

sozial MINISTERIUM

Häufig gestellte Fragen zu „Barrierefreiheit“

Häufig gestellte Fragen zu „Barrierefreiheit“

WAS VERSTEHT MAN UNTER EINER BARRIERE?

In Zusammenhang mit dem Thema Behinderung ist unter einer „Barriere“ ein Hindernis zu verstehen, das Menschen in ihren alltäglichen Möglichkeiten einschränkt beziehungsweise behindert. So können z.B. Stufen in einem Gebäude oder im öffentlichen Raum Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer an der Teilhabe in der Gesellschaft hindern.

Bauliche Barrieren:

Stufen, Türschwellen, zu enge Türbreiten, fehlende Haltegriffe, zu hoch oder zu tief angeordnete Bedienelemente, fehlende Beleuchtung, etc. Aufzählungen und Listen

Barrieren im Verkehrsbereich:

Zu schmale Gehsteige, hohe Gehsteigkanten, Stufen, Informationen, die nur optisch oder nur akustisch zur Verfügung stehen, fehlendes Blindenleitsystem etc.

Barrieren im Bereich der Kommunikation:

Fehlende Übersetzung in Gebärdensprache, schwer verständliche Texte in komplizierter Sprache.

Barrieren in der Informations- und Kommunikationstechnologie (z.B. Internet, Soft- und Hardware, Digitale Unterlagen und Medien aller Art):

Ungenügender Farbkontrast, fehlende Textalternativen oder Websites, die nur mit der Computer-Maus bedienbar sind. Häufig gestellte Fragen zu "Barrierefreiheit"

WAS VERSTEHT MAN UNTER BARRIEREFREI?

Die Barrierefreiheit ermöglicht allen Menschen - mit und ohne Behinderung - die uneingeschränkte Nutzung von Dienstleistungen, Einrichtungen und Gegenständen im täglichen Leben. Dies am besten in allgemein üblicher Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe. Produkte sollten grundsätzlich für alle Nutzerinnen und Nutzer ohne zusätzliche Anpassungen verwendbar sein. Dies entspricht dem Gedanken von „Design For All“. Ein Beispiel dafür sind Wasserhähne, die mit Hilfe eines Sensors auf Bewegungen reagieren und so von jedem genutzt werden können.

Barrierefreie Gebäude sind für alle Menschen ohne fremde Hilfe zugänglich. Wesentlich sind beispielsweise ein für alle zugänglicher Eingang (keine Stufen, ausreichend breit...), entsprechend große Aufzüge sowie gut beleuchtete Räumlichkeiten mit genügend großen Bewegungsflächen.

Häufig gestellte Fragen zu „Barrierefreiheit“

Barrierefreier Verkehr bedeutet in der Praxis stufenlos erreichbare Verkehrsanlagen und Verkehrsmittel. Dazu zählt auch die Gestaltung von Informationsangeboten, Leit- und Orientierungssystemen nach dem 2-Sinne-Prinzip. Das heißt, dass zumindest immer zwei der drei Sinne Sehen, Hören und Tasten angesprochen werden müssen. Dies ist besonders wichtig für gehörlose und blinde Menschen.

Barrierefreie Kommunikation ermöglicht allen Menschen die vollständige Nutzung von digitalen Medien wie auch TV-Inhalten, Internetseiten und Internetangeboten. Dazu gehören z.B. Textalternativen für alle Nicht-Text-Inhalte, Verfügbarkeit aller Funktionalitäten von der Tastatur, Maus und Touchscreen aus, lesbare und verständliche Digitale/Web-Inhalte, Kompatibilität mit assistierenden Techniken (Screen-Reader, Bildschirmlupen etc.), Texte in einfacher Sprache, Gebärdensprachvideos und optionale Untertitel.

Was muss alles barrierefrei sein?

Nach dem Behindertengleichstellungsrecht müssen Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, diskriminierungsfrei - also auch ohne Barrieren - angeboten werden. Dies umfasst im Wesentlichen Verbrauchergeschäfte. Darunter versteht man beispielsweise tägliche Einkäufe, Urlaubsreisen, Kinobesuche, Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder Essen in Restaurants und Gasthäusern. Aber auch der Arztbesuch oder der Besuch eines Volkshochschulkurses sind davon umfasst. Auch der berufliche Bereich muss barrierefrei sein. Dieser umfasst das Arbeitsverhältnis von der Bewerbung über den Abschluss des Arbeitsvertrags bis zur Auflösung. Aber auch die Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit sowie die Berufsberatung, die Berufsausbildung und die berufsbezogene Interessensvertretung. Häufig gestellte Fragen zu "Barrierefreiheit"

Wem nützt Barrierefreiheit?

