



Kolumne von Mag. Nevena M. Shotekova-Zöchling

Rechtsanwältin – spezialisiert auf Unternehmensrecht, Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht

E-Mail: shotekova@advokat-wien.at, www.robathin.at

§ | WENN'S RECHT IST

Barrierefreiheit nach dem Behindertengleichstellungsgesetz und Schadenersatz bei Nichteinhaltung

Die Praxis zeigt, dass viele Unternehmen bereits mit dem Thema barrierefreies Bauen zu tun haben. Allerdings bedeutet Barrierefreiheit im täglichen bzw. im Berufsleben vielmehr als die einfache Einhaltung der Vorschriften zum barrierefreien Bauen und das Ermöglichen der physischen Erreichbarkeit von Gebäuden bzw. Räumlichkeiten.

Es gilt zu beachten, dass unter dem Stichwort Barrierefreiheit auch die Barrierefreiheit im Alltag sowie im Berufsleben generell zu verstehen ist. Dazu zählen auch Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung sowie die Inanspruchnahme von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses, wenn es sich um den Zugang zu Waren und Dienstleistungen handelt. Die Barrierefreiheit soll vor allem die Diskriminierung von allen Menschen mit Behinderung beseitigen und damit ihre gleichberechtigte Teilnahme am Leben in der Gesellschaft gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmende Lebensführung ermöglichen.

Das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz gilt sohin für alle Unternehmen, wenn sie Waren und Dienstleistungen an die Öffentlichkeit anbieten.

Nach dem Behindertengleichstellungsgesetz darf niemand unmittelbar oder mittelbar aufgrund einer Behinderung diskriminiert werden, auch nicht Angehörige bzw. nahestehende Personen.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt insbesondere dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Für den beruflichen Bereich bedeutet Barrierefreiheit nicht nur der Ausschluss von jeglicher Diskriminierung bei Bewerbung und Beginn sowie Beendigung von Arbeitsverhältnissen sondern auch eine Gleichbehandlung im alltäglichen Leben des Dienstverhältnisses insbesondere während der Erwerbstätigkeit, bei Ermöglichen einer Berufsausbildung und in Hinblick auf gleiche Aufstiegschancen. Bei der Prüfung, ob eine Diskriminierung vorliegt, muss vor allem erwogen werden, ob die Beseiti-

gung von benachteiligenden Bedingungen wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre. Erweist sich die Beseitigung der benachteiligenden Bedingungen als unverhältnismäßig, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen eine maßgebliche Verbesserung der Situation der betroffenen Person im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Daher müssen Unternehmen dafür sorgen, dass die Waren und Dienstleistungen diskriminierungsfrei der Öffentlichkeit angeboten und die Rechtsverhältnisse mit ihren Dienstnehmern diskriminierungsfrei gestaltet werden.

Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots hat die betroffene Person jedenfalls Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung im Sinne eines angemessenen Schadenersatzes in der Höhe von mindestens 1.000 Euro.

Dabei ist auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.

Daher empfehle ich, auf die Frage der diskriminierungsfreien Behandlung der Dienstnehmer und des Angebots von Waren und Dienstleistungen besonderes Augenmerk zu legen.