



# **Erfahrungen mit der Gleichstellung in der Arbeitswelt**

**Martina Chlestil**  
**Arbeiterkammer Wien**



WIEN

[wien.arbeiterkammer.at](https://wien.arbeiterkammer.at)

# Inhalt

- Begriff Behinderung nach § 3 BEinstG – soziale Auswirkungen
- Auswirkungen des Diskriminierungsschutzes auf die Beendigungsmöglichkeiten „Kündigung“ und „Entlassung“
- Angemessene Vorkehrungsmaßnahmen nach § 6 Abs 1a BEinstG
- Erfahrungen der Arbeiterkammer in der Rechtsdurchsetzung



WIEN

[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)

# Begriff Behinderung - § 3 BEinstG

- Der Begriff Behinderung ist weitgefasst – er umfasst Behinderungen und längerdauernde Krankheiten
- Behinderung ist nicht nur medizinisch, sondern auch im Hinblick auf die sozialen Auswirkungen zu begreifen
- Maßgeblich ist der Umstand, dass sich daran eine Diskriminierung knüpfen kann
- EuGH v 18.12.2014 C-354/13, Rs Kaltoft

# Begriff Behinderung - § 3 BEinstG

- Adipositas als solche keine Behinderung – die Krankheitsfolgen bzw Auswirkungen können den Begriff Behinderung iSd RL 2000/78 erfüllen
- Hinderung an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, zB durch
  - eingeschränkte Mobilität
  - das Auftreten von Krankheitsbildern
  - soziale Einschränkungen, wie etwa Vorurteile
- Fazit: Bei langdauernden Krankheiten bzw Beeinträchtigungen sind jedenfalls auch die (gesamten) Auswirkungen zu erfassen, um zu prüfen, ob dadurch am Arbeitsmarkt Einschränkungen an der gleichberechtigten Teilhabe gegeben sind



WIEN

[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)

# Diskriminierungsschutz – Kündigung und Entlassung

- Auswirkungen des Diskriminierungsschutzes auf die Beendigungsmöglichkeiten „Kündigung“ und „Entlassung“
- OGH v 29.4.2014, 9 ObA 165/13z  
Pflegehelferin, Grad der Behinderung 30%
- EuGH v 11.4.2013, C-335/11, 337/11 – Rs Ring und Werge:  
Mittelbare Diskriminierung, wenn die Kündigung (auch) wegen eines iZm einer Behinderung stehenden Krankenstandes erfolgt. AN mit Behinderung sind typischerweise einem erhöhten Risiko an Krankenständen und einer aus diesem Grund erfolgenden Kündigung ausgesetzt.



WIEN

# Diskriminierungsschutz – Kündigung und Entlassung

- OGH: AG ist zwar grs verpflichtet, andere Arbeiten zuzuweisen, es besteht aber keine Verpflichtung, die Pflegehelferin, die ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann, außerhalb der vertraglich vereinbarten Tätigkeit weiterzubeschäftigen.
- Diskriminierungsschutz nach RL 2000/78/EG, EuGH E Ring und Werge, BEinstG ausreichend berücksichtigt?
  - Mittelbare Diskriminierungen können durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein
  - Mittel zur Zielerreichung müssen geeignet, erforderlich und angemessen sein



WIEN

# Diskriminierungsschutz – Kündigung und Entlassung

- Nach Art 5 RL 2000/78/EG bzw § 6 Abs 1a BEinstG:  
Verpflichtung des AG, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um AN den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung des Berufes, Aufstiegs- und Karrierechancen, zu ermöglichen
- Begriff „angemessene Vorkehrungen“:
  - nach EuGH weit auszulegen
  - zB Schaffung von Barrierefreiheit im Betrieb, Verkürzung der Arbeitszeit (Teilzeit) etc
  - sofern keine unverhältnismäßige Belastung des AG vorliegtKeine Beschränkung auf die vereinbarte Tätigkeit!



WIEN

wien.arbeiterkammer.at

# Erfahrungen der AK in der Rechtsdurchsetzung

- Diskriminierungen am Arbeitsplatz kommen weit häufiger vor, als es Klagen gibt.
- Hohes Prozesskostenrisiko  
In Anfechtungsverfahren bzw Feststellungsverfahren bei diskriminierender Beendigung soll ein Kostenersatzanspruch nur vor dem OGH entstehen.
- Schlichtungsverfahren  
Es bewährt sich als formfreies Schlichtungsinstrument.  
Allerdings kaum Druck für AG gegeben, eine für beide Seiten befriedigende Lösung zu suchen.



WIEN



# Erfahrungen der AK in der Rechtsdurchsetzung

## ■ Beweislast

Für betroffene AN ist die Hürde der Glaubhaftmachung der Diskriminierung sehr hoch.

OGH v 2.4.2009, 8 ObA 8/09y, zu „Motivbündel“

## ■ Schadenersatzansprüche

Sie sind zu niedrig, um eine abschreckende Wirkung zu haben.



# Erfahrungen der AK in der Rechtsdurchsetzung

## ■ Fristen

Die Geltendmachungsfristen sollen vor allem bei diskriminierender Beendigung (derzeit 14 Tage) verlängert werden.

Klarere Regelung der Fristen im BEinstG wünschenswert, ein Antrag auf Wiedereinsetzung muss zulässig sein.

## ■ Behinderung oder langdauernde Krankheiten bieten erhöhtes Potential für Konflikte, im schlimmsten Fall für Mobbing am Arbeitsplatz – präventive Maßnahmen sind vorzusehen.



WIEN

# Schlussworte

- UN-Hochkommissariat für Menschenrechte aus 2012:  
Die zentrale Herausforderung ist die Einstellung: Menschen mit Behinderung müssen als „geeignet“ für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben angesehen werden!
- ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sind über den Diskriminierungsschutz verstärkt aufzuklären und zu sensibilisieren!
- Der Wert der Vielfalt am Arbeitsplatz für alle muss anerkannt werden!



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