Barrierefreiheit ist essentiell für 10 Prozent der Bevölkerung, notwendig für 40 Prozent der Bevölkerung und komfortabel für 100 Prozent der Bevölkerung. Von einem hindernisfreien Umfeld profitieren alle Menschen.

Seien es Reisende, die mit schweren Koffern unterwegs sind oder Menschen, die Auskünfte auf einem Bahnhof oder Flughafen benötigen.

Seien es Eltern, die mit dem Kinderwagen den öffentlichen Verkehr bzw. den öffentlichen Raum benützen.

Oder seien es ältere Menschen, die sich im Alter in ihrer Wohnung und auch in einer nicht gewohnten Umgebung zurechtfinden sollen, ohne sich vermeidbaren Gefahren aussetzen zu müssen. Vor allem sind es Menschen mit einer dauerhaften Behinderung, die auf Barrierefreiheit angewiesen sind.

Häufig gestellte Fragen zu „Barrierefreiheit“

Insgesamt zählen ca. 40% der Bevölkerung, - in der einen oder anderen Form - zur Gruppe der mobilitätseingeschränkten Personen. Mangelnde Barrierefreiheit betrifft aber nicht nur

diese 40 % der Bevölkerung. Barrieren schränken auch deren Familien, Angehörige und Freunde in ihren Entfaltungsmöglichkeiten ein.

Welche gesetzlichen Regelungen gibt es?

Der Schutz gegen Diskriminierung im täglichen Leben ist im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz geregelt. Das Behinderteneinstellungsgesetz regelt den Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt. Beide Gesetze enthalten keine konkreten Bestimmungen über die Ausgestaltung der Barrierefreiheit. Entsprechende Regelungen finden sich in erster Linie in den Bauordnungen und in verkehrsrechtlichen Gesetzen. Wesentlich im Bereich der Barrierefreiheit sind über die gesetzlichen Regelungen hinaus Richtlinien und Normen. Diese haben nur Empfehlungs-Charakter und sind grundsätzlich nicht rechtsverbindlich. Häufig werden Normen und Richtlinien auch in Verträge (z.B. für Planungs- und Bauleistungen) aufgenommen und sind damit für die Vertragspartner rechtsverbindlich. Kommt es zu Rechtsstreitigkeiten, werden Normen von der Rechtsprechung häufig als Auslegungshilfe herangezogen. Normen kommt daher insgesamt eine nicht zu unterschätzende rechtliche Wirkung zu.

Die zentrale Norm im Bereich Barrierefreiheit ist die ÖNORM B 1600, die „Planungsgrundlagen für das Barrierefreie Bauen“ definiert (z.B. Gehsteige, Rampen, Eingangsbereiche und Türen). In Verbindung mit dieser Norm sind die „Spezialnormen“ ÖNORM B 1601 bis B 1603 anzuwenden. diese beinhalten Planungsgrundlagen für barrierefreie Gesundheitseinrichtungen, Wohn- und Arbeitsstätten, barrierefreie Häufig gestellte Fragen zu "Barrierefreiheit"

Bildungseinrichtungen sowie Planungsgrundlagen für barrierefreie Tourismus- und Freizeiteinrichtungen. Auf Landesebene sind die OIB-Richtlinien des Österreichischen Instituts für Bautechnik zur Harmonisierung der bautechnischen Vorschriften von Bedeutung.

Weiters zu nennen sind die RVS (Richtlinien und Vorschriften für das Straßenwesen) sowie die RVE (Richtlinien und Vorschriften für das Eisenbahnwesen). Normen können über das Österreichische Normungsinstitut bezogen werden, die Richtlinien betreffend den Verkehr über die Österreichische Forschungsgesellschaft Straße Schiene Verkehr, beides ist jeweils kostenpflichtig. Die wesentlichen Informationen zum Thema barrierefreies Bauen finden Sie allerdings auch kostenlos in der Broschüre des Sozialministeriums „Handbuch Barrierefrei“. Diese ist über das Broschürensenservice zu bestellen oder kann dort auch heruntergeladen werden.

Gibt es EU-weite Regelungen zur Barrierefreiheit?

EU-Regelungen gibt es im Bereich des öffentlichen Verkehrs, des Urheberrechts (Einschränkungen des Urheberrechts zugunsten blinder und sehbehinderter Personen) sowie im Bereich der öffentlichen Webseiten und mobilen Applikationen. Für den Bereich der baulichen Barrieren gibt es keine EU-Regelungen.

