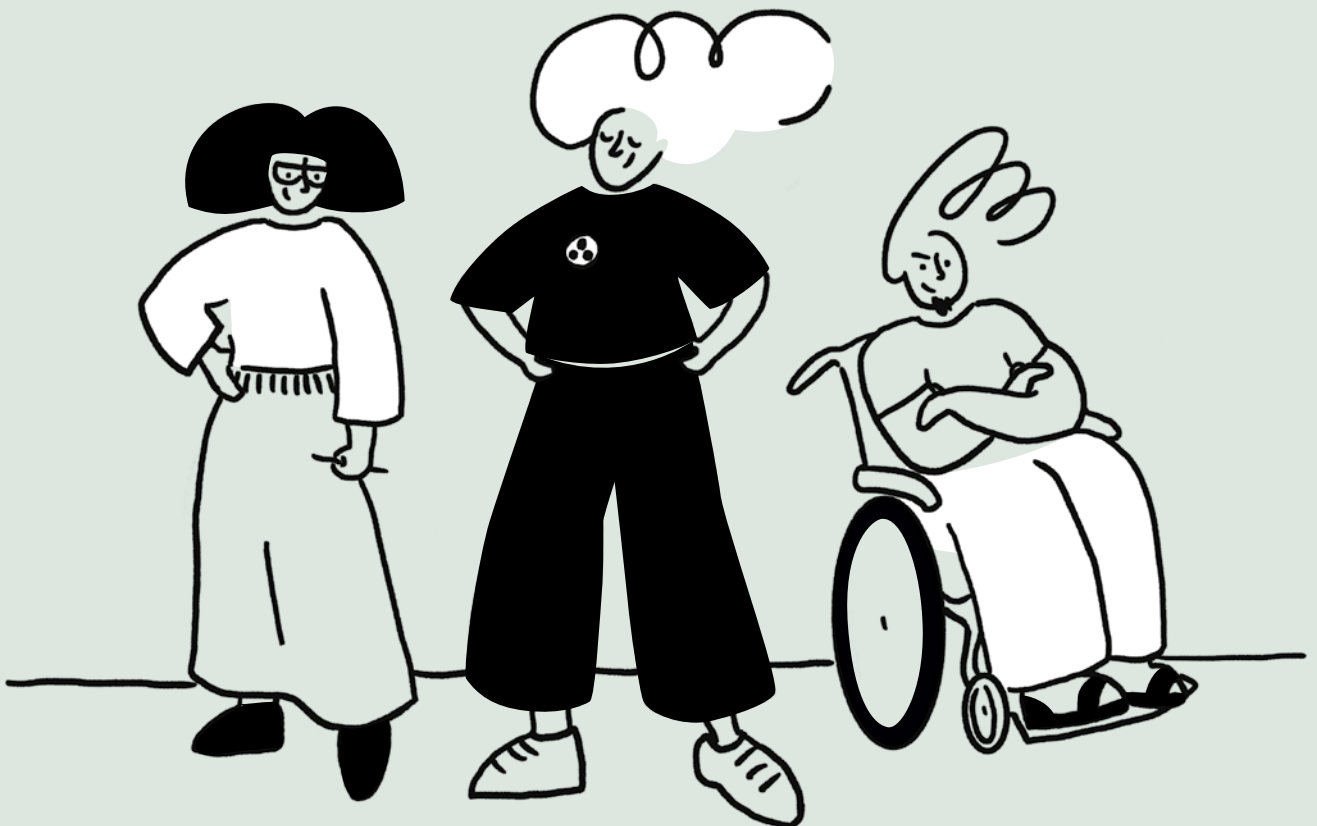




Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderungen

Tätigkeitsbericht 2025



Vorwort

Das Jahr 2025 war für mich und mein Büro von bedeutenden strukturellen Entwicklungen geprägt, die darauf abzielen, den Zugang zu Beratung, Unterstützung und letztlich auch Rechtsdurchsetzung für Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu verbessern. Ein zentraler Schritt in diese Richtung war sicherlich die Stärkung der regionalen Präsenz durch die Eröffnung der Regionalbüros in Salzburg, Graz und Wien. Diese Standorte ermöglichen es zunehmend, Anliegen wohnortnäher und damit niederschwelliger aufzugreifen, regionale Besonderheiten besser zu berücksichtigen und Menschen mit Behinderungen dort zu erreichen, wo Beratung oft am dringendsten benötigt wird. Die Rückmeldungen aus der Bevölkerung zeigen klar, dass der unmittelbare, persönliche Zugang zu unabhängiger Beratung und Unterstützung ein wesentlicher Faktor für wirksamen Diskriminierungsschutz ist.

Parallel dazu wurde ein Schwerpunkt auf die organisationsinterne Weiterentwicklung gelegt, insbesondere auch im Bereich der Digitalisierung. Eine Reihe von Modernisierungs- und Strukturprozessen wurde gestartet, um Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten, Dokumentation und Fallbearbeitung möglichst zu vereinheitlichen und den Informationsfluss sowohl innerhalb der Organisation als auch mit den Vernetzungspartner:innen zu verbessern. Digitale Kommunikationswege werden weiterhin ausgebaut, sodass Beratungsgespräche, Informationsangebote und interne Abstimmungen flexibler und an den Bedarfen von Menschen mit Behinderungen orientiert durchgeführt werden können. Diese Modernisierung dient nicht nur der organisatorischen Qualitätssicherung, sondern trägt maßgeblich dazu bei, Barrieren abzubauen und die Zugänglichkeit zum Beratungsangebot weiter zu erhöhen.

Die Kombination aus regionaler Verankerung und digitaler Weiterentwicklung stärkt die Handlungsfähigkeit von mir und meinem Büro in einer Zeit, in der Menschen mit Behinderungen mehr denn je auf klare Orientierung, niederschwellige Unterstützung und wirksame Vertretung angewiesen sind. Diese Entwicklungen im letzten Jahr zeigen, dass sich die Beratung und Unterstützung konsequent weiter in Richtung einer modernen, gut erreichbaren und serviceorientierten Institution bewegt, die nahe an den Anliegen der Menschen ist, deren Rechte sie schützt und fördert.



Foto: Magdalena Schlechter

Durch die Regionalisierung können wir noch mehr Menschen erreichen, was sich auch in den Fallzahlen niedergeschlagen hat. Besonders erfreulich sind die Steigerungen im Bereich Schlichtungsbegleitung. Im heurigen Jahr konnten wir 119 (in absoluten Zahlen) Schlichtungsbegleitungen verzeichnen. Im relativen Vergleich ergab sich dadurch ein wesentlicher Anstieg von 120% im Vergleich zum Vorjahr. Die gestiegene Anzahl an Schlichtungsbegleitungen im heurigen Jahr weist auf einen erhöhten Bedarf an Unterstützung und Beratung hin und unterstreicht zugleich die wachsende Bekanntheit und Inanspruchnahme unseres Angebots. Sie zeigt, dass das Vertrauen in unsere Arbeit gestiegen ist. Gleichzeitig deutet der Anstieg darauf hin, dass Menschen mit Behinderungen ihre Rechte zunehmend aktiv wahrnehmen und Unterstützung bei der Durchsetzung dieser in Anspruch nehmen. Insgesamt spricht die Entwicklung dafür, dass die Schlichtungsbegleitung als wirksames Instrument für die außergerichtliche Konfliktlösung etabliert wurde und an größerer Relevanz gewonnen hat.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die im Jahr 2025 gesetzten Schritte eine wichtige Grundlage für meine zukünftige Arbeit bilden. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Strukturen, die Stärkung der regionalen Präsenz und der gezielte Ausbau digitaler Angebote zeigen eine klare Ausrichtung. Menschen mit Behinderungen sollen auch weiterhin bestmöglich unterstützt werden, um ihre Rechte durchzusetzen. Dazu gestalte ich mit meinem Büro den Zugang zu Beratung so barrierearm und wirksam wie möglich. Dieser Weg soll auch in Zukunft konsequent weiterverfolgt werden und zwar im Dialog mit Menschen mit Behinderungen und mit dem klaren Anspruch, ihre Stimme nachhaltig zu stärken.

Ihre Christine Steger
*Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderungen*

Impressum
Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderungen,
Babenbergerstraße 5/4, 1010 Wien

Inhaltlich verantwortlich: Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen
/ Grafische Gestaltung: BMASGPK / Illustrationen:
The Graphic Society Bauer & Hoffmann GmbH /

Herstellung und Druck: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Wien, 2026
Copyright und Haftung: Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Bundes-Behindertenanwaltschaft

und des:der Autor:in ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der:des Autor:in dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an office@behindertenanwaltschaft.gv.at.

