird im Staatenbericht von den Behindertenorganisationen vermerkt. Hier wird eine vermehrte Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Medien sowie eine verstärkte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur UN-Konvention gefordert.

Gesamtresümee

Abschließend kann auf Basis der in der vorliegenden Studie präsentierten Ergebnisse und unter Berücksichtigung bereits vorliegender Studien zum Thema festgestellt werden, dass das Behindertengleichstellungspaket insbesondere durch das Instrument des Schlichtungsverfahrens und der Verpflichtung, Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund von Barrieren zu vermeiden, **spürbare positive Wirkungen für Menschen mit Behinderung** in Gang gebracht hat. Eine umfangreiche Gleichstellung konnte allerdings bislang weder in der Lebenswelt noch der Arbeitswelt erreicht werden.

Eine **verstärkte Informationsvermittlung** und insbesondere die gezielte Darstellung von **Good-Practice-Beispielen** im Zusammenhang mit den Themen Barrierefreiheit und Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz könnten zusätzliche, positive Effekte im Bereich der Bewusstseinsbildung sowie der Gleichstellung schaffen.

Im Sinne einer Intensivierung positiver Wirkungen für Menschen mit Behinderung wird ein **Ausbau der vorhandenen Instrumentarien des BGStG**, beispielweise über eine Adaption der Verbandsklage bzw. eine Einführung von Unterlassungs- und Beseitigungsansprüchen, als sinnvoll erachtet. Zudem wäre im Bereich der Bauordnungen und -gesetze, eine koordinierte Abstimmung zwischen den Bundesländern mit dem Ziel, eine Vereinheitlichung der bestehenden Regelungen herbeizuführen, wünschenswert.

7. QUELLENVERZEICHNIS

Gesetzestexte:

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 186/3 ENTSCHLIESSUNG DES RATES vom 17. Juni 1999 betreffend „gleiche Beschäftigungschancen für behinderte Menschen“

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 180/22: RICHTLINIE 2000/43/EG DES RATES vom 29. Juni 2000 zur „Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 303/16: RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000 zur „Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf“

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 325/33: vom 24. Dezember 2002 „Konsolidierte Fassung des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft“

Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969 über die Einstellung und Beschäftigung Invalider (Invalideneinstellungsgesetz 1969) (BGBl. Nr. 22/1970)

Bundesgesetz vom 17. Mai 1990 über die Beratung, Betreuung und besondere Hilfe für behinderte Menschen (Bundesbehindertengesetz — BBG) (BGBl. Nr. 283/1990)

87. Bundesverfassungsgesetz: Änderung des Bundes-Verfassungsgesetzes (BGBl. I Nr. 87/1997)

Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG) erlassen wird und das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz, das Bundessozialamtsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert werden (BGBl. I Nr. 82/2005)

Bundesgesetz, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richterdienstgesetz, das Rechtspflegergesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, das Schulunterrichtsgesetz für Berufstätige, das Apothekengesetz, das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, das Hebammengesetz, das Kardiotechnikergesetz, das Medizinischer Masseur- und Heilmasseurgesetz, das MTD-Gesetz, das MTF-SHD-Gesetz sowie das Sanitätergesetz geändert werden (Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz) (BGBl. I Nr. 90/2006)

Bundesgesetz über das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BGBl. III Nr. 155/2008)

Bundesgesetz, mit dem das Verfassungsgerichtshofgesetz 1953, das Verwaltungsgerichtshofgesetz 1985, das Rechnungshofgesetz 1948, das Parteiengesetz, das Publizistikförderungsgesetz 1984, […] mit dem die Begründung weiterer Vorbelastungen durch die Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie genehmigt wird, erlassen werden und das Stempelmarkengesetz aufgehoben wird (Budgetbegleitgesetz 2011) (BGBl. I Nr. 111/2010)

Mitteilung der Kommission 96/0216: vom 30. Juli 1996 zur „Chancengleichheit für behinderte Menschen – eine neue Strategie der Europäischen Gemeinschaft in der Behindertenpolitik“

UN General Assembly A/RES/48/96 vom 20, Dezember 1993; “Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities.”

Sonstige Quellen:

BMASK (1992): Das Behindertenkonzept der österreichischen Bundesregierung, Wien.

BMASK (2009): „Behindertenbericht 2008 – Bericht der Bundesregierung über dieLage von Menschen mit Behinderung in Österreich“, Wien.

BMASK (2010): „UN-Behindertenrechts-Konvention – Erster Staatenbericht Österreichs“, Wien.

BKA (2008): „Regierungsprogramm 2008 – 2013. Gemeinsam für Österreich“, Wien.

Hofer, H. / Iser, W. / Miller-Fahringer, K. / Rubisch, M. (2006): „Behindertengleichstellungsrecht – Kommentar“, NWV Neuer wissenschaftlicher Verlag, Wien-Graz.

Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) (2009): Jahresbericht 2009, Wien.

Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) (2010): Bericht zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Österreich, Wien.

Schober, C. / Skina, M. (2008): „Beratungsangebot und Beratungsbedarf österreichischer Unternehmen im Bereich „Barrierefreihei“, Forschungsbericht NPO-Institut an der WU Wien.

Sprajcer, S. / Schober, C. (2009): „Wo ein Wille, da ein Weg? Studie zur baulichen Barrierefreiheit in Betriebsstätten von Unternehmen und Nonprofit Organisationen in Ostösterreich“, Forschungsbericht NPO-Institut an der WU Wien.

8. ANHANG

8.1. Fragebogen SchlichtungswerberInnen

NPO INSTITUT
Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien

Sehr geehrte Dame!

Sehr geehrter Herr!

Sie waren zwischen Jänner 2006 und Juli 2010 als Schlichtungswerber/in in einem Schlichtungsverfahren beteiligt. In diesem Zusammenhang möchten wir Sie bitten, folgende Fragen durch Ankreuzen zu beantworten. Sollten Sie eine Frage nicht beantworten können, oder aus persönlichen Gründen ablehnen, sie zu beantworten, gehen Sie bitte einfach zur nächsten Frage über.