Gibt es von der UNO Regelungen zur Barrierefreiheit?

Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet die Staaten, geeignete Maßnahmen zu treffen, für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, dass sie gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, haben.

Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und Barrieren einschließen, gelten unter anderem für Gebäude, Straßen und Transportmittel. Aber auch für Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste.

Hat Österreich einen Plan zur Umsetzung der Barrierefreiheit?

2012 wurde der Nationale Aktionsplan (NAP) Behinderung beschlossen, der die Zielsetzungen der österreichischen Behindertenpolitik bis zum Jahr 2020 beinhaltet. Ein großes Kapitel des NAP Behinderung widmet sich dem Thema Barrierefreiheit. Neben einer Vielzahl an Maßnahmen soll das Thema Barrierefreiheit verstärkt in das Bewusstsein der Gebietskörperschaften, der Wirtschaft und der Bevölkerung gerückt werden.

Schafft die Umsetzung der Barrierefreiheit Arbeitsplätze?

Die Herstellung der Barrierefreiheit schafft Arbeitsplätze, vor allem im Bereich der baulichen, aber auch im Bereich der IKT- Maßnahmen.

Wer hat einen Anspruch auf diskriminierungsfreie öffentlich zugängliche Angebote?

Unter den Diskriminierungsschutz des Behindertengleichstellungsrechtes fallen Menschen mit körperlichen, intellektuellen, psychischen Behinderungen sowie Sinnesbehinderungen. Im Unterschied zu vielen anderen Bestimmungen des österreichischen Rechts muss hier eine Behinderteneigenschaft nicht förmlich festgestellt werden. Es muss aber glaubhaft sein, dass eine bestimmte Ungleichbehandlung auf Grund einer Behinderung erfolgt ist.

Für welche Unternehmen gilt das Behindertengleichstellungsrecht?

Das Behindertengleichstellungsrecht gilt für alle Unternehmen, die Güter und Dienstleistungen anbieten, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Darunter fallen zum Beispiel: Banken, Versicherungen, Handelsbetriebe (Einzel- und auch Großhandel), Gastronomie, Hotellerie, Verkehrsbetreiber, Gesundheitsberufe, Reisebüros, Kinos, Friseure, aber auch Ärzte, Apotheker, Notare oder Rechtsanwälte. Auch Unternehmen, deren Güter und Dienstleistungen aufgrund zielgruppenorientierter Angebote einer eingeschränkten Öffentlichkeit zugänglich sind, müssen den Diskriminierungsschutz beachten.

Was kann man gegen Diskriminierung durch Barrieren tun?

Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie wegen einer Barriere diskriminiert werden, so können Sie sich vom Sozialministeriumservice über Ihre Rechte beraten lassen. Manchmal hilft auch schon ein klärendes Gespräch mit den Personen, die für die Beseitigung der Barriere verantwortlich sind. Oftmals ist es Unternehmen nämlich gar nicht bewusst, dass in ihrem Einflussbereich eine Barriere vorliegt und sie diese Barriere zu verantworten haben.

Falls es zu keinem solchen Vorabgespräch kommt beziehungsweise ein solches ergebnislos bleibt, können Sie jederzeit einen Antrag auf Schlichtung beim Sozialministeriumservice einbringen. Nur wenn diese Schlichtung nicht zu einer Einigung führt, können Sie bei Gericht eine Klage auf Schadenersatz wegen Diskriminierung nach dem Behindertengleichstellungsrecht einbringen.

Ich pendle täglich auf einer S-Bahnstrecke und kann so gut wie keine Züge nutzen, bis wann müssen die Züge barrierefrei sein?

Barrieren im Verkehr können eine Diskriminierung darstellen und zu einem Schadenersatzanspruch führen. Dies allerdings nur dann, wenn die Herstellung der Barrierefreiheit zumutbar ist. Die Zumutbarkeit wird im Rahmen der Gerichtsverfahren geprüft. Wesentliche Kriterien sind dabei der Aufwand für die Herstellung der Barrierefreiheit und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Die ÖBB hat gemäß den gleichstellungsrechtlichen Bestimmungen einen sogenannten Etappenplan erstellt, der die stufenweise Herstellung der Barrierefreiheit für Bahnhöfe und Züge beinhaltet. Zugwaggons sind allerdings zwischen 30 und 40 Jahren im Einsatz, die Umstellung auf barrierefreie Wagen wird daher noch Zeit in Anspruch nehmen.

Was ist das Schlichtungsverfahren?