Inhalt

6
Das Team

8
Wie kommt man zu uns

10
Aufgaben

12
Rückblick Quartal 1

14
Gleichstellung vor Ort

18
Fiktives Beratungsgespräch

22
Schlichtungen

26
Vorträge

28
Rückblick Quartal 2

30
Sprechtag

34
Vernetzungstreffen

38
Internationale Vernetzung

73
Europäische Vernetzung

42
Öffentlichkeitsarbeit

46
Rückblick Quartal 3

48
Bildung

52
Diskriminierungsschutz in der Arbeit

56
Künstliche Intelligenz

58
Zugang zum Recht für Menschen mit Lernschwierigkeiten

60
Rückblick Quartal 4

62
Nationale Entwicklungen

66
Digitalisierung

70
Statistik

74
Empfehlungen

84
Ausblick

Das Team

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen berät und unterstützt gemeinsam mit ihrem Team Menschen mit Behinderungen und Personen, die in einem Naheverhältnis zu diesen stehen, wenn sie Diskriminierungen im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG) oder des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) erfahren.

Das Jahr 2025 war herausfordernd für das gesamte Team. Einerseits wurden Prozessabläufe vereinheitlicht und digitalisiert. Andererseits sind Anfragen rasant in die Höhe gestiegen und der Ausbau der Personalstruktur wurde weiterverfolgt. Im Vergleich zum Jahr 2024 stiegen die Beratungszahlen in Aktenform um 24,5% bei gleichbleibender Zahl an Telefonkontakten. Der anhaltend hohe Beratungsaufwand sowie der damit einhergehende Personalbedarf wurden auch seitens Frau Bundesministerin Korinna Schumann als erforderlich erachtet und es ist gemeinsam mit der zuständigen Sektion im Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz gelungen, den angestrebten Personalstand zu halten.

Besonders hervorzuheben ist der Ausbau der regionalen Angebote durch die Besetzung der Regionalbüros Süd 2024 und West 2025 mit je einer Leiterin und einem:einer Referent:in. Darüber hinaus konnten wir für das Team in Wien Referent:innen finden, die diverse Ausbildungen und Lebenserfahrungen mitbringen. Wir konnten Personen mit Expertise in der Sozialarbeit, der Peer-Beratung und der Rechtsberatung gewinnen, die wesentlich dazu beitragen, dass wir die Fülle an

verschiedensten Anfragen, die uns erreichen, gut abdecken können.

Die breite multiprofessionelle Zusammensetzung des Teams ermöglicht eine fundierte Tätigkeit in der Abgabe von Empfehlungen an politische Entscheidungsträger:innen, in der Begutachtung von Gesetzesvorhaben, in der Organisation eigener Veranstaltungen sowie in der laufenden Einzelfallberatung. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Begleitung von Schlichtungsverfahren durch spezialisierte Berater:innen. Infolge dieses Schwerpunkts konnte die Anzahl der begleiteten Schlichtungen im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt werden. Zudem wurde das Instrument der Verbandsschlichtung erstmals in intensivem Ausmaß genutzt; insgesamt wurden neun Verbandsschlichtungen eingebracht.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei meinem Team ausdrücklich bedanken! Ohne das Engagement jedes:je der Einzelnen wäre die interne und externe Weiterentwicklung meines Mandats in dieser Form nicht möglich gewesen. Ich bin zuversichtlich, dass wir auch die kommenden Herausforderungen gut meistern können.



Das Team 2025

Mag.^a Christine Steger

(Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen)

Mag. Florian Slansky, JD

(Leitung des Büros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen, Leitung des Regionalbüros Ost)

Mag.^a Katharina Rank, BA

(stellvertretende Leitung des Büros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen)

Mag.^a Elke Niederl

(Leitung des Regionalbüros Süd, stellvertretende Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen)

Beatrice Stadel, MA

(Leitung des Regionalbüros West)

Iclal Akdag

Nicoleta Bernat (bis März 2025)

Györgyi Barath-Zsigmond (ab November 2025)

Michael Hittenberger (ab Dezember 2025)

Tanja Kügerl, BA (bis Juli 2025)

Sandra Kunst

Melanie Prehsegger, MA

Mag. (FH) Stephan Prislinger

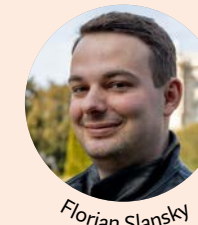
Sven Pröglhöf, BA (ab November 2025)

Mag.^a Clara Sofia Rumpf (bis Oktober 2025)

Michael Schiener, BA

Gregor Steininger, MEd

Mag.^a Marlena Wachauf (ab November 2025)



Florian Slansky



Katharina Rank



Elke Niederl



Beatrice Stadel



Iclal Akdag



Stephan Prislinger



Györgyi Barath-Zsigmond



Michael Hittenberger



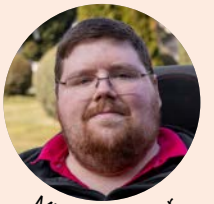
Tanja Kügerl



Sandra Kunst



Melanie Prehsegger



Michael Schiener



Clara Sofia Rumpf



Gregor Steininger



Marlena Wachauf



Sven Pröglhöf

Wie kommt man zu uns

Das Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen berät alle Personen, die eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung vermuten oder Informationen zu ihren gleichstellungsrechtlichen Ansprüchen benötigen. Das Team bietet dabei eine vertrauliche, unabhängige und kostenfreie Beratung.

Kontaktaufnahme

Telefonische Beratung

Mitarbeiter:innen sind montags bis freitags zwischen **9:00 und 12:00 Uhr** telefonisch unter **0800 80 80 16** erreichbar.

E-Mail

Anfragen können jederzeit an folgende E-Mail-Adresse gesendet werden: office@behindertenanwaltschaft.gv.at
Wir bemühen uns, Anfragen so rasch wie möglich zu beantworten.

Schriftliche Anfragen

Schriftliche Anfragen können per Post an folgende Adresse gesendet werden:

**Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderungen
Babenbergerstraße 5
1010 Wien**

Persönliche Beratungstermine

Persönliche Beratungen sind während der Sprechtage möglich. In jedem Bundesland finden mindestens zwei Sprechtage pro Jahr statt. Zusätzlich wird monatlich ein Termin per Videokonferenz angeboten. Sollte ein persönlicher Sprechtagsbesuch in der Landeshauptstadt nicht möglich sein, sind jederzeit nach vorheriger Terminvereinbarung persönliche Beratungstermine in den Regionalbüros sowie an vereinbarten Orten (auch zu Hause) aufsuchend möglich.

Regionalbüro Ost (Wien, Niederösterreich, Oberösterreich):

Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Regionalbüro West (Salzburg, Tirol, Vorarlberg):

Auerspergstraße 67a, 5020 Salzburg

Regionalbüro Süd (Steiermark, Burgenland, Kärnten):

Babenbergerstraße 35, 8020 Graz

Unsere Räumlichkeiten sind barrierefrei zugänglich. Bitte teilen Sie uns im Voraus mit, welche Bedarfe Sie für die konkrete Beratung haben (zB Dolmetschung in Gebärdensprache, Leichte Sprache, Induktionsanlage).

Online-Kontaktformular

Auf unserer Webseite steht ein barrierefreies Kontaktformular zur Verfügung, über das Anliegen unkompliziert übermittelt werden können:
[Behindertenanwaltschaft - Kontakt](#)

Vertraulichkeit und Unabhängigkeit

Alle Anfragen werden streng vertraulich behandelt. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen ist weisungsfrei und agiert unabhängig, um Personen mit Behinderungen bestmöglich zu unterstützen und ihre Rechte zu stärken.

