



Mag.ª Martina Chlestil

Arbeiterkammer Wien – Abteilung Sozialpolitik
Arbeitsrechtsexpertin

Mag.ª Martina Chlestil ist Juristin und in der Arbeiterkammer Wien in der Abteilung Sozialpolitik als Arbeitsrechtsexpertin beschäftigt. Zu ihren Tätigkeiten gehören die Beratung von BetriebsrätInnen und Behindertenvertrauenspersonen in individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Fragestellungen, Vortragstätigkeit, politische Grundlagenarbeit und die Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen in verschiedenen Gremien.



BEHINDERTENANWALT
DR. ERWIN BUCHINGER
FÖRDERUNG FÜR ALLE



BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ



Erfahrungen mit der Gleichstellung in der Arbeitswelt

Im Vortrag wird ausgewählte Judikatur des OGH sowie EuGH zum Gleichstellungsrecht von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt vorgestellt. Die Auswirkungen der Entscheidungen in der Praxis sollen näher beleuchtet werden. Dem Begriff „Behinderung“ iSd § 3 BEinstG, der Abgrenzung „Schutz vor Diskriminierung aufgrund Behinderung“ und „Arbeitsunfähigkeit“ sowie der Verpflichtung des Arbeitgebers zu Vorkehrungsmaßnahmen nach § 6 Abs 1a BEinstG kommen dabei besondere Bedeutung zu.

Die Beratungspraxis wirft immer wieder neue Fragestellungen des Diskriminierungsschutzes auf, diese sollen im Anschluss dargestellt werden.

Das Inkrafttreten des Gleichstellungsrechts und die Schaffung der Behindertenanwaltschaft im Jahr 2006 waren entscheidende Schritte, um die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu stärken. Nun ist es notwendig, den Diskriminierungsschutz weiter zu entwickeln. Es müssen Verbesserungen sowohl in der Rechtsdurchsetzung als auch bei den Regelungen der Schadenersatzansprüche erfolgen. Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen sind über ihre Pflicht zur Einhaltung des Diskriminierungsschutzes verstärkt aufzuklären und zu sensibilisieren. Die Verpflichtung zur Schaffung von Vorkehrungsmaßnahmen am Arbeitsplatz muss eingehalten werden, dazu sollen ausreichend Förderungen und Unterstützungsmöglichkeiten durch die öffentliche Hand vorgesehen sein. Und es muss der Wert der Vielfalt am Arbeitsplatz und der gleichen Aufstiegschancen für alle anerkannt werden.