Vor einem Gerichtsverfahren muss verpflichtend ein Schlichtungsverfahren stattfinden. Dieses formfreie und kostenlose Verfahren dient der Streitbeilegung und findet bei einer der

Häufig gestellte Fragen zu „Barrierefreiheit“

neun Landesstellen des Sozialministeriumservice statt. Unter der Leitung ausgebildeter Schlichtungsreferentinnen und Schlichtungsreferenten werden Schlichtungsgespräche mit den Beteiligten geführt. Die Schlichtungsreferentinnen und Schlichtungsreferenten bringen ihr Fachwissen im Behindertenbereich ein und versuchen neutral im Konflikt zwischen den beiden Parteien zu vermitteln und einen optimalen Rahmen für die Einigungsgespräche zu schaffen. Zusätzlich können sie im Einzelfall Beratungsangebote organisieren (etwa über spezielle Förderungen des Sozialministeriumservice oder anderer Institutionen). Wie die bisherigen Erfahrungen aus einem Jahrzehnt zeigen, wird das Schlichtungsverfahren sehr erfolgreich zur Einigung genutzt.

Wenn es zu keiner Einigung kommt, erhalten Sie darüber eine Bestätigung des Sozialministeriumservice. Danach können Sie eine Schadenersatzklage bei Gericht einbringen.

Beispiele:

Versperrter Behindertenparkplatz:

Ein Mann ist gehbehindert, Kunde eines Restaurantbetreibers und gibt an, der Betreiber habe die Zufahrt zu den Behindertenparkplätzen vor dem Restaurant mehr als vier Jahre lang mit Tischen, Stühlen, Schirmen, Tafeln u.s.w. versperrt. Der Mann fühlt sich dadurch auf Grund seiner Behinderung diskriminiert und stellt einen Schlichtungsantrag. Er will, dass der Restaurantbetreiber die Zufahrt zu den Behindertenparkplätzen frei hält.

Einigung:

Der Schlichtungspartner wird in Zukunft die Zufahrt zu den Behindertenparkplätzen auf dem Areal, auf dem sich unter anderem das Restaurant des Schlichtungspartners befindet, zumindest während der Öffnungszeiten, der sich auf dem Areal befindlichen Betriebe, nicht mehr mit Gegenständen wie z.B. Tischen, Stühlen, Schirmen, Tafeln usw. erschweren. Häufig gestellte Fragen zu "Barrierefreiheit"

Mangelnder Gastraumzugang:

Die Schlichtungswerberin (Benutzerin eines Rollstuhls) sei durch die mangelnde Barrierefreiheit (Stufe beim Eingang, fehlende barrierefreie Toilette) beim Besuch einer Filiale der Schlichtungspartnerin aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert worden.

Einigung:

Anhebung des Gehsteiges inklusive Randsteinen im betroffenen Bereich vor dem Lokal. Zusätzlich wird die bestehende, denkmalgeschützte, 2-flügelige Eingangstüre automatisiert und ein Taster für die Bedienung, gut sichtbar und bedienbar angebracht. Die Maßnahmen sind innerhalb eines Jahres ab Datum der Vereinbarung durchzuführen.

Kein barrierefreier Zugang trotz kürzlich erfolgter Sanierung:

Die Schlichtungswerberin (Benützerin eines Rollstuhls) sei durch den nicht barrierefreien Zugang der Lokalität der Schlichtungspartnerin aufgrund ihrer Behinderung diskriminiert worden. Die Entfernung der Eingangsstufe sei im Rahmen der gerade erst erfolgten Sanierung leicht möglich gewesen.

Einigung:

- Unter redaktioneller Mithilfe der Schlichtungswerberin wird ein Hinweis auf der Homepage angebracht, welcher Menschen mit Behinderungen den barrierefreien Besuch der Filiale erklärt und die wohlwollende Mithilfe der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen garantiert.
- Der barrierefreie Zugang wird über eine mobile Holzrampe gewährt, welche auf Anfrage (z.B. telefonisch direkt bei der Filiale, wie auf der Website beschrieben) zum Eingang als Überbrückung der Stufe hingelegt wird.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Filiale werden auf Kundinnen und Kunden mit Behinderungen sensibilisiert.
- Sollte es rechtlich möglich sein, eine bauliche Überwindung für die Verbesserung der Barrierefreiheit herzustellen, so wird zugestimmt, diese durchzuführen.
- Die Schlichtungspartnerin wird die Schlichtungswerberin in spätestens 4 Monaten über das Ergebnis informieren.