Aufgaben

der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen

Als Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen nehme ich in meiner unabhängigen staatlichen Funktion eine zentrale Rolle im österreichischen Antidiskriminierungsrecht ein. Die gesetzlichen Grundlagen meiner Funktion finden sich im Bundesbehindertengesetz, im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, im Versicherungsvertragsgesetz und im Behinderteneinstellungsgesetz. Auf Basis dieser Bestimmungen leiste ich einen wesentlichen Beitrag zur praktischen Umsetzung der Gleichstellungsziele der Republik Österreich sowie zur Verwirklichung der Rechte aus der UN-Behindertenrechtskonvention. Im Zentrum meiner Tätigkeit steht die umfassende und kostenlose Beratung, die bundesweit möglichst niederschwellig stattfindet. Dabei unterstütze ich Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen bei allen Formen mutmaßlicher Diskriminierung, informiere über Rechtspositionen und zeige Wege zur Durchsetzung von Ansprüchen auf. Dies betrifft insbesondere Diskriminierungen im Arbeitsleben, beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, bei Kontakt mit der Verwaltung und im Versicherungsbereich. Durch die systematische Prüfung einzelner Beschwerden schaffe ich gemeinsam mit meinem Büro Rechtssicherheit und trage zur Sichtbarmachung struktureller Hürden bei. Dadurch kann das Vertrauen der Bevölkerung in den Rechtsschutz wesentlich gestärkt werden. Zusätzlich bringe ich Menschen die Grundlagen dieses Rechtsschutzes auch durch ein umfassendes Schulungsangebot näher. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Mitwirkung an außergerichtlichen Schlichtungsverfahren nach dem Behinderteneinstellungs- und Bundes-Behinderten-gleichstellungsgesetz. Ich begleite gemeinsam mit

meinem Büro diskriminierte Menschen mit Behinderungen fachkundig, fördere einvernehmliche Lösungen und trage dazu bei, Diskriminierung rasch und effizient zu beseitigen. Die erzielten Vereinbarungen leisten einen konkreten Beitrag zum Abbau von Barrieren und zur Verbesserung der gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Über die Einzelfallarbeit hinaus erfülle ich eine wichtige politische und gesellschaftliche Funktion. Durch Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstseinsbildung und die kontinuierliche Kooperation mit staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteur:innen stärke ich die gesellschaftliche Akzeptanz von Inklusion und fördere die Umsetzung von Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen. Meine Tätigkeit macht dabei strukturelle Missstände sichtbar und zeigt Umsetzungsdefizite auf. Das betrifft den privaten genauso wie den öffentlichen Sektor. Die systematische Dokumentation der Fallarbeit meines Büros kann zugleich als Grundlage politischer Steuerung dienen. Der jährliche Tätigkeitsbericht informiert über Entwicklungen im Antidiskriminierungsrecht sowie über Problemfelder und Schwerpunkte meiner Arbeit. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse formuliere ich konkrete Empfehlungen für Gesetzgebung und Verwaltung. Mit diesen Empfehlungen liefere ich evidenzbasierte Impulse, um bestehende Schutzmechanismen zu stärken und Gleichstellungspolitik wirksam weiterzuentwickeln.



Weitere Informationen zu dem Themenblock
„Empfehlungen“ sh. S. 74



Rückblick Quartal 1

Regelmäßige Termine über das Jahr verteilt

- Teilnahme an der Steuerungs- und Begleitgruppe zum Projekt „Behinderungs- und Teilhabestatistiken“ der Statistik Austria
- Austauschtermine mit Interessensvertretungen und relevanten Stakeholder:innen wie beispielsweise dem Österreichischen Behindertenrat, dem Klagsverband, den Kinder- und Jugendanwaltschaften, FmB - Interessensvertretung Frauen* mit Behinderungen oder Selbstbestimmt Leben Österreich
- Koordinierungstermine mit den Antidiskriminierungsstellen der Länder
- Teilnahme an den Sitzungen der Begleitgruppe und des Teams 1 zum Nationalen Aktionsplan Behinderung II
- Kamingespräche beim KOBV
- Teilnahme am Roundtable des ÖBR mit Inklusionssprecher:innen der im Nationalrat vertretenen Parteien
- Diverse Vorträge an Universitäten und Hochschulen
- Austauschtreffen mit Zentralbehindertenvertrauenspersonen und Behindertenvertrauenspersonen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft
- Teilnahme an der Ukraine-Plattform des Flüchtlingskoordinators
- Teilnahme an der Arbeitsgruppe zur Legistik des Erwachsenenschutzrechts im Bundesministerium für Justiz
- Kommission zum Bundesbehindertenbeirat
- Teilnahme an diversen Beiräten, wie dem Höhere-Berufliche-Bildungsbeirat und dem Bevölkerungsbeteiligungsbeirat

Von l. nach r.:
Mag.^a Elke Niederl,
Mag.^a Christine Steger,
Bundesminister
Johannes Rauch,
Beatrice Stadel

13.01.2025

Pressekonferenz

mit Herrn Bundesminister Johannes Rauch zur
Eröffnung des Regionalbüros West

23.01.2025

Besichtigung

der inklusiven Ambulanz im
Krankenhaus der Barmherzigen
Brüder in Linz

25.-27.02.2025

Treffen von Equinet

zur Umsetzung der EU-Richtlinie zu den Standards für
Gleichbehandlungsstellen in Krakau

04.-07.03.2025

Zero Project Conference

in der UNO-City Wien

Von l. nach r.:
Mag. Florian Slansky,
Gregor Steininger,
Mag.^a Christine Steger,
Sandra Kunst, Melanie
Prehsegger, Iclal
Akdag

26.03.2025

1. Vernetzungstreffen

der Stakeholder:innen
in der Steiermark

20.03.2025

1. Vernetzungstreffen

der Stakeholder:innen
in Wien

17.03.2025

1. Vernetzungstreffen

der Stakeholder:innen in Tirol

Von l. nach r.:
Mag. Florian Slansky,
Gleichbehandlungsanwältin
Mag.^a Susanne Prisching,
Mag.^a Elke Niederl,
Mag.^a Christine Steger,
Gleichbehandlungs-
beauftragte Steiermark
Sabine Schulze-Bauer

Von l. nach r.: Melanie Prehsegger,
Bundesministerin Eva-Maria
Holzleitner und Gleichbehandlungs-
anwältin Sandra Konstatzky

08.03.2025

Offenes Rathaus

zum Weltfrauentag

06.03.2025

Rise and Shine –

Empfang von
Doris Schmidauer

Gleichstellung vor Ort

Start der Regionalbüros im Jahr 2025



Ein neuer Zugang zu Rechten

2025 wurde mein Büro neu strukturiert und die Arbeit regionalisiert. Nun arbeiten drei Regionalbüros an der Beratung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, die sich diskriminiert fühlen. Im Regionalbüro OST werden die Bundesländer Wien, Niederösterreich und Oberösterreich fokussiert. Das Regionalbüro SÜD in Graz ist zuständig für Steiermark, Burgenland und Kärnten, während das Regionalbüro WEST von Salzburg aus die Bundesländer Salzburg, Tirol und Vorarlberg betreut.

Mit der Eröffnung dieser Regionalbüros im Jahr 2025 wurde ein markanter Schritt in der österreichischen Gleichstellungspolitik gesetzt. Zum ersten Mal stehen wohnortnahe, barrierefreie und unabhängige Beratungsstellen des Büros der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen in den Bundesländern zur Verfügung, um Menschen mit Behinderungen bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen. Zwischen gesetzlicher Möglichkeit und realer Umsetzung lag bisher eine Lücke durch die zentrale Vorgehensweise von Wien aus, die viele Menschen mit Diskriminierungserfahrungen davon abhielt, ihre Rechte durchzusetzen. Die neuen Regionalbüros schließen diese Lücke, indem sie rechtliche Gleichstellung direkt in den Regionen verankern und durch enge regionale Vernetzung dorthin bringen, wo sie wirkt: in den Alltag der Menschen.



Rechte werden erreichbar

Die Regionalbüros arbeiten nicht nur reaktiv, sondern strukturiert und nachhaltig. Fälle werden sorgfältig vorbereitet, Gespräche mit den regionalen Stakeholder:innen vermittelt und Lösungen erarbeitet, oftmals bevor Konflikte überhaupt eskalieren können.

Die Erfahrung der ersten Monate zeigt, dass viele Fälle früher angesprochen werden, weil der Weg zu Beratung nun kürzer, barrierefreier und niederschwelliger ist. Damit verändert sich auch das Selbstverständnis der diskriminierten Personen: Sie werden nicht allein gelassen, sondern treten mit fundierter fachlicher Unterstützung auf. In mehreren Bundesländern konnten so Unternehmen und Einrichtungen nach Beratung durch die Regionalbüros barrierefreie Zugänge, verständliche Informationswege und zugängliche Kommunikationsmittel einführen, ohne dass es ein formalisiertes Verfahren oder gar das Gericht gebraucht hätte.