Falls Sie sich bei einer Frage nicht auskennen oder diese Frage nicht verstehen, können Sie sich an Frau Kutrowatz, MSc (E-Mail: silvia.kutrowatz@basb.gv.at oder Tel. 05 99 88 – 2267), Herrn Dr. Schober (E-Mail: christian.schober@wu.ac.at oder Tel.: 01/31336/5888) oder die Behindertenorganisation Ihres Vertrauens wenden.

Wenn Sie in dem Zeitraum an mehreren Schlichtungsverfahren beteiligt gewesen sein sollten, beziehen Sie sich bitte bei den Antworten auf das für Sie wichtigste Schlichtungsverfahren. Möchten Sie lieber für jedes der Verfahren einen eigenen Fragebogen ausfüllen, kontaktieren Sie bitte Frau Kutrowatz, MSc (E-Mail: silvia.kutrowatz@basb.gv.at oder Tel. 05 99 88 – 2267).

1. Informationen zum Schlichtungsverfahren:

In welchem Bundesland wurde das Schlichtungsverfahren durchgeführt:

☐ Burgenland ☐ Kärnten ☐ Niederösterreich
☐ Oberösterreich ☐ Salzburg ☐ Steiermark
☐ Tirol ☐ Vorarlberg ☐ Wien

In welchem Bundesland fand die behauptete Diskriminierung statt:

☐ Burgenland ☐ Kärnten ☐ Niederösterreich
☐ Oberösterreich ☐ Salzburg ☐ Steiermark
☐ Tirol ☐ Vorarlberg ☐ Wien

Zu welchem inhaltlichen Bereich fand das Schlichtungsverfahren statt?

☐ allgemeine Lebenswelt - (ich wurde als Kund/in, Gast, Klient/in, in der Schule diskriminiert)
☐ Arbeitswelt - (die Diskriminierung war im Zusammenhang mit meiner Bewerbung, meinem Arbeitsvertrag, meiner Kündigung, meiner Karriere, meiner Arbeitssuche, dem AMS, etc.)

Warum haben Sie sich an die Schlichtungsstelle gewandt?

☐ ich wurde aufgrund meiner Behinderung direkt benachteiligt
☐ ich wurde durch Barrieren benachteiligt (z.B.: Stufen, schwierige Texte, Informationsweitergabe nur über Lautsprecherdurchsagen oder nur durch Beschilderung, Versicherungsbedingungen, Kollektivverträge, etc.)
☐ ich wurde aufgrund meiner Behinderung belästigt
☐ ich wurde mehrfach diskriminiert (also z.B. auch aufgrund meines Geschlechts, Alters, meiner Religion, ethnische Herkunft)

Was wollten Sie mit der Einleitung des Schlichtungsverfahrens erreichen? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ konkrete Beseitigung der Diskriminierung
☐ eine generelle Verbesserung der Situation auch für andere Menschen mit Behinderung
☐ Kontaktaufnahme mit dem/der Schlichtungspartner/in
☐ Einsicht und/oder Entschuldigung seitens des/der Schlichtungspartners/partnerin (Unternehmen/ Organisation)
☐ Sensibilisierung des/der Schlichtungspartners/partnerin im Hinblick auf Diskriminierungen
☐ Erlangung eines Schadenersatzes
☐ sonstiges, bitte angeben:_____

War am Schlichtungsverfahren neben Ihnen, dem/der Schlichtungspartner/in und der zuständigen Person des Bundessozialamts noch jemand anwesend? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ niemand zusätzlicher
☐ eine Interessensvertretung für Menschen mit Behinderung
☐ eine andere Vertrauensperson
☐ ein Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin des/der Schlichtungspartners/partnerin
☐ mein Rechtsanwalt/meine Rechtsanwältin
☐ der Behindertenanwalt
☐ Sonstige, bitte angeben: _____

Haben Sie im Rahmen des Schlichtungsverfahrens eine Mediation in Anspruch genommen?

☐ Ja ☐ Nein

Falls ja: Wie zufrieden waren Sie mit der Mediation?

☐ sehr zufrieden ☐ eher zufrieden ☐ neutral ☐ eher nicht zufrieden ☐ nicht zufrieden

Falls nicht: Warum haben Sie auf Mediation verzichtet?

☐ ich wurde vom / von der Schlichtungsreferenten/in nicht über die Möglichkeit einer Mediation informiert
☐ ich sah keine Möglichkeit der Einigung
☐ ich wollte nicht nochmals in eine Diskussion mit dem/der Schlichtungspartner/in gehen
☐ ich sah keinen Zusatznutzen
☐ Sonstiges: _____

Würden Sie in einem weiteren Schlichtungsverfahrens eine Mediation in Anspruch nehmen?

☐ Ja ☐ Nein ☐ Weiß nicht

2. Situation vor dem Schlichtungsverfahren:

Gab es vor Beginn des Schlichtungsverfahrens Ihrerseits Versuche, eine Lösung zu finden?

☐ Ja, aber erfolglos ☐ Nein, ich habe keinen Versuch unternommen

Wie würden Sie das Verhältnis zwischen Ihnen und dem/der Schlichtungspartner/in (der Organisation/dem Unternehmen, dem Sie Diskriminierung vorwerfen) vor dem Schlichtungsverfahren beschreiben?

☐ generell konfliktbeladen ☐ in der konkreten Sache konfliktbeladen ☐ kooperativ
☐ harmonisch/unproblematisch ☐ unauffällig/nicht vorhanden ☐ weiß nicht

Haben Sie Hilfestellungen (z.B. Beratungsleistungen) zur Einleitung des Schlichtungsverfahrens in Anspruch genommen? Wenn ja, welche (Mehrfachnennungen möglich)

☐ Unterstützung durch die Behindertenvertrauensperson am Arbeitsplatz
☐ Unterstützung durch eine Interessensvertretung
☐ Beratung vom Bundesbehindertenanwalt
☐ Beratung beim Bundessozialamt
☐ Bekanntenkreis, Internet
☐ Sonstige: _____
☐ Keine

3. Informationen zum Schlichtungsverfahren:

Wie zufrieden sind Sie mit:	Sehr zufrieden				gar nicht zufrieden
dem „Schlichtungsverfahren“ insgesamt	①	②	③	④	⑤
der Dauer des Schlichtungsverfahrens	①	②	③	④	⑤
dem organisatorischen Ablauf des Schlichtungsverfahrens	①	②	③	④	⑤
der Berücksichtigung ihrer Position/Stellungnahme beim Schlichtungsverfahren	①	②	③	④	⑤
der Behandlung durch die zuständigen SchlichtungsreferentInnen	①	②	③	④	⑤

4. Unmittelbare Ergebnisse des Schlichtungsverfahrens

Konnte im Rahmen des Schlichtungsverfahrens eine Lösung gefunden werden?