Fehlender Zugang zur Gemüsewaage und unbesetzte barrierefreie Kasse:

Eine Rollstuhlfahrerin gab in ihrem Schlichtungsantrag an, dass sie ohne fremde Hilfe in einem Supermarkt nicht einkaufen könne, da die Gemüsewaage zu hoch angebracht und die einzige barrierefreie Kassa nicht besetzt sei. Trotz mehrmaligem Ersuchen habe der Filialleiter nicht reagiert.

Einigung:

- Die Gebietsleiterin entsprach dem Vorbringen der Schlichtungswerberin, indem sie die behindertengerechte Installierung der Gemüsewaage veranlasste.
- Weiters wurde die einzige barrierefreie Kassa ständig mit einem Mitarbeiter besetzt.

Häufig gestellte Fragen zu "Barrierefreiheit"

Trotz Reservierung kein barrierefreies Zimmer:

Trotz vorheriger Reservierung wurde der Schlichtungswerberin kein barrierefreies Zimmer zur Verfügung gestellt. Daher konnte sie von der Zimmereinrichtung bzw. vom Sanitärbereich gar nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen Gebrauch machen.

Einigung:

Die Schlichtungspartnerin hat den Vorfall sehr bedauert und sich schriftlich bei der Schlichtungswerberin entschuldigt, sowie den geleisteten Rechnungsbetrag für das nicht barrierefreie Zimmer an die Schlichtungswerberin zurückerstattet.

Forstwegzugang:

Für den Schlichtungswerber ist die Benützung eines Güterweges der Bundesforste AG nicht möglich, obwohl dieser für Radfahrer und Fußgänger freigegeben wurde. Die Barriere besteht aus zwei Schranken, von denen der erste keine Umfahrmöglichkeit bietet, sehr wohl aber der zweite Schranken. Der Schlichtungswerber schlug dem Schlichtungspartner Lösungsmöglichkeiten vor, worauf er vom Schlichtungspartner beleidigt und übel beschimpfte wurde.

Einigung:

Dem Schlichtungswerber wurde vom Schlichtungspartner ein Schlüssel für den Schranken übergeben, damit er den Zugang zum Forstweg ohne Barriere benutzen kann. Über die diskriminierende Äußerung, dass sich der Schlichtungswerber nicht auf gefährlichem Gelände aufhalten soll, erging vom Schlichtungspartner ein Entschuldigungsschreiben an den Schlichtungswerber.

Zutrittsverweigerung für Assistenzhund:

Die Schlichtungswerberin gab an mit drei Freundinnen und zwei Kleinkindern zu einem Spaziergang und einem Café-Besuch im Park des Schlichtungspartners verabredet gewesen zu sein. Beim Betreten des Parks teilte ihr ein Mitarbeiter des Parks mit, dass Hunde auf Grund der bestehenden Parkordnung keinen Zutritt zum Park hätten. Trotz Erklärung, dass es sich hierbei um einen ausgebildeten Blindenführhund handelt, wurde ihr der Zutritt zum Park verwehrt. Die Schlichtungswerberin fühlte sich durch diese Vorgehensweise aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt und brachte beim Sozialministeriumservice einen Antrag auf Durchführung eines Schlichtungsverfahrens ein.

Einigung:

Der Schlichtungspartner entschuldigte sich bei der Schlichtungswerberin und erklärte sich bereit auf seiner Homepage die Erlaubnis der Mitnahme von Assistenzhunden anzubringen, sowie die Parkordnung, zugänglich und lesbar, ins Internet zu stellen.

Darüber hinaus wurde zwischen den Schlichtungsparteien die Vereinbarung getroffen sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere jene Personen, die direkten Kontakt mit Häufig gestellte Fragen zu "Barrierefreiheit"

Besucherinnen und Besucher haben, schriftlich auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen aufmerksam zu machen.

Bus ohne rollstuhlgerechte Plätze:

Ein Busunternehmen verfügte auf den von ihm geführten Linienverbindungen über keine rollstuhlgerechten Plätze in den Busfahrzeugen und es kam zu einem Schlichtungsverfahren.

Einigung:

Das Busunternehmen und der Schlichtungswerber vereinbarten, dass bei Austausch der Busfahrzeuge nach 2 Jahren rollstuhlgerechte Bus - Modelle angeschafft werden. Die neuen Busse sind mittlerweile in Betrieb. Eine kostenlose Reservierung des Rollstuhlplatzes per E-Mail ist durchzuführen, um den Platz zu erhalten.

Ab wann spricht man von Diskriminierung?