Eine wichtige Neuerung, die erst durch die Regionalbüros möglich wurde, betrifft die Vernetzung. In jedem Bundesland werden nun zweimal jährlich regionale Vernetzungstreffen durchgeführt, die von den Büros organisiert, begleitet und inhaltlich gestaltet werden. Diese Treffen bringen Menschen mit Behinderungen selbst, Behörden, Institutionen, Gemeinden und Interessensvertretungen an einen Tisch und schaffen einen Raum, in dem konkrete Anliegen angesprochen, Lösungen abgestimmt und Erfahrungen ausgetauscht werden können. Dadurch entstehen oftmals neue regionale Kontakte, die in akuten Fällen rasche Klärung erleichtern und langfristig zu einem inklusiveren Handeln führen.

Prävention, Bewusstsein und Strukturwandel

Die Eröffnung der Regionalbüros und die neu etablierten Vernetzungsstrukturen führen zu einer Veränderung, die weit über Einzelfälle hinausgeht. Gleichstellung wird zunehmend als kontinuierliche Aufgabe verstanden, nicht als punktuelle Intervention. Viele Konflikte können vermieden werden, wenn Unternehmen oder Bildungseinrichtungen frühzeitig Beratung suchen, bevor Barrieren

entstehen, Konflikte eskalieren oder Entscheidungen getroffen werden, die Menschen mit Behinderungen von der gesellschaftlichen Teilhabe ausschließen. Das Wissen über rechtliche Pflichten und praktische Lösungen wächst durch die regionale Vernetzung und Unsicherheiten, die bislang zu Zurückhaltung geführt haben, werden schrittweise abgebaut.

Besonders die regelmäßigen Vernetzungstreffen und Austauschformate zeigen Wirkung. Sie machen sichtbar, dass Diskriminierung nicht nur individuelle Schicksale betrifft, sondern strukturelle Fragen berührt, die am besten gemeinsam und regional beantwortet werden. Akteur:innen vor Ort, die früher trotz räumlicher Nähe kaum Berührung miteinander hatten, entwickeln gemeinsame Standards, tauschen bewährte Maßnahmen aus und erkennen, dass Inklusion alltagstaugliche Lösungen benötigt. Die Regionalbüros fungieren dabei als stabile Anlaufstellen, die Wissen sammeln, weitergeben und kontinuierlich begleiten. Durch diese Präsenz können die Rechte von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Bewusstsein stärker verankert werden. Regionale Medien, Schulen und soziale Träger greifen häufiger auf die Ressourcen der Regionalbüros zurück, wodurch Inklusion nachhaltiger umgesetzt wird.

Niederschwelligkeit und regionale Begleitung von Schlichtungsverfahren

Ein Kernauftrag der Regionalbüros ist die niederschwellige, wohnortnahe Begleitung von Schlichtungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsrecht. Bisher scheuten viele Menschen mit Behinderungen, die eine Diskriminierung erfahren haben, die formale Einleitung des Verfahrens, oftmals aus Unsicherheit, aufgrund mangelnder Information oder weil die organisatorischen Hürden zu hoch waren. Mit den Regionalbüros wird das Schlichtungsverfahren niederschwelliger und besser erreichbar, gerade für Menschen aus ländlichen Regionen. Personen, die Unterstützung benötigen, können nun gezielter erreicht werden,

notwendige Unterlagen vor Ort besprechen, ihre Rechte erklärt bekommen und individuell entscheiden, ob ein Verfahren der richtige Weg für sie ist.

Die regionale Begleitung verändert die Qualität der Verfahren spürbar. Fälle werden besser dokumentiert, Anliegen klarer formuliert und Lösungen realistischer einschätzbar. Oft genügt ein moderiertes Schlichtungsgespräch, um Barrieren abzubauen oder Vereinbarungen zu treffen. Wo zuvor noch mehr Unsicherheit überwog, wird somit ein Verfahren ermöglicht, in dem Menschen mit Behinderungen effektiver rechtlich und organisatorisch unterstützt werden.

Die ersten Monate nach der Eröffnung zeigen deutlich, dass die Regionalbüros mehr als Beratungsstellen sind. Sie schaffen Struktur, stärken Selbstbestimmung und fördern Lösungen, die über Einzelpersonen hinauswirken. Das beweisen auch die stark gestiegenen Beratungszahlen. In den Bundesländern Steiermark, Salzburg und Vorarlberg konnte sogar ein Anstieg von rund 70% im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet werden.

Das Jahr 2025 war damit ein Jahr des Übergangs: Rechte wurden sichtbar, Unterstützung wurde erreichbarer und Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen erhielt einen Ort, an dem sie aktiv und regional eingefordert wird. Aus einem Gesetz wurde ein praktisches Angebot, aus isolierten Anliegen wurden gemeinsame Themen und aus Barrieren wurden konkrete Aufgaben, die regional bearbeitet werden können.



Fiktives Beratungsgespräch

Wie sieht eine Beratung aus?

Barrierefreiheit ist eine zentrale Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben. Sie betrifft nicht nur bauliche Maßnahmen, sondern auch die selbstständige und sichere Nutzung öffentlicher Räume. Immer wieder wenden sich Menschen an mein Büro, weil sie sich durch mangelnde Barrierefreiheit benachteiligt oder diskriminiert fühlen. Das folgende Beratungsgespräch wurde anonymisiert und veranschaulicht exemplarisch, mit welchen Anliegen Menschen mit Behinderungen an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen und ihr Büro herantreten und wie eine rechtliche und unterstützende Beratung aussehen kann. Im Mittelpunkt stehen fehlende Orientierungshilfen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen in einem öffentlich zugänglichen Gebäude.

Person:

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für mich nehmen. Ich bin blind und benutze täglich den öffentlichen Verkehr.

Berater:in:

Sehr gerne, wie können wir Ihnen helfen?

Person:

Es geht um Folgendes: Vor kurzem wurde in meiner Stadt ein neues Verwaltungsgebäude eröffnet, das ich wegen eines dringenden Termins aufsuchen musste und jetzt stellen Sie sich vor: Es gibt dort tatsächlich kein Blindenleitsystem. Ich habe mich völlig orientierungslos gefühlt und musste leider fremde Personen um Hilfe bitten. Das war für mich sehr unangenehm, erniedrigend und ich habe mich sehr geärgert!

Berater:in:

Ich verstehe. Zunächst vielen Dank, dass Sie sich an uns wenden und Ihre Erfahrungen schildern. Es ist sehr verständlich, dass diese Situation belastend und ärgerlich für Sie ist. Generell lässt sich dazu sagen: Orientierungshilfen wie Blindenleitsysteme oder Sprachausgabe in den Liften sind für viele Menschen eine grundlegende Voraussetzung, um ein Gebäude selbstständig und sicher nutzen zu können.

Person:

Eben.

Berater:in:

Das selbstständige Zurechtfinden in Amtsgebäuden ohne fremde Hilfe ist auch ein Recht, das im Bundes-Behindertengleichstellungsrecht festgehalten ist. Können Sie beschreiben, welche konkreten Schwierigkeiten Sie hatten?

Person:

Ja, eigentlich war schon der Eingangsbereich problematisch. Ich konnte den Haupteingang nicht eindeutig finden, weil es keine tastbaren Leitlinien gab. Im Gebäudeinneren wusste ich dann auch nicht, wo sich der Empfang oder die Aufzüge befinden. In den Aufzügen selbst war blöderweise auch keine Sprachausgabe vorhanden, wodurch ich nicht wusste, auf welchem Stockwerk ich mich befand. Ohne fremde Hilfe wäre ich, wie gesagt, gar nicht zu meinem Termin gekommen. Für mich fühlt sich das schlichtweg so an, als hätte man

bei dem Gebäude auf Menschen mit Behinderungen vergessen.

Berater:in:

Ihre Wahrnehmung ist sehr nachvollziehbar. Wenn Menschen mit Behinderungen öffentliche Einrichtungen nicht selbstständig nutzen können, kann das eine Form der Diskriminierung darstellen. Öffentliche Stellen sind grundsätzlich verpflichtet, Barrieren zu vermeiden bzw. bestehende Barrieren schrittweise abzubauen. Dazu zählt auch, dass, wie von Ihnen erwähnt, taktile Leitsysteme und Sprachausgaben für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen vorhanden sein müssen.