☐ ja, es gab eine Einigung
☐ nein, es konnte keine Einigung erzielt werden
☐ ich habe den Antrag zurückgezogen, da:
  ☐ ein Ausgang des Verfahrens in meinem Sinne aussichtslos erschien
  ☐ eine Einigung außerhalb des Verfahrens erzielt wurde

Falls es eine Einigung gab: Welche Einigung konnte erzielt werden? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ Schadenersatz ☐ die Diskriminierung wurde beseitigt
☐ bauliche Barriere wurde beseitigt ☐ andere Barrieren wurde beseitigt
☐ Entschuldigung ☐ das Arbeitsverhältnis wurde einvernehmlich aufgelöst
☐ der Arbeitsplatz wurde gewechselt und die Beschäftigung blieb aufrecht
☐ Sonstiges: _____

Wie zufrieden sind Sie mit dieser Einigung?

☐ sehr zufrieden ☐ eher zufrieden ☐ neutral ☐ eher nicht zufrieden ☐ nicht zufrieden

Falls es keine Einigung gab: Welche der folgenden Aussagen trifft zu? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ ich habe bei Gericht Klage erhoben
☐ es kam zu einer späteren Einigung
☐ auch ohne Einigung wurde die Diskriminierung später beseitigt
☐ ich habe die Sache nicht weiter verfolgt
☐ ich habe bei Gericht keine Klage erhoben, weil:
  ☐ es zu teuer gewesen wäre
  ☐ mir das Risiko zu hoch war
  ☐ mir der Aufwand zu hoch war
  ☐ ich keine Unterstützung von Interessensvertretungen erhalten habe
  ☐ vor Gericht mein Ziel nicht erreichen konnte
☐ Sonstiges: _____

5. Konsequenzen des Schlichtungsverfahrens

Bitte geben Sie bei nachfolgenden Aussagen an, inwieweit diese zutreffen:

	Trifft voll zu				Trifft gar nicht zu
Das Schlichtungsverfahren brachte eine Verbesserung meiner Situation.	①	②	③	④	⑤
Falls eine Einigung erzielt wurde: Der/Die Schlichtungspartner/in hielt sich an die Vereinbarung.	①	②	③	④	⑤
Das Schlichtungsverfahren war eine negative Erfahrung.	①	②	③	④	⑤
Das Schlichtungsverfahren führte zu positiven nachhaltigen Änderungen beim Schlichtungspartner in Bezug auf Menschen mit Behinderungen.	①	②	③	④	⑤
Das Schlichtungsverfahren führte zu einer Verschlechterung meiner Situation.	①	②	③	④	⑤
Das Schlichtungsverfahren führte generell zu positiven Änderungen, beim Schlichtungspartner und der Kollegenschaft.	①	②	③	④	⑤
Es hat sich durch das Schlichtungsverfahren nichts verändert.	①	②	③	④	⑤

6. Allgemeine Fragen zum Schlichtungsverfahren

Bitte geben Sie bei nachfolgenden Aussagen an inwieweit diese zutreffen:

	Trifft voll zu				Trifft gar nicht zu
Das Schlichtungsverfahren ist ein gutes Instrument, eine Einigung herbeizuführen.	①	②	③	④	⑤
Ich hätte auch ohne das Schlichtungsverfahren einen gleichwertigen Interessensausgleich erzielen können (z.B. durch direkte Verhandlungen).	①	②	③	④	⑤
Ich hätte mir mehr Unterstützung seitens der Interessensvertretungen gewünscht.	①	②	③	④	⑤
Der Schlichtungsreferent hat sich neutral verhalten.	①	②	③	④	⑤
Ich würde in einer ähnlichen Situation wieder ein Schlichtungsverfahren einleiten.	①	②	③	④	⑤

7. Allgemeine statistische Fragen zu Ihrer Person

Aufgrund welcher Art von Behinderung fühlten Sie sich diskriminiert?

- ☐ körperlich
- ☐ Rollstuhlfahrer/in
- ☐ psychisch
- ☐ sozial-emotional
- ☐ blind
- ☐ stark sehbehindert
- ☐ gehörlos
- ☐ stark hörbehindert
- ☐ lernbehindert
- ☐ Mehrfachbehinderung
- ☐ sonstige

Welche Beschäftigungsart trifft auf Sie zu?:

- ☐ Arbeiter/in
- ☐ Angestellte/r
- ☐ Vertragsbedienste/r, Beamte/in
- ☐ sonstige Beschäftigungsverhältnisse
- ☐ selbstständige Erwerbstätigkeit
- ☐ in Ausbildung
- ☐ in Schulungsmaßnahme (AMS)
- ☐ arbeitssuchend (AMS)
- ☐ nicht in Beschäftigung

Wie alt sind Sie? _____ Jahre

Welches Geschlecht haben Sie?

☐ männlich ☐ weiblich

Was ist Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung?

- ☐ Pflichtschule
- ☐ Fachschule/Handelsschule ohne Matura
- ☐ Matura
- ☐ Pflichtschule mit Lehre
- ☐ AHS/BHS ohne Matura
- ☐ abgeschlossene (Fach)Hochschule

Wir möchten uns herzlich für das Ausfüllen des Fragebogens bedanken!

8.2. Fragebogen SchlichtungspartnerInnen

NPO INSTITUT
Institut für interdisziplinäre Nonprofit Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien

Sehr geehrte Dame!

Sehr geehrter Herr!

Sie waren zwischen Jänner 2006 und Juli 2010 als Schlichtungspartner/in in einem Schlichtungsverfahren beteiligt. Ein/e Schlichtungswerber/in, also eine Person mit Behinderung, behauptete damals von Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation diskriminiert worden zu sein. In diesem Zusammenhang möchten wir Sie bitten, folgende Fragen durch Ankreuzen zu beantworten. Sollten Sie eine Frage nicht beantworten können, oder aus persönlichen Gründen ablehnen, sie zu beantworten, gehen Sie bitte einfach zur nächsten Frage über. Falls Sie sich bei einer Frage nicht auskennen oder allgemeine Auskunft zur Befragung benötigen, stehen Ihnen Frau Kutrowatz, MSc (E-Mail: silvia.kutrowatz@basb.gv.at oder Tel. 05 99 88 – 2267) und Herr Dr. Schober (E-Mail: christian.schober@wu.ac.at oder Tel.: 01/31336/5888 für Auskünfte zur Verfügung.