Eine Diskriminierung durch Barrieren liegt grundsätzlich dann vor, wenn eine Beseitigung der Barrieren **rechtlich möglich und zumutbar** ist. Sollte beispielsweise der nachträgliche Einbau eines Personenaufzugs in einem Altbau aus baurechtlichen oder denkmalschutzrechtlichen

Gründen nicht möglich sein, so stellt die mangelnde Zugänglichkeit in diesem Fall keine Diskriminierung dar.

Ist der Einbau rechtlich möglich, findet vor Gericht eine Zumutbarkeitsprüfung statt. Barrieren stellen nur dann eine Diskriminierung dar, wenn die Herstellung der Barrierefreiheit zumutbar ist.

Was ist eine Zumutbarkeitsprüfung?

Im Gerichtsverfahren wird überprüft, ob die Beseitigung einer Barriere und damit die Herstellung der Barrierefreiheit zumutbar sind. Dies dient der Vermeidung wirtschaftlicher Härtefälle. Die Zumutbarkeit ist von Fall zu Fall anders zu beurteilen und hängt von vielfältigen Faktoren ab.

Diese Faktoren sind insbesondere:

- Der Beseitigungsaufwand;
- die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit;
- der Erhalt von Förderungen aus öffentlichen Mitteln;
- die bereits abgelaufene Zeit seit dem 1.1.2006 - dem Tag des Inkrafttretens des Behindertengleichstellungsrechtes;
- die Auswirkung auf andere behinderte Menschen (etwa die Kundenfrequenz).

Des Weiteren ist zu prüfen, ob Maßnahmen zumutbar wären, die zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen behinderten Kundinnen und Kunden bewirken. Dies könnte beispielsweise das Angebot sein, Waren aus einem nicht zugänglichen Verkaufsort unentgeltlich zuzustellen.

Welche Rechtsfolgen gibt es bei Diskriminierungen?

Stellt das Gericht eine Diskriminierung fest, steht ein Schadenersatz zu. Im Rahmen dieser Schadenersatzverpflichtung erhält der Betroffene den Ersatz des Vermögensschadens. Bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz des Schädigers auch den entgangenen Gewinn.

Darüber hinaus gebührt als Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung bzw. die diskriminierungsbedingte Kränkung ein angemessener Geldbetrag. Bestand die Diskriminierung in Form einer Belästigung (z.B. durch Beschimpfungen, Lächerlichmachen, Schmähungen) erhält das Diskriminierungsopfer jedenfalls einen Mindestschadenersatz in der Höhe von 1.000 € und hat auch einen Anspruch auf Unterlassung der Belästigung. Im Unterschied zum Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, wo es nur Schadenersatz gibt, kann in der Arbeitswelt - neben dem Schadenersatz - zusätzlich die Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustandes eingeklagt werden. Das könnte in der Praxis z.B. die

Beseitigung einer baulichen Barriere am Arbeitsplatz, in der Kantine, oder im Betriebskindergarten sein. Auch hier gibt es eine Zumutbarkeitsprüfung.

Wenn eine Beseitigung nicht zumutbar ist, kann der Arbeitgeber auch die nächstbeste Lösung anbieten, z.B. einen Essenzuschuss, damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rollstuhl, die nicht in die Kantine kommen, in einem barrierefreien Gasthaus zu ähnlich günstigen Konditionen verköstigen können.

Ich fühle mich durch eine bestimmte Art der Darstellung von Menschen mit Behinderung in den Medien diskriminiert. Was kann ich dagegen tun?

Sie können ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice führen. Daneben gibt es auch noch andere Möglichkeiten, z.B. den Presserat anzurufen. Zur Darstellung von Menschen mit Behinderung in den Medien wurde in einer Arbeitsgruppe beim Bundeskanzleramt ein Entwurf einer Empfehlung ausgearbeitet, die am 31. Mai 2017 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden auch bereits Umsetzungsmaßnahmen vorgestellt, insbesondere die Webplattform www.barrierefreiemedien.at, die im Bundeskanzleramt eingerichtete Info-Schnittstelle „Medien & Barrierefreiheit“ sowie die Ergebnisse einer Studie über die Berichterstattung zu Menschen mit Behinderungen in österreichischen Massenmedien.

Ich bin erst jetzt darauf gekommen, dass es das Behindertengleichstellungsrecht gibt. Wie lange im Nachhinein kann ich klagen?

Im Behindertengleichstellungsrecht gibt es unterschiedlich lange Fristen. Bei Diskriminierungen im Arbeitsleben - insbesondere bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses - gibt es teilweise sehr kurze Fristen, wohingegen Klagen wegen Diskriminierungen im täglichen Leben in vielen Fällen innerhalb von drei Jahren eingebracht werden können.

Unsere Empfehlung ist, sich bei einer Landesstelle des Sozialministeriumservice beraten zu lassen.

Welche Rechtsfolgen gibt es bei einer Verbandsklage?

Wenn die allgemeinen Interessen von Menschen mit Behinderung wesentlich und dauerhaft beeinträchtigt werden, so kann der Österreichische Behindertenrat, der Dachverband der österreichischen Behindertenverbände, der Behindertenanwalt und der Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern eine Verbandsklage einbringen.

Eine Verbandsklage ist auch im Bereich der Diskriminierung durch Barrieren denkbar. Etwa dann, wenn eine große Anzahl von Menschen mit Behinderung betroffen ist und deren Teilhabe am Leben in der Gesellschaft durch die Barrieren wesentlich und dauerhaft beeinträchtigt wird.

Im Rahmen einer Verbandsklage kann eine Feststellung, dass ein bestimmter Sachverhalt eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes darstellt, geltend gemacht werden. Gegen große Kapitalgesellschaften kann seit 1. Jänner 2018 eine Verbandsklage auch auf Unterlassung und Beseitigung einer Diskriminierung eingebracht werden. Die Geltendmachung von Schadenersatz ist im Rahmen einer Verbandsklage nicht möglich.

Im Bereich der privaten Versicherungen können der Österreichische Behindertenrat, der Behindertenanwalt und der Klagsverband eine Klage auf Unterlassung des diskriminierenden Verhaltens einbringen.

Gibt es Übergangsbestimmungen?

Das Behindertengleichstellungsrecht gilt seit **1.1.2006**.

Damit die Herstellung von Barrierefreiheit vorhersehbar ist und eventuelle finanzielle Belastungen abgedeckt werden konnten, gab es eine zehnjährige Übergangsfrist, diese ist mit 31.12.2015 ausgelaufen.

Seit 1.1.2016 gilt das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz in vollem Umfang

Welche Ausnahmen gibt es für den Bund und warum?

Welche Ausnahmen gibt es für den Bund und warum? Für vom Bund genutzte Gebäude wurden - nach Anhörung der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation - von allen Bundesministerien Teil-Etappenpläne erstellt. Diese enthalten alle Maßnahmen zur Herstellung der baulichen Barrierefreiheit in den vom jeweiligen Bundesministerium genutzten Gebäuden.

Seit dem Inkrafttreten des Behindertengleichstellungsrechts mit 1.1.2016 wurde bereits eine Vielzahl von Maßnahmen zum Abbau von Barrieren umgesetzt. Mit dem Budgetbegleitgesetz 2011 wurde unter der Voraussetzung, dass der jeweilige Teil-Etappenplan auf der Homepage veröffentlicht wird, eine Fristverlängerung für die Einklagbarkeit von Diskriminierungen aufgrund von Barrieren in Bundesgebäuden bis 31.12.2019 geschaffen. Hintergrund dieser gesetzlichen Regelung ist die Tatsache, dass der Bund Tausende von Gebäuden nutzt und die Herstellung von Barrierefreiheit in oftmals historischen, denkmalgeschützten Gebäuden in der Regel mit einem weit höheren Aufwand verbunden ist.

Was ist ein Etappenplan?

Für bauliche Barrieren und Barrieren im Verkehrsbereich gab es im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz die Verpflichtung, für die Übergangsfrist bis 31.12.2015 Etappenpläne zu erstellen. Einige Unternehmen haben freiwillig Pläne zur Herstellung der Barrierefreiheit erarbeitet.

Etappenplan Bundesbauten:

Der Bund musste nach Anhörung der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation einen Plan zum Abbau baulicher Barrieren für die von ihm genutzten Gebäude erstellen. Jedes Bundesministerium hatte daher einen Teil-Etappenplan erstellt, der alle Maßnahmen zur Herstellung der baulichen Barrierefreiheit in den vom jeweiligen Bundesministerium genutzten Gebäuden enthält. Dieser muss auf der ressorteigenen Homepage veröffentlicht sein.

Etappenplan Verkehr:

Jeder Verkehrsbetreiber musste einen Etappenplan zum Abbau von Barrieren erstellen. Eine Veröffentlichung dieser Etappenpläne ist allerdings nicht vorgesehen.

Etappenplan der Wirtschaft:

Jeder kann sich über die Barrieren in seinem Bereich Gedanken machen und die Entfernung dieser in Schritten planen. Rechtlich hat dies bei einer behaupteten Diskriminierung den Vorteil, dass der gezeigte gute Wille im Verfahren berücksichtigt werden kann. Auch kann damit bereits in einem Schlichtungsverfahren die Sensibilität mit dem Thema und der Wille

Häufig gestellte Fragen zu „Barrierefreiheit“

zur Verbesserung gezeigt werden, sodass eine gütliche Einigung greifbarer ist, als bei einer Verweigerungshaltung.

Welche Regelungen gibt es für Barrieren in der Arbeitswelt?

Natürlich sind im Zusammenhang mit Barrieren alle Bestimmungen des Arbeitnehmerinnenschutzrechts und Arbeitnehmerschutzrechts einschließlich der Arbeitsstättenverordnung anzuwenden.

Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet, auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung besondere Rücksicht zu nehmen und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um ihnen die Teilhabe an der Arbeitswelt zu ermöglichen. Dies schließt auch das Vermeiden von Barrieren ein. Eine Barriere in der Arbeitswelt kann eine Diskriminierung sein. Auch hier ist im Falle einer Klage die Zumutbarkeitsprüfung anzuwenden. Im Unterschied zum Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gab es hier keine Übergangsregelungen für bauliche Barrieren.

Welche Barrieren zählen in der Arbeitswelt als diskriminierend?

Jede Gestaltung der Betriebsstätte bzw. der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfelds, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung benachteiligen kann, kann eine Diskriminierung sein. Ausnahmen sind möglich, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und angemessen umgesetzt sind (z.B. feuerpolizeilich geforderte Brandschutztüren, die sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung schwer öffnen lassen).

Bauliche Barrieren können nicht nur im unmittelbaren Arbeitsumfeld eine Diskriminierung darstellen, sondern z.B. auch in arbeitsnahen Bereichen wie der Betriebskantine, dem Betriebskindergarten und bei anderen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Angeboten.

Es kann aber auch um kommunikative Barrieren gehen. So kann es eine Diskriminierung sein, wenn der Betrieb es z.B. verabsäumt, blinden oder gehörlosen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die entsprechenden Arbeitsbehelfe zur Verfügung zu stellen (z.B. zusätzliche Hard- und -Software bei einem Bildschirmarbeitsplatz für blinde Menschen oder angemessene Unterstützung bei der Kommunikation für gehörlose Menschen). Für solche Maßnahmen können natürlich Förderungen in Anspruch genommen werden.

Welche Rechtsfolgen kann eine Diskriminierung in Zusammenhang mit Barrierefreiheit in der Arbeitswelt haben?

Im Unterschied zum Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, wo es nur Schadenersatz gibt, kann in der Arbeitswelt die Herstellung eines diskriminierungsfreien Zustandes eingeklagt werden. Das könnte in der Praxis z.B. die Beseitigung einer baulichen Barriere am Arbeitsplatz, in der Kantine, im Betriebskindergarten sein. Dabei ist im Falle eines

Häufig gestellte Fragen zu „Barrierefreiheit“

Gerichtsverfahrens wieder die Zumutbarkeit zu prüfen. Wenn eine Beseitigung nicht zumutbar ist, kann der Arbeitgeber auch die nächstbeste Lösung anbieten, z.B. einen Essenszuschuss, damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rollstuhl, die nicht in die Kantine kommen, in einem barrierefreien Gasthaus zu ähnlich günstigen Konditionen verköstigen können. Auch hier ist immer vor einem Gerichtsverfahren ein Schlichtungsversuch beim Sozialministeriumservice zu unternehmen.

Wie steht Österreich im internationalen Vergleich in der Umsetzung der Barrierefreiheit da?

Es gibt keine Studien oder Erhebungen zu diesem Thema. Österreich hat jedoch große Fortschritte in Bezug auf die Schaffung einer barrierefreien Umwelt erzielt. Am 2.12.2011 wurde die Stadt Salzburg von EU-Kommissarin Reding mit dem Access City Award 2012 ausgezeichnet. Mit dem Preis würdigt die Europäische Kommission das langjährige Engagement Salzburgs, sein stimmiges Konzept und die ausgezeichneten Ergebnisse im Bereich der Barrierefreiheit, die unter direkter Beteiligung von Menschen mit Behinderung erzielt wurden. Im Bereich des öffentlichen Verkehrs wurden viele Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit sowohl im Infrastrukturbereich (Bahnhöfe), bei den Verkehrsmitteln, als auch bei Information und Service unternommen.

**BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES, GESUNDHEIT
UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00-0

sozialministerium.at