Person:

Okay, und muss ich das jetzt einfach so hinnehmen? Welche Möglichkeiten gibt es, dagegen vorzugehen? Ich habe nämlich oft das Gefühl, dass Barrierefreiheit oft leider erst dann ernst genommen wird, wenn jemand offiziell darauf hinweist, das finde ich manchmal echt mühsam.

Berater:in:

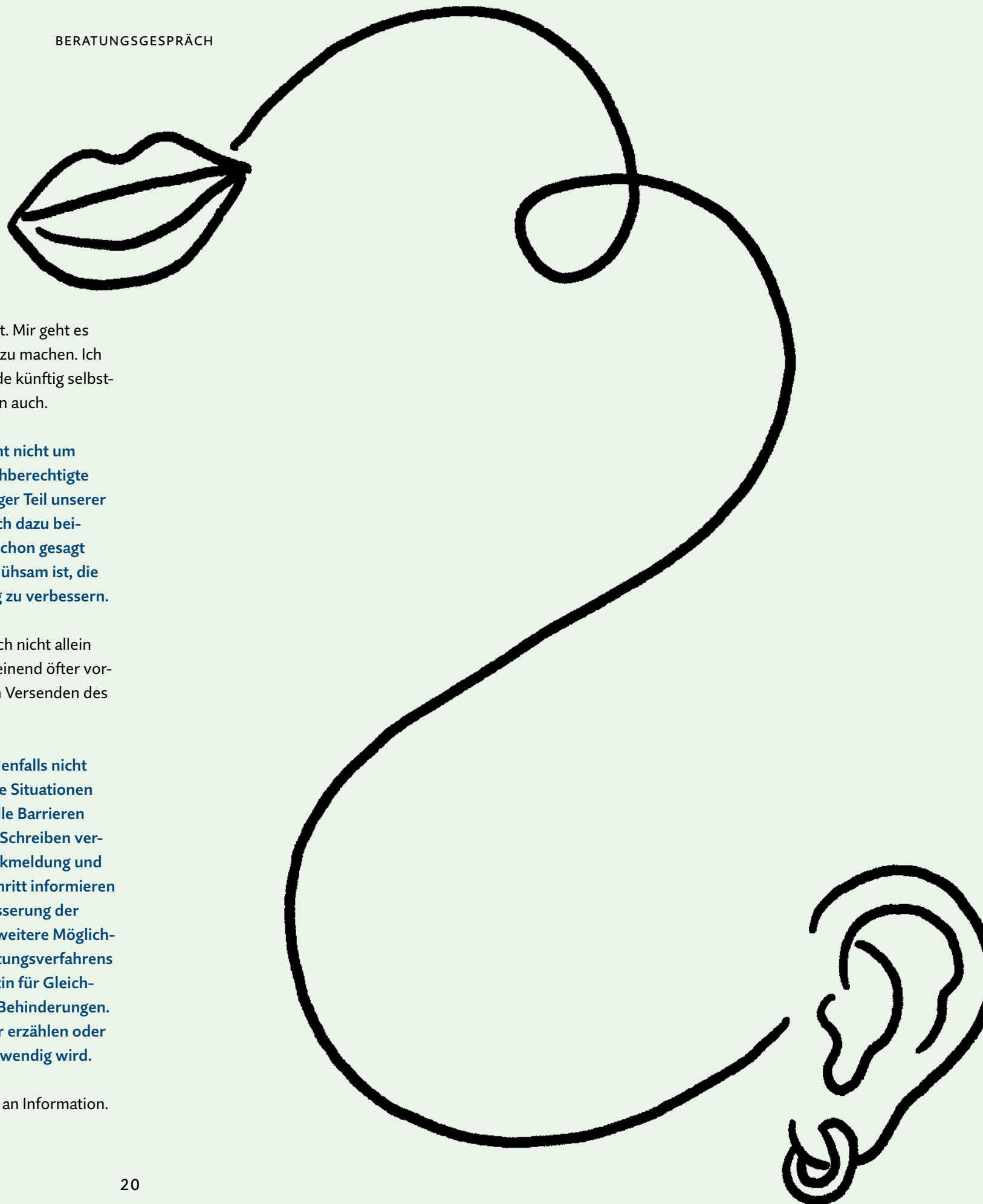
Ja, das stimmt. Sie müssen das keinesfalls hinnehmen. Grundsätzlich gibt es verschiedene Wege, wie Sie vorgehen können. Ein erster Schritt kann sein, dass wir die zuständige Stelle, wie die Gebäudeverwaltung oder die verantwortliche Behörde, schriftlich auf die fehlende Barrierefreiheit hinweisen. Oft ist den Verantwortlichen nicht bewusst, welche konkreten Auswirkungen solche Mängel haben.

Person:

Ich habe aber die Sorge, dass meine Beschwerde nicht ernst genommen wird oder dass sich nichts ändert.

Berater:in:

Diese Sorge hören wir häufig. Deshalb können wir Ihnen anbieten, dass die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen mit einem Interventionsschreiben an die zuständige Stelle herantritt. Dabei würden wir Ihr Anliegen klar und rechtlich fundiert formulieren und auf die Möglichkeit einer Diskriminierung nach den Gleichbehandlungsbestimmungen hinweisen. Gegebenenfalls können wir dann auch in einen konkreten Austausch mit der Stelle treten.

Person:

Okay, das klingt eigentlich nicht schlecht. Mir geht es aber nicht darum, jemandem Vorwürfe zu machen. Ich möchte einfach, dass ich solche Gebäude künftig selbstständig nutzen kann, so wie alle anderen auch.

Berater:in:

Das ist ein sehr wichtiger Punkt. Es geht nicht um Schuldzuweisungen, sondern um gleichberechtigte Teilhabe. Barrierefreiheit ist ein wichtiger Teil unserer Gesellschaft. Ihr Hinweis kann also auch dazu beitragen, auch wenn das, wie Sie selbst schon gesagt haben, für Betroffene immer wieder mühsam ist, die Situation für viele Personen nachhaltig zu verbessern.

Person:

Das klingt gut. Ich bin erleichtert, dass ich nicht allein mit diesem Problem bin und das anscheinend öfter vorkommt. Was passiert konkret nach dem Versenden des Interventionsschreibens?

Berater:in:

Ja, das passiert leider öfter. Sie sind jedenfalls nicht allein. Viele Menschen erleben ähnliche Situationen und jede Rückmeldung hilft, strukturelle Barrieren sichtbar zu machen. Nachdem wir das Schreiben versendet haben, warten wir auf eine Rückmeldung und urgieren gegebenenfalls. Bei jedem Schritt informieren wir auch Sie. Sollte es zu keiner Verbesserung der Situation kommen, gibt es dann noch weitere Möglichkeiten z.B. die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens durch Sie selbst oder durch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen. Gerne kann ich Ihnen dazu gleich mehr erzählen oder wir besprechen das dann, wenn es notwendig wird.

Person:

Vielen Dank! Das reicht mir im Moment an Information.

Abschlussbemerkung

In dem geschilderten Fall führte das Beratungsgespräch in weiterer Folge zu einem konstruktiven Austausch mit der zuständigen öffentlichen Stelle. Nach mehreren Gesprächen und einer Prüfung der baulichen Gegebenheiten durch eine:n gerichtlich beeidete:n Sachverständige:n für barrierefreies Planen und Bauen wurde anerkannt, dass das Fehlen eines taktilen Leitsystems eine wesentliche Barriere darstellt und auch bautechnisch behoben werden kann. Die verantwortliche Behörde sagte zu, entsprechende Maßnahmen zu setzen.

In einem nächsten Schritt wurde ein taktiler Leitsystem vom Eingangsbereich bis zu den zentralen Anlaufstellen des Gebäudes geplant und umgesetzt. Ergänzend wurden auch andere Mängel hinsichtlich Barrierefreiheit, die der:die Sachverständige aufgezeigt hatte, bereinigt. Nach Abschluss der Maßnahmen entsprach das Gebäude erstmals dem Stand der Technik und konnte selbstständig und sicher insbesondere von blinden und stark sehbeeinträchtigten Personen genutzt werden.

Die ursprünglich anfragende Person meldete dem Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen zurück, dass sich durch die Intervention die Situation deutlich verbessert habe und Behördentermine nun ohne fremde Hilfe möglich seien. Besonders positiv hervorgehoben wurde, dass die Rückmeldungen ernst genommen und in konkrete Veränderungen umgesetzt wurden.