Wenn Sie in dem Zeitraum an mehreren Schlichtungsverfahren beteiligt gewesen sein sollten, beziehen Sie sich bitte bei den Antworten auf das für Sie wichtigste Schlichtungsverfahren. Möchten Sie lieber für jedes der Verfahren einen eigenen Fragebogen ausfüllen, kontaktieren Sie bitte Frau Kutrowatz, MSc (E-Mail: silvia.kutrowatz@basb.gv.at oder Tel. 05 99 88 – 2267).

1. Informationen zum Schlichtungsverfahren:

In welchem Bundesland wurde das Schlichtungsverfahren durchgeführt:

☐ Burgenland ☐ Kärnten ☐ Niederösterreich
☐ Oberösterreich ☐ Salzburg ☐ Steiermark
☐ Tirol ☐ Vorarlberg ☐ Wien

In welchem Bundesland fand die behauptete Diskriminierung statt:

☐ Burgenland ☐ Kärnten ☐ Niederösterreich
☐ Oberösterreich ☐ Salzburg ☐ Steiermark
☐ Tirol ☐ Vorarlberg ☐ Wien

Worum ging es beim Schlichtungsverfahren?

☐ Der/Die Schlichtungswerber/in behauptete, dass eine direkte Benachteiligung aufgrund seiner/ihrer Behinderung gegeben war.
☐ Der/Die Schlichtungswerber/in behauptete, durch technische oder sonstige Barrieren (diskriminierende Vorschriften, Kriterien, Verfahren) benachteiligt zu sein.
☐ Der/Die Schlichtungswerber/in behauptete, dass er/sie aufgrund einer Behinderung belästigt wurde.
☐ Der/Die Schlichtungswerber/in behauptete in mehrfacher Hinsicht diskriminiert zu sein (z.B. Geschlecht, Alter, Religion, ethnische Herkunft).

Zu welchem inhaltlichen Bereich fand das Schlichtungsverfahren statt?

☐ allgemeine Lebenswelt - (der/die Schlichtungswerber/in behauptete z.B. als Kunde/in, Gast, Klient/in, in der Schule diskriminiert zu sein)
☐ Arbeitswelt - (die behauptete Diskriminierung war im Zusammenhang mit einer Bewerbung, einem Arbeitsvertrag, einer Kündigung, der Arbeitssuche, dem AMS, etc.)

War am Schlichtungsverfahren neben Ihnen, dem/der Schlichtungswerber/in und der zuständigen Person des Bundessozialamts noch jemand anwesend? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ niemand zusätzlicher
☐ eine Interessensvertretung für Menschen mit Behinderung
☐ eine andere Vertrauensperson
☐ ein Rechtsanwalt/eine Rechtsanwältin des/der Schlichtungswerbers/werberin
☐ der Rechtsanwalt/die Rechtsanwältin meiner Organisation/meines Unternehmens
☐ der Behindertenanwalt
☐ Sonstige, bitte angeben: _____

Haben Sie im Rahmen des Schlichtungsverfahrens eine Mediation in Anspruch genommen?

☐ Ja ☐ Nein

Falls ja: Wie zufrieden waren Sie mit der Mediation?

☐ sehr zufrieden ☐ eher zufrieden ☐ neutral ☐ eher nicht zufrieden ☐ nicht zufrieden

Falls nicht: Warum haben Sie auf Mediation verzichtet?

☐ ich wurde nicht vom/von der Schlichtungsreferent/in über die Möglichkeit einer Mediation Informiert
☐ ich sah keine Möglichkeit der Einigung
☐ ich wollte nicht nochmals in eine Diskussion mit dem/der Schlichtungswerber/in gehen
☐ ich sah keinen Zusatznutzen
☐ Sonstiges: _____

Würden Sie in einem weiteren Schlichtungsverfahrens eine Mediation in Anspruch nehmen?

☐ Ja ☐ Nein ☐ Weiß nicht

2. Situation vor dem Schlichtungsverfahren:

Hatten Sie schon vor Beginn des Schlichtungsverfahrens einmal daran gedacht, dass diese Diskriminierungsproblematik bestehen könnte?

☐ Ja ☐ Nein ☐ zum Teil

Gab es vor Beginn des Schlichtungsverfahrens Ihrerseits Versuche, eine Lösung zu finden?

☐ Ja, aber erfolglos ☐ Nein, ich/wir haben keinen Versuch unternommen

Wie würden Sie das Verhältnis zwischen Ihnen/Ihrer Organisation/Ihrem Unternehmen und dem Schlichtungswerber (Person, die Diskriminierung behauptete) vor dem Schlichtungsverfahren beschreiben?

☐ generell konfliktbeladen ☐ in der konkreten Sache konfliktbeladen ☐ kooperativ
☐ harmonisch/unproblematisch ☐ unauffällig/nicht vorhanden ☐ weiß nicht

3. Informationen zum Schlichtungsverfahren:

Hatten Sie vor Antragstellung des Schlichtungswerbers Kenntnis über das Instrument des Schlichtungsverfahrens im Zusammenhang mit der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung?

☐ Ja ☐ Nein

Würden Sie in einem weiteren Schlichtungsverfahrens eine Mediation in Anspruch nehmen?

☐ Ja ☐ Nein ☐ Weiß nicht

2. Situation vor dem Schlichtungsverfahren:

Gab es vor Beginn des Schlichtungsverfahrens Ihrerseits Versuche, eine Lösung zu finden?

☐ Ja, aber erfolglos ☐ Nein, ich habe keinen Versuch unternommen

Wie würden Sie das Verhältnis zwischen Ihnen und dem/der Schlichtungspartner/in (der Organisation/dem Unternehmen, dem Sie Diskriminierung vorwerfen) vor dem Schlichtungsverfahren beschreiben?

☐ generell konfliktbeladen ☐ in der konkreten Sache konfliktbeladen ☐ kooperativ
☐ harmonisch/unproblematisch ☐ unauffällig/nicht vorhanden ☐ weiß nicht

Haben Sie Hilfestellungen (z.B. Beratungsleistungen) zur Einleitung des Schlichtungsverfahrens in Anspruch genommen? Wenn ja, welche (Mehrfachnennungen möglich)

☐ Unterstützung durch die Behindertenvertrauensperson am Arbeitsplatz
☐ Unterstützung durch eine Interessensvertretung
☐ Beratung vom Bundesbehindertenanwalt
☐ Beratung beim Bundessozialamt
☐ Bekanntenkreis, Internet
☐ Sonstige: _____
☐ Keine

3. Informationen zum Schlichtungsverfahren:

Wie zufrieden sind Sie mit:	Sehr zufrieden				gar nicht zufrieden
dem „Schlichtungsverfahren“ insgesamt	①	②	③	④	⑤
der Dauer des Schlichtungsverfahrens	①	②	③	④	⑤
dem organisatorischen Ablauf des Schlichtungsverfahrens	①	②	③	④	⑤
der Berücksichtigung ihrer Position/Stellungnahme beim Schlichtungsverfahren	①	②	③	④	⑤
der Behandlung durch die zuständigen SchlichtungsreferentInnen	①	②	③	④	⑤

4. Unmittelbare Ergebnisse des Schlichtungsverfahrens

Konnte im Rahmen des Schlichtungsverfahrens eine Lösung gefunden werden?

☐ ja, es gab eine Einigung
☐ nein, es konnte keine Einigung erzielt werden
☐ ich habe den Antrag zurückgezogen, da:
☐ ein Ausgang des Verfahrens in meinem Sinne aussichtslos erschien
☐ eine Einigung außerhalb des Verfahrens erzielt wurde

Falls es eine Einigung gab: Welche Einigung konnte erzielt werden? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ Schadenersatz ☐ die Diskriminierung wurde beseitigt
☐ bauliche Barriere wurde beseitigt ☐ andere Barrieren wurde beseitigt
☐ Entschuldigung ☐ das Arbeitsverhältnis wurde einvernehmlich aufgelöst
☐ der Arbeitsplatz wurde gewechselt und die Beschäftigung blieb aufrecht
☐ Sonstiges: _____

Wie zufrieden sind Sie mit dieser Einigung?

☐ sehr zufrieden ☐ eher zufrieden ☐ neutral ☐ eher nicht zufrieden ☐ nicht zufrieden

Falls es keine Einigung gab: Welche der folgenden Aussagen trifft zu? (Mehrfachnennungen möglich)

☐ ich habe bei Gericht Klage erhoben
☐ es kam zu einer späteren Einigung
☐ auch ohne Einigung wurde die Diskriminierung später beseitigt
☐ ich habe die Sache nicht weiter verfolgt
☐ ich habe bei Gericht keine Klage erhoben, weil:
- ☐ es zu teuer gewesen wäre
- ☐ mir das Risiko zu hoch war
- ☐ mir der Aufwand zu hoch war
- ☐ ich keine Unterstützung von Interessensvertretungen erhalten habe
- ☐ vor Gericht mein Ziel nicht erreichen konnte

☐ Sonstiges: _____

5. Konsequenzen des Schlichtungsverfahrens

Bitte geben Sie bei nachfolgenden Aussagen an, inwieweit diese zutreffen:

	Trifft voll zu				Trifft gar nicht zu
Das Schlichtungsverfahren brachte eine Verbesserung meiner Situation.	①	②	③	④	⑤
Falls eine Einigung erzielt wurde: Der/Die Schlichtungspartner/in hielt sich an die Vereinbarung.	①	②	③	④	⑤
Das Schlichtungsverfahren war eine negative Erfahrung.	①	②	③	④	⑤
Das Schlichtungsverfahren führte zu positiven nachhaltigen Änderungen beim Schlichtungspartner in Bezug auf Menschen mit Behinderungen.	①	②	③	④	⑤
Das Schlichtungsverfahren führte zu einer Verschlechterung meiner Situation.	①	②	③	④	⑤
Das Schlichtungsverfahren führte generell zu positiven Änderungen, beim Schlichtungspartner und der Kollegenschaft.	①	②	③	④	⑤
Es hat sich durch das Schlichtungsverfahren nichts verändert.	①	②	③	④	⑤

6. Allgemeine Fragen zum Schlichtungsverfahren

Bitte geben Sie bei nachfolgenden Aussagen an inwieweit diese zutreffen:

	Trifft voll zu				Trifft gar nicht zu
Das Schlichtungsverfahren ist ein gutes Instrument, eine Einigung herbeizuführen.	①	②	③	④	⑤
Ich hätte auch ohne das Schlichtungsverfahren einen gleichwertigen Interessensausgleich erzielen können (z.B. durch direkte Verhandlungen).	①	②	③	④	⑤
Ich hätte mir mehr Unterstützung seitens der Interessensvertretungen gewünscht.	①	②	③	④	⑤
Der Schlichtungsreferent hat sich neutral verhalten.	①	②	③	④	⑤
Ich würde in einer ähnlichen Situation wieder ein Schlichtungsverfahren einleiten.	①	②	③	④	⑤

7. Allgemeine statistische Fragen zu Ihrer Person

Aufgrund welcher Art von Behinderung fühlten Sie sich diskriminiert?

- ☐ körperlich
- ☐ Rollstuhlfahrer/in
- ☐ psychisch
- ☐ sozial-emotional
- ☐ blind
- ☐ stark sehbehindert
- ☐ gehörlos
- ☐ stark hörbehindert
- ☐ lernbehindert
- ☐ Mehrfachbehinderung
- ☐ sonstige

Welche Beschäftigungsart trifft auf Sie zu?:

- ☐ Arbeiter/in
- ☐ Angestellte/r
- ☐ Vertragsbedienste/r, Beamte/in
- ☐ sonstige Beschäftigungsverhältnisse
- ☐ selbstständige Erwerbstätigkeit
- ☐ in Ausbildung
- ☐ in Schulungsmaßnahme (AMS)
- ☐ arbeitssuchend (AMS)
- ☐ nicht in Beschäftigung

Wie alt sind Sie? _____ Jahre

Welches Geschlecht haben Sie?

☐ männlich ☐ weiblich

Was ist Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung?

- ☐ Pflichtschule
- ☐ Fachschule/Handelsschule ohne Matura
- ☐ Matura
- ☐ Pflichtschule mit Lehre
- ☐ AHS/BHS ohne Matura
- ☐ abgeschlossene (Fach)Hochschule

Wir möchten uns herzlich für das Ausfüllen des Fragebogens bedanken!

8.3. Interviewleitfaden

Institut für
Interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

Leitfaden Interviews Evaluierung Behindertengleichstellungspaket

Ziel/Beginn: Die Evaluierung des am 1. Jänner 2006 in Kraft getretenen Bundes – Behindertengleichstellungspaketes und die BV-rechtliche Anerkennung der Gebärdensprache.

Im Fokus der Studie liegen somit vor allem das BGStG, die Änderungen im BEinstG, im BBG sowie das Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz.

Wir möchten, dass Sie die Fragen in ihrer Rolle als Behindertenverband/Interssensvertretung/ Politker/..beantworten.

Da die neue Gesetzgebung alle Gruppen von Personen mit Behinderung (körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen) umfasst, sind wir bemüht, ihnen allen gerecht zu werden, und würden Sie bitten, bei der Beantwortung der Fragen dies zu berücksichtigen.

Dürfen wir/ich das Interview aufnehmen? Zusicherung von Anonymisierung im Bericht.

BGStG

In den 90er Jahren kam es in Ö zu einem Umdenken und Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik in Richtung Teilhabe und Gleichberechtigung von MmB. Z.B. wurde im Jahr 1999 eine Sammelnovelle von 9 Gesetzesänderungen zur Beseitigung vereinzelt bestehender Benachteiligungen in verschiedenen Gesetzesmaterien für Personen mit Behinderung beschlossen. Danach gab es aber Forderungen nach einem alle Lebensbereiche umfassenden Gleichstellungsgesetz. Das 2006 in Kraft getretene BGStG hat die Beseitigung oder die Verhinderung von Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zum Ziel. Neben dem Diskriminierungsverbot umfasst es Bereiche wie Verpflichtungen des Bundes, Schlichtungsverfahren, Verbandsklagen oder auch Barrierefreiheit. Durch die Abdeckung all dieser Punkte soll MmB eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben der Gesellschaft gewährleistet und eine selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht werden.

- In wie weit befassen Sie/ Interessensvertretung/ Abteilung/Unternehmen sich mit der Thematik?
- Was wurde seitens Politik/Verwaltung/Interessensvertretung /Unternehmen von einem allgemeingültigen Gleichstellungsgesetz für MmB wie dem BGStG erhofft?

NPO INSTITUT
Institut für
interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

- Ist dies eingetreten? (Wenn nein: Was waren die Probleme?)

Eine verfassungsrechtliche Verankerung des BGStG wurde als Eingriff in die Länderkompetenz gesehen. Nun gibt es eine Vielzahl von Bundes- und Landesgesetzen die Rechtsnormen zur Beseitigung und Verhinderung von Diskriminierung beinhalten.

- Welche Auswirkung hat die unterschiedliche Gesetzgebung auf ihre Arbeit als Verwaltung/Politk/Interessenvertretungen/Behindertenanwalt?
- Bestehen durch die unterschiedliche Gesetzgebung Auswirkungen auf Personen mit Behinderung?

Das Schlichtungsverfahren verfolgt den Zweck, eine außergerichtliche Einigung der Parteien zu ermöglichen und einen unterstützenden Rahmen zu schaffen. Zudem muss ein Schlichtungsverfahren verpflichtend vor dem Einbringen einer Klage durchgeführt werden. Die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens bewirkt die Hemmung der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung.

- In wie weit befassen Sie/ Interessensvertretung/ Abteilung/Unternehmen sich mit der Thematik?
- Was bezweckte die gesetzliche Einführung eines Schlichtungsverfahrens?
- Sind ihres Erachtens die damit intendierten Effekte eingetreten?
- Sehen Sie Handlungsbedarf zur Optimierung des Schlichtungsverfahrens?
- Wie wird ihrer Erfahrung als BSB/Interessensvertretung/Behindertenanwalt nach der Rahmen des Schlichtungsverfahrens seitens der betreffenden Akteure angenommen?
- Sind nicht bedachte Zusatzeffekte aufgetreten? Wenn ja, welche?
- Welche personellen/strukturellen Veränderungen brachte dieses neue Verfahren für das BSB?

Das BSB hat bei Schlichtungsverfahren lediglich die Aufgabe den Rahmen zu ermöglichen und keine Entscheidungsbefugnis.

- In wie weit hat sich die Einschaltung einer Zwischeninstanz als praktikabel erwiesen? Welche Vorteile bzw. Nachteile ergeben sich dadurch bei Schlichtungswerbern/ für Schlichtungspartner?

Nachfragen ob (aus Sicht des/der InterviewpartnerIn) etwas Wesentliches zum Thema zu fragen vergessen wurde

NPO INSTITUT
Institut für
Interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

Bei der Gesetzwerdung des BGStG war die Verbandsklage ein umstrittener Punkt (wurde vom BMWA und Arbeitgebervertreter abgelehnt und von BehindertenvertreterInnen als eine zentrale Forderung gesehen). Sie wurde im Gesetz zugelassen, jedoch mit Einschränkungen: Derzeit kann nur die ÖAR eine Verbandsklage einreichen. Klageverband möchte das Verbandsklagerecht. Auch die Behindertenanwaltschaft fordert in seinem Beitrag zum 1. Staatenbericht an die UN eine Ausweitung.

- In wie weit befassen Sie/ Interessensvertretung/ Abteilung/Unternehmen sich mit der Thematik?
- Was bezweckte die gesetzliche Einführung einer Verbandsklage?
- Sind ihres Erachtens die damit intendierten Effekte eingetreten?
- Wie beurteilen Sie als Behindertenanwalt/Interessenvertretung/Arbeitgebervertretung die derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen zum Verbandsklagerecht?
- Aus welchem Grund wird die Verbandsklage als eine derart wichtige Forderung seitens der Behindertenvertretungen gesehen?
- Welche Befürchtungen haben sie als Arbeitgebervertretung/ Unternehmen bei einer Verbandsklage?
- Welche Auswirkungen hätte eine Ausweitung der Instrumentarien der Verbandsklage und Nebenintervention?
- Wie sehen sie die Tatsache, dass derzeit die Verbandsklage nur von der ÖAR eingebracht werden kann?
- Was hat sich der Gesetzgeber dabei gedacht, nur die ÖAR als Klageberechtigt einzuführen?

Nachfragen ob (aus Sicht des/der InterviewpartnerIn) etwas Wesentliches zum Thema zu fragen vergessen wurde

Barrierefreiheit gem. BGStG §6/Abs.5 umfasst bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für MmB in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

NPO INSTITUT
Institut für
interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

- In wie weit befassen Sie/ Interessensvertretung/ Abteilung/Unternehmen sich mit der Thematik?
- Wo werden ihres Einblicks nach als Interessensvertretung / Unternehmen/Arbeitgebervertretung/Verwaltung/Behindertenanwalt, seitdem in Krafttreten des BGStG die Schwerpunkte bei der Barrierefreiheit gesetzt?
- Welche Rolle spielt Barrierefreiheit für eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft?
- Geben aktuelle geltenden Gesetze und bereits durchgeführten Maßnahmen den MmB neue Möglichkeiten für eine gleichberechtigte Teilhabe und Gleichbehandlung? Sind diese ihres Erachtens mit Blick auf Barrierefreiheit ausreichend?
- Sehen Sie hier einen Bedarf an mehr Information oder Unterstützung bei der Umsetzung? Wenn ja, von wem?
- Sind weitere Verpflichtungen für Unternehmen (z.B. ORF) oder Organisationen notwendig? Wie könnten diese konkret aussehen?

Hinsichtlich der baulichen Barrierefreiheit gelten Übergangsbestimmungen. So wird es erst ab 1. Jänner 2016 möglich sein bei Bauwerken, die auf eine vor dem 1. Jänner 2006 erteilten Baubewilligung errichtet wurden, Diskriminierung auf Grund baulicher Barrieren geltend zu machen. Ausnahmen gibt es bei Generalsanierungen und öffentlichen Förderungen. Die gleichen Übergangsbestimmungen gelten auch bei Verkehrsanlagen, Verkehrseinrichtungen oder Schienenfahrzeugen. Lediglich bei Autobussen kann seit 2009 Diskriminierung geltend gemacht werden.

- In wie weit befassen Sie/ Interessensvertretung/ Abteilung/Unternehmen sich mit der Thematik?
- Was bezweckte die gesetzliche Einführung der Übergangsfristen?
- Sind ihres Erachtens die damit intendierten Effekte eingetreten?
- Falls nicht alle eingetreten sind, wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?
- Gibt es bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderung, für die bauliche Barrieren ein besonderes Hindernis darstellen? Konnte dieser/diesen Gruppen bisher durch das Gesetz geholfen werden?
- Welche Entwicklungen konnten Sie seit dem in Kraft treten des Gesetzes bei der Umsetzung der baulichen Barrierefreiheit beobachten?

NPO INSTITUT
Institut für
interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

- Wurden Ihres Erachtens die „Betroffenen“ (Unternehmen, Bauherren, Personen mit Behinderung,..) seitens der öffentlichen Hand/Interessensvertretung ausreichend informiert (Bestimmungen, Förderungen, …)? (Wo) Sehen Sie hier Handlungsbedarf?
- Welche Akteure sehen Sie als ausschlaggebend bei der Umsetzung von baulicher Barrierefreiheit? Sind diese durch das Gesetz und seine Wirkungen bereits ausreichend involviert um Änderungen herbeizuführen?
- Welche Einflussmöglichkeiten bzw. Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Behindertenvertrauensperson in Ihrem Unternehmen/Organisation?
- Welche Aspekte wären aus Ihrer Sicht für ein Vorankommen bei der Umsetzung und Einhaltung der Etappenpläne notwendig?
- Welche konkrete Maßnahmen/Vorkehrungen gibt es in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation zur Implementierung der Barrierefreiheit, sowohl im Kundenbereich als auch für ArbeitnehmerInnen?
- Gibt es spezielle Lebensbereiche oder Branchen, die bei der Umsetzung positiv oder negativ auffallen? Wie erklären Sie sich das?
- Vertreter des Bundes sowie der Privatwirtschaft haben mit der Umsetzung einen enormen finanziellen Kostenanstieg befürchtet? Wie ist ihre Erfahrung damit? Sind die Kosten für Maßnahmen zur Einrichtung von Barrierefreiheit ein großes Thema?
- Welche Entwicklungen sind bis 2016 im Bereich der baulichen Barrierefreiheit zu erwarten?
- Werden die Unternehmen/Interessensvertretungen/Verwaltung nach 2016, dem Auslaufen der Übergangsfrist, anders agieren als jetzt? Wie?

Wir haben jetzt einige Verfahren und Regelungen besprochen, die die Beseitigung oder Verhinderung von Diskriminierung von MmB abzielen.

- Welche Verfahren oder Regelungen könnten zu einer schnelleren Gleichstellung von MmB führen?

Nachfragen ob (aus Sicht des/der InterviewpartnerIn) etwas Wesentliches zum Thema zu fragen vergessen wurde

NPO INSTITUT

Institut für
interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

BEinstG

Der Zweck des BEinstG ist die möglichst weitestgehende Eingliederung von Menschen mit Behinderung in das Erwerbsleben. Dabei beruht das Gesetz auf drei Säulen – der Beschäftigungspflicht (auf 25 MA/1 MAmB); bei nicht Erfüllung der Ausgleichstaxe sowie einem besonderen Kündigungsschutz für beg. Behinderte.

2005 gab es in Bezug auf folgende Themen Anpassungen und Erweiterungen:

- sprachliche Modernisierung des Begriffs „Behinderung“ (Menschen mit Sinnesbehinderungen ausdrücklich erwähnt)

- der Zugang zu Beschäftigung und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist zu ermöglichen

- Absteckung des Begriffs „Diskriminierung“ und „Belästigung“ in der Arbeitswelt (mittelbare und unmittelbare Diskriminierung)

- Diesbzgl. Rechtsfolgen bei Verletzung des Diskriminierungsverbots

Wir konzentrieren uns nunmehr auf diese Anpassungen und Erweiterungen und nicht auf das gesamte BEinstG.

- In wie weit befassen Sie/ Interessensvertretung/ Abteilung/Unternehmen sich mit der Thematik?
- Welche Intentionen stecken hinter den Erweiterungen und Adaptionen?
- Sind ihres Erachtens die damit intendierten Effekte eingetreten?
- Welche Folgen hatte das Gesetz ihrer Meinung nach auf die Unternehmen? Auf Personen mit Behinderung?
- Welche langfristigen Folgen können erwartet werden?
- Bei negt. Folgen: Welche Maßnahmen müssen noch gesetzt werden, um dem entgegen zu wirken und vor allem von wem?
- Fehlen aus Ihrer Sicht Anreize für Unternehmen für eine bessere Integration bzw. Anpassungsmaßnahmen von Dienstnehmern mit Behinderungen? Welche?

NPO INSTITUT
Institut für
interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

- Sind die Begriffe mittelbare/unmittelbare Diskriminierung und Belästigung tauglich?
- Wurden Unternehmen/ Personen mit Behinderung über die neuen Regelungen ausreichend informiert? Welche Institutionen / Einrichtungen waren hierbei involviert?
- Reichen die im Gesetz angeführten Rechtsfolgen bei Diskriminierung aus? (z.B. zwei Monatsentgelte bei Nichterhalt einer Stelle aufgrund der Diskriminierung)
- Sehen Sie noch Handlungsbedarf?
- Sind nicht bedachte Zusatzeffekte aufgetreten? Wenn ja, welche?

Nachfragen ob (aus Sicht des/der InterviewpartnerIn) etwas Wesentliches zum Thema zu fragen vergessen wurde

BBG

Im Bereich des Bundesbehindertengesetztes konzentrieren wir uns auf die Einberufung und Aufgaben des Behindertenanwalts, der als zentrale Anlaufstelle zur Beratung in Gleichbehandlungsfragen beim BMASK bestellt wurde.

- In wie weit befassen Sie/ Interessensvertretung/ Abteilung/Unternehmen sich mit der Thematik?
- Was bezweckte die gesetzliche Einführung eines Behindertenanwalts?
- Sind ihres Erachtens die damit intendierten Effekte eingetreten?
- Welche Wirkung entfaltet die Tätigkeit des Behindertenanwalts?
- Welche Funktionen soll aus Ihrer Sicht ein Behindertenanwalt in erster Linie übernehmen?
- Anfänglich gab es Diskussionen mehrere Personen in Form einer Behindertenanwaltschaft einzusetzen. Hat sich die Beschäftigung einer Person als Behindertenanwalt als praktikabel erwiesen?
- Was verbinden Personen mit Behinderung mit dem Behindertenanwalt? Wie wird seine Rolle gesehen?
- In wie weit wird der BA seiner Rolle gerecht, Beratung und Unterstützung für einzelnen Personen, die sich nach dem BGStG diskrimienrt fühlen, zu bieten? Wird das an die Betroffenen richtig kommuniziert (Ombudsmann, Haupt vs. Buchinger)?

INSTITUT
Institut für
interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

- Besteht ihrer Meinung nach Bedarf, die Kompetenzen und den Aktionsradius des Behindertenanwalts zu erweitern? Wenn ja, in welchen Bereichen?

Nachfragen ob (aus Sicht des/der InterviewpartnerIn) etwas Wesentliches zum Thema zu fragen vergessen wurde

BV-G Artikel 8

Gleichzeitig mit dem Behindertengleichstellungspaket wurde auch das BV-G novelliert und im Artikel 8 die österreichische Gebärdensprache als eigenständige Sprache anerkannt. Derzeit bestehen Forderungen nach einem flächendeckenden bilingualen Unterricht, barrierefreier Zugang zu Bildung (Schulen), Rundfunk und Fernsehen, Erhöhung der Kostenübernahme von Gebärdendolmetsch, einheitliche Vergangsweise und Kostenübernahme von Dolmetsch der Sozialversicherungsträger, Barrierefreiheit bei Polizei, auf Ämtern und Behörden

- In wie weit befassen Sie/ Interessensvertretung/ Abteilung/Unternehmen sich mit der Thematik Gebärdensprache?
- Was bezweckte die verfassungsrechtliche Verankerung der Gebärdensprache als eigenständige Sprache?
- Sind ihres Erachtens die damit intendierten Effekte eingetreten?
- Welche erkennbaren Veränderungen hat das Gesetz in der Lebenswelt der MmB gebracht?
- Gebärdensprache als eigenständige Sprache, welche Auswirkungen hat das für Ämter, Behörden, Unternehmen?
- In welchen Bereichen besteht hinsichtlich der Anerkennung bzw. Durchsetzung der Gebärdensprache in Österreich weiterer Handlungsbedarf?
- In wie weit wird die Forderung nach bilingualen Unterricht im Österreich umgesetzt? Gibt es diesbezüglich weitere Pläne?
- Sehen sie für die Umsetzung des Gesetztes noch weiteren Handlungsbedarf und wo? Was können Bund/Land/ Behörden/Interessensvertretungen dabei tun?

Nachfragen ob (aus Sicht des/der InterviewpartnerIn) etwas Wesentliches zum Thema zu fragen vergessen wurde

INSTITUT

Institut für
Interdisziplinäre
Nonprofit Forschung
an der Wirtschaftsuniversität Wien

Bundes-Behindertengleichstellungs-Begleitgesetz

Mit dem in Kraft treten, wurde die behindertendiskriminierende Berufszugangsvoraussetzung der "körperlichen und geistigen Eignung" in den verschiedensten Berufsgesetzen eliminiert oder durch Umformulierungen inhaltlich adaptiert. Damit wurden, so die Intention des Gesetzgebers, zahlreiche Berufszugangsschranken, wie z. B. blinde Juristen zum Richteramt oder sinnesbehinderte Menschen zum Lehramt, beseitigt.

- In wie weit befassen Sie/ Interessensvertretung/ Abteilung/Unternehmen sich mit der Thematik?
- Waren diese Adaptionen aus Ihrer Sicht ausreichend?

Abschluss