Dieser Fall zeigt exemplarisch, dass Hinweise auf Barrieren nicht nur individuelle Probleme sichtbar machen, sondern auch nachhaltige Verbesserungen anstoßen können. Die Herstellung der Barrierefreiheit trägt wesentlich dazu bei, Diskriminierungen abzubauen und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Gleichzeitig unterstreicht sie die Bedeutung frühzeitiger Beratung, rechtzeitiger Intervention und kooperativer Lösungen im Sinne einer inklusiven Gesellschaft.

Schlichtung

als Instrument mit Potential

Bevor Menschen mit Behinderungen ihre Rechte bei Diskriminierungen oder Belästigungen vor Gericht geltend machen können, schreibt das Gleichstellungsrecht eine verpflichtende Schlichtung vor. Ziel war ursprünglich, das gesellschaftliche Bewusstsein für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu stärken und gleichzeitig kreative, außergerichtliche Lösungen zu ermöglichen, da im Gleichstellungsrecht kein Beseitigungs- sowie Unterlassungsanspruch (mit einigen wenigen Ausnahmen bei Belästigung und bei großen Unternehmen) formuliert wurde. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass sowohl die gesetzlichen Grundlagen als auch die praktische Durchführung der Schlichtung noch erhebliches Verbesserungspotential aufweisen.

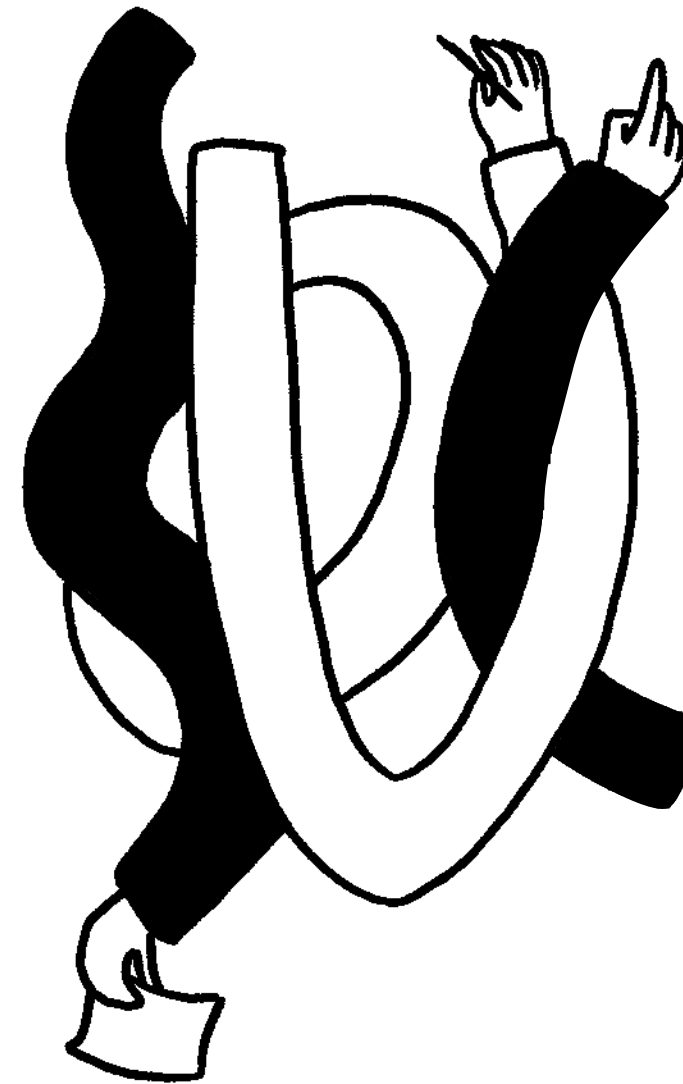
Grundsätzlich kann eine kostenlose Schlichtung in bestimmten Fällen ein sehr gut geeignetes Mittel sein, um Diskriminierungen zu besprechen und einvernehmliche Lösungen zu entwickeln. Ihr niederschwelliges, flexibles Format erlaubt es, Maßnahmen zu vereinbaren, ohne sofort den Rechtsweg beschreiten zu müssen. So konnten im Jahr 2025 beispielsweise in mehreren Fällen mit Begleitung durch das Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen Barrieren beseitigt werden:

- In einem Kaffeehaus wurde nach einer Schlichtung eine Lösung für barrierefreie Sanitäranlagen gefunden. Das hat nicht nur eine Verbesserung für Menschen mit Behinderungen selbst zur Folge, sondern erschließt auch eine neue Gruppe an Kund:innen für das Unternehmen.

- Ein großes Verkehrsunternehmen im Bereich des öffentlichen Verkehrs passte seine digitalen Anwendungen so an, dass nun auch Sitze für Begleitpersonen ohne fremde Hilfe gebucht werden können.
- Bei einem Theater konnte noch vor der Einleitung einer Schlichtung erreicht werden, dass der Zugang barrierefrei adaptiert wird.

Zudem wurden im Jahr 2025 erstmals Verbandsschlichtungen durchgeführt. Hierbei wird der Schlichtungsantrag nicht von Einzelpersonen sondern im Namen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen eingebracht. Insgesamt wurden neun solcher Anträge eingebracht. Dies eröffnet neue Möglichkeiten, um strukturelle Barrieren zu beseitigen und kollektive Rechte von Menschen mit Behinderungen stärker zu vertreten.

Insgesamt wurden 2025 119 Schlichtungen von meinem Büro und mir begleitet. Das entspricht einem Anstieg von 120% im Vergleich zum Vorjahr. Die Einigungsquote betrug dabei 41%. Im Bereich des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes wurden 68% aller Schlichtungen eingebracht. 32% der eingeleiteten Schlichtungsverfahren betrafen den Bereich der Arbeitswelt nach dem Behinderteneinstellungsgesetz.



Verbesserungspotentiale:

- Das Verfahren ist ausschließlich für die schlichtungswerbende Person mit Diskriminierungserfahrung verpflichtend, nicht aber für die diskriminierende Person. Dies erzeugt bereits zu Beginn des Verfahrens ein Machtgefälle.
- In einigen Fällen ist ein offenes Gespräch, wo über die erlebte Diskriminierung gesprochen wird, nicht das geeignete Instrument. Insbesondere bei Belästigungen kann ein direktes Gespräch mit der diskriminierenden Person retraumatisierend wirken. Dies zeigt sich besonders bei intersektionaler Diskriminierung. Beispielsweise ist eine Frau mit Behinderungen, die aufgrund von Geschlecht und Behinderung belästigt wurde, verpflichtet, eine Schlichtung einzuleiten, bevor sie Schadenersatz vor Gericht verlangen kann. Viele diskriminierte Personen können und wollen sich jedoch nicht auf ein Gespräch mit den Belästiger:innen einlassen und verzichten daher nach einer umfassenden Beratung auf die Durchführung der Schlichtung, während diejenigen, die eine Schlichtung wagen, häufig Retraumatisierung oder Gaslighting¹ erleben.
- Ein weiteres gesetzliches Defizit betrifft den fehlenden Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch. Selbst bei erfolgreicher Schlichtung kann eine Barriere oder Diskriminierung nur dann dauerhaft aufgehoben werden, wenn die diskriminierende Seite aktiv mitwirkt, ansonsten kann gerichtlich nur Schadenersatz eingefordert werden. Schadenersatz allein löst jedoch für viele Menschen mit Behinderungen nicht das zugrundeliegende Problem, da der Zugang zu einem Gut oder einer Dienstleistung weiterhin eingeschränkt bleibt.
- Ziel der Schlichtung ist nicht die Feststellung einer Diskriminierung, sondern die gemeinsame Lösungsfindung. Viele diskriminierte Menschen möchten jedoch gerade diese Feststellung und eine Entschuldigung. Durch das bestehende Machtgefälle und die Natur der Schlichtung kommt jedoch genau dieses Ergebnis nur selten zustande.

¹ Gaslighting ist eine Form der psychologischen Manipulation, bei der der Täter:in die Realitätswahrnehmung des Opfers untergräbt, um Kontrolle und Macht zu erlangen.

- Hinzu kommt das Prozesskostenrisiko, das viele Menschen von einer gerichtlichen Durchsetzung überhaupt abhält. Das Zusammenspiel aus einseitiger Pflicht, fehlendem Unterlassungsanspruch und finanzieller Unsicherheit führt dazu, dass es leider nur wenig Judikatur zu Diskriminierungen gibt und die Rechtssicherheit für Menschen mit Behinderungen unzureichend ist.

Wann sind Schlichtungen erfolgreich?

Trotz der Herausforderungen zeigt die Praxis, dass Schlichtungen auch sehr positive Ergebnisse erzielen können. Insbesondere bei Fragen der Barrierefreiheit und im Arbeitsbereich führt eine gut moderierte Schlichtung häufig zur schnellen Umsetzung von Maßnahmen:

- Ein Franchisenehmer eines großen Fast-Food-Unternehmens ließ die Machbarkeit eines barrierefreien Umbaus prüfen und verpflichtete sich zur Umsetzung.
- Ein Unternehmen hat einer Person einen Arbeitsplatz mit weniger Lärm zugewiesen und das Arbeiten im Homeoffice ermöglicht.
- Eine Person hat auf eine fehlerhafte Platzierung einer Signalanlage hingewiesen. Aufgrund der Schlichtung wurde eine barrierefreie Platzierung umgesetzt und Schadenersatz geleistet.

Entscheidend ist, dass die Schlichtungsreferent:innen bei Bedarf ein Ungleichgewicht zwischen den Beteiligten ausgleichen können, in traumainformierter Gesprächsführung geschult sind und ein offenes sowie respektvolles Gesprächsklima schaffen.

Empfehlungen

- Es braucht die Einführung von Qualitätsstandards und Handbücher für Schlichtungsreferent:innen, inklusive einer Grundausbildung für neue/jede Referent:in.
- In konsequenter Umsetzung der RL (EU) 2024/1499 sollen dieselben Instrumente der Rechtsdurchsetzung für alle Diskriminierungstatbestände eröffnet sein. Menschen mit Behinderungen sollen frei wählen können, ob sie eine Schlichtung, eine kommissionelle

Feststellung einer Diskriminierung oder den direkten Gang zu Gericht möchten. Die einzelnen Antidiskriminierungsstellen sollen auch unter ein gemeinsames Dach zusammengeführt werden, um umfassendere Beratung zu ermöglichen.

- In Zukunft soll es einen umfassenden Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch geben, wodurch auch in der Praxis Österreich zu einem barrierefreien Ort für alle werden soll.

Zielgruppenfokus

Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychosozialen Beeinträchtigungen nutzen das Instrument der Schlichtung eher selten. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen hat deshalb 2025 verstärkt Schulungen und Informationsveranstaltungen angeboten, um diesen Gruppen den Zugang zu erleichtern. Praxisbeispiele aus dem Berichtsjahr:

- In Kooperation mit einer Selbstvertretungsorganisation wurde ein Workshop für Menschen mit Lernschwierigkeiten durchgeführt, bei dem das Schlichtungsverfahren anhand von Rollenspielen und anschaulichen Bildern erklärt wurde.
- In einer Werkstätte für Menschen mit Behinderungen konnte den dort tätigen Personen mithilfe einer entwickelten Kunstfigur „Jules“ das Antidiskriminierungsrecht und die Schlichtung näher gebracht werden.

Fazit

Die Schlichtung ist ein grundsätzlich wertvolles Instrument, das in vielen Fällen zu konstruktiven Lösungen führt. 19 Jahre nach ihrer Einführung bestehen jedoch weiterhin erhebliche Lücken in Gesetzgebung und Praxis, die dringend geschlossen werden müssen, um allen Menschen mit Behinderungen einen gerechten und gleichberechtigten Zugang zu Rechtsmitteln zu gewährleisten.

Ablauf einer Schlichtung

- **Antragstellung**
Menschen mit Behinderungen und deren gesetzliche oder bevollmächtigte Vertretungen sowie Verbände (z.B. die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen, der Österreichische Behindertenrat oder der Klagsverband) können formlos einen Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens bei einer Landesstelle des Sozialministeriumservice einbringen. Das Verfahren ist kostenlos.
- **Vorbereitung des Verfahrens**
Nach Einlangen des Antrags lädt das Sozialministeriumservice die beteiligten Personen zu einem Schlichtungsgespräch ein. Dabei wird auf Barrierefreiheit und individuelle Unterstützungsbedarfe eingegangen.
- **Schlichtungsgespräch**
In einem moderierten Gespräch schildert die diskriminierte Person die erlebte Diskriminierung oder Barriere. Ziel ist es, gemeinsam mit dem:der Schlichtungspartner:in Lösungen zu erarbeiten. Die Moderation erfolgt durch Mitarbeiter:innen des Sozialministeriumservice.
- **Lösungsfindung:**
Die mögliche Einigung kann unterschiedliche Formen annehmen, etwa die Beseitigung einer Barriere, Anpassung von Abläufen, Sensibilisierungsmaßnahmen oder eine finanzielle Entschädigung. Im Mittelpunkt sollen stets die Bedarfe und Vorstellungen der Schlichtung begehrenden Person stehen.
- **Abschluss des Verfahrens**
Kommt es zu einer Einigung, wird diese schriftlich festgehalten. Wird keine Einigung erzielt, gilt das Schlichtungsverfahren als gescheitert und eine Bestätigung über diese Nicht-Einigung ausgestellt. In weiterer Folge kann eine Klage bei Gericht eingeleitet werden – dies ist aber keine Verpflichtung. Alternativ können Anträge auch zurückgezogen werden.

Vortragstätigkeit

Die Vortragstätigkeit bildete im Berichtszeitraum einen zentralen Bestandteil meiner Arbeit. Ziel war es, Wissen über Rechte und Schutzmechanismen zu vermitteln, bei Diskriminierungen zu sensibilisieren und die praktische Umsetzung von Gleichstellung sowie Barrierefreiheit zu fördern.



Vorträge in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Ein wesentlicher Schwerpunkt der Vortragstätigkeit lag auf Veranstaltungen bei Organisationen von und für Menschen mit Behinderungen. Die Vorträge richteten sich sowohl an dort beschäftigte Menschen mit Behinderungen als auch an Mitarbeiter:innen und Führungskräfte der Werkstätten. Themen waren das Recht auf Gleichbehandlung, der Schutz vor Diskriminierung sowie rechtliche Handlungsmöglichkeiten bei Benachteiligungen im Alltag und am Arbeitsplatz. Durch verständliche, niederschwellige Aufbereitung wurde ein barrierefreier Zugang zu rechtlichen Informationen gewährleistet. Der persönliche Austausch ermöglichte zudem, auf individuelle Fragestellungen und Praxisbeispiele einzugehen.

Austausch mit Behindertenvertrauenspersonen

Ein weiterer Fokus lag auf Vorträgen und Schulungen für Behindertenvertrauenspersonen. Diese nehmen eine wichtige Funktion bei der Interessensvertretung von Menschen mit Behinderungen in Betrieben und Organisationen ein. In den Vorträgen wurden die rechtlichen Grundlagen der Gleichbehandlung, die Aufgaben und Handlungsspielräume von Behindertenvertrauenspersonen sowie aktuelle Entwicklungen im Behinderungs- und Antidiskriminierungsrecht behandelt. Der Dialog mit den Teilnehmer:innen bot Raum für Erfahrungsaustausch und trug zur Stärkung ihrer Handlungssicherheit in der täglichen Praxis bei.

Teilnahme an Fachveranstaltungen

Darüber hinaus war ich sowie Mitarbeiter:innen meines Büros regelmäßig als Vortragende bei Fachveranstaltungen vertreten. Dazu zählten unter anderem Enqueten, Foren und Diskussionsveranstaltungen, wie das ISPA-Forum oder eine Enquete der Arbeiterkammer Niederösterreich. Im Rahmen dieser Veranstaltungen wurden zentrale Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere auch im Arbeitsleben, erörtert. Themenschwerpunkte waren strukturelle Barrieren, rechtliche Herausforderungen sowie notwendige Maßnahmen zur Förderung von Inklusion und Chancengleichheit. Die Beiträge der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen brachten dabei die Perspektive der Antidiskriminierungsarbeit in den fachlichen und politischen Diskurs ein.

Bedeutung der Vortragstätigkeit

Insgesamt leistete die Vortragstätigkeit einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung für Gleichbehandlungsfragen und zur Förderung eines inklusiven Verständnisses in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen. Die kontinuierliche Nachfrage nach Vorträgen und Schulungen unterstreicht den anhaltenden Bedarf an Information, Bewusstseinsbildung und Austausch zum Thema Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.

Rückblick Quartal 2



01.-04.04.2025
**Global Disability Summit
in Berlin**



07.04.2025
**Austausch
der Antidiskriminierungsstellen
im deutschsprachigen Raum
in Berlin**

Von l. nach r.:
Mag.^a Katharina Rank und
Mag.^a Christine Steger



Von l. nach r.:
Iclal Akdag und
Mag.^a Christine Steger

09.04.2025
**1. Vernetzungstreffen der
Stakeholder:innen
in Niederösterreich**



10.04.2025
**Antrittsbesuch
von Frau Bundesministerin
Korinna Schumann im Büro**



Von l. nach r.:
Mag.^a Christine Steger und
Bundesministerin Korinna Schumann

15.04.2025
**Sprechtage Vorarlberg
beim ÖZIV Vorarlberg**

23.04.2025
**Buchpräsentation
„Zugang zum Recht von
Menschen mit Behinderungen“**



05.05.2025
**Gedenkveranstaltung
im Landtag Vorarlberg**

20.05.2025
**Auftaktveranstaltung
zum Nationalen Aktionsplan
gegen Gewalt an Frauen**

15.05.2025
**Enquete der Arbeiterkammer
zum Thema „Die Baustellen auf dem Weg
zur Gleichbehandlung behinderter Menschen“
in St. Pölten**



Von l. nach r.:
Beatrice Stadel und
Mag.^a Christine Steger

27.06.2025
**Eröffnung
Paralympic
Zentrum
Bad Häring**



Von l. nach r.:
Mag.^a Christine Steger
und Staatssekretärin
Mag.^a Elisabeth Zehetner

26.06.2025
**Buchpräsentation
„National-Sozialismus
in Österreich“ in Leichter Sprache**

11.06.2025
**Antrittsbesuch
bei Staatssekretärin Mag.^a Zehetner**

22.05.2025
**Forum der Internet Service
Providers Austria
zum Barrierefreiheitsgesetz**



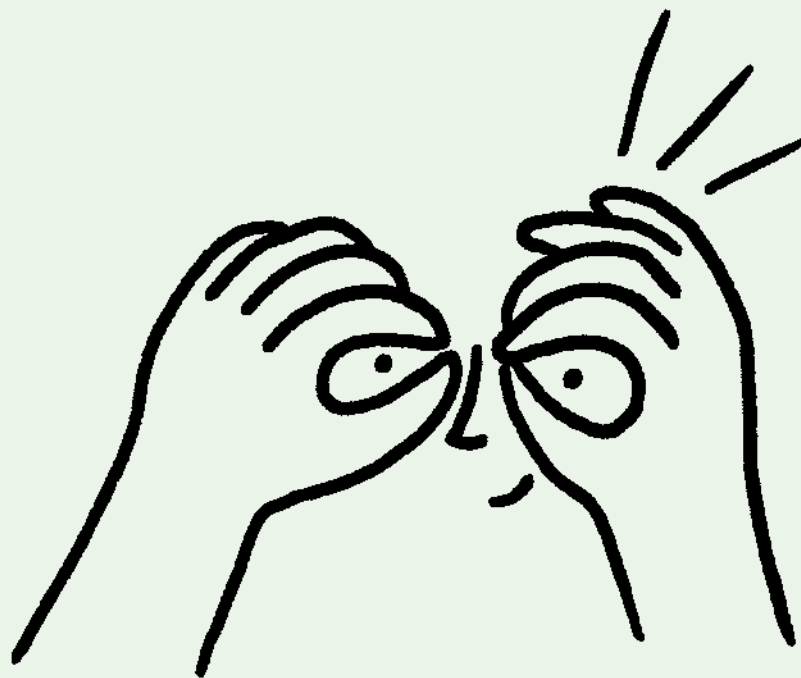
Einblick in die Sprechstage

Drei Beispiele aus der Praxis

Meine Sprechstage sind für viele Menschen mit Behinderungen der erste Ort, an dem sie Diskriminierungserfahrungen in einem geschützten und vertraulichen Rahmen schildern können. Neben der rechtlichen Erstinformation steht dabei häufig auch die persönliche Entlastung im Vordergrund. Entscheidend dabei sind das Gefühl, Ernst genommen zu werden, die Einordnung der

Situation und die gemeinsame Entwicklung realistischer Handlungsoptionen.

Die folgenden anonymisierten Beispiele aus meiner Beratungspraxis zeigen exemplarisch, mit welchen Fragestellungen sich Menschen an mich wenden und wie unterschiedlich Diskriminierungen im Alltag auftreten können.



„Das Gegenteil von gut ist gut gemeint“: Der Unterschied zwischen Fürsorge und struktureller Benachteiligung in der Arbeitswelt

Ein Angestellter mit Behinderungen suchte die Beratung auf, weil sich seine berufliche Situation in den vergangenen Monaten spürbar verändert hatte. Nach mehreren Krankenständen begann sein:e Arbeitgeber:in ihn schrittweise aus zentralen Aufgabenbereichen herauszunehmen. Projekte mit hoher Sichtbarkeit und Kund:innenkontakt wurden ihm nicht mehr übertragen. Auch an internen Weiterbildungsmaßnahmen durfte er nicht mehr teilnehmen.

Die Begründung lautete stets, man wolle ihn „schonen“ und „nicht überfordern“. Eine formelle Leistungsbeurteilung gab es ebenso wenig wie ein Gespräch über konkrete Unterstützungsbedarfe. Die Person schilderte eindrücklich, dass er sich nicht geschützt, sondern entmündigt fühlte. Seine fachliche Kompetenz wurde nicht mehr wahrgenommen, Entwicklungsmöglichkeiten waren dadurch faktisch blockiert. Besonders belastend war, dass Kolleg:innen zunehmend davon ausgingen, dass er nicht mehr voll einsetzbar wäre.

Im Beratungsgespräch wurde zunächst die arbeits- und gleichbehandlungsrechtliche Situation analysiert. Menschen mit Behinderungen haben grundsätzlich Anspruch auf angemessene

Vorkehrungen, um ihre Tätigkeit ausüben zu können. Gleichzeitig dürfen ihnen keine Nachteile entstehen, weil ihnen pauschal eine verminderte Leistungsfähigkeit unterstellt wird. Maßnahmen dürfen jedenfalls nicht ohne Gespräche mit den Personen selbst getroffen werden.

Gemeinsam wurde erarbeitet, wie ein strukturiertes Gespräch mit dem Arbeitgeber vorbereitet werden kann. Dabei wurden konkrete Vorschläge zu möglichen Anpassungen (wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten oder technische Unterstützung) erstellt. Ziel war es, die berufliche Entwicklung wieder aktiv mitzugestalten, statt in eine passive Rolle gedrängt zu werden.

Der Fall zeigt auf, dass Diskriminierungen in der Arbeitswelt nicht immer offen und bewusst erfolgen müssen. Oft kann gut gemeinte Fürsorge in strukturellen Ausschluss umschlagen, wenn sie nicht auf einem Dialog mit dem:der Arbeitnehmer:in mit Behinderungen beruht. Gleichbehandlung bedeutet eben auch, Menschen mit Behinderungen als kompetente und entscheidungsfähige Arbeitnehmer:innen wahrzunehmen.

Nicht barrierefreie Bahnhöfe: Mobilität als Voraussetzung für Teilhabe

Eine Rollstuhlnutzerin wandte sich an mich, weil der für sie wichtigste Bahnhof in ihrer Region für sie faktisch nicht nutzbar ist. Die Bahnsteige sind ausschließlich über eine Unterführung mit mehreren Stiegen erreichbar. Weder ein Lift noch eine Rampe stehen zur Verfügung. Personal vor Ort gibt es nicht. Für berufliche Termine oder private Verpflichtungen muss die Person entweder auf weiter entfernte Bahnhöfe ausweichen oder alternative Verkehrsmittel organisieren, was mit zusätzlichen Kosten und Zeitaufwand verbunden ist.

Im Beratungsgespräch wurde die Rechtslage zur Barrierefreiheit im öffentlichen Verkehr erläutert. Öffentliche Verkehrsinfrastruktur unterliegt den Vorschriften zur Barrierefreiheit nach

dem Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz. Zudem wurde thematisiert, dass das Aufrechterhalten einer baulichen Barriere ebenfalls eine Diskriminierung darstellen kann.

Gemeinsam wurden mögliche Schritte besprochen. Es wurde ein Interventionsschreiben verfasst und eine Verbandsschlichtung geprüft und schließlich eingeleitet. Das Verfahren ist zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Berichts noch nicht abgeschlossen.

Der Fall verdeutlicht, dass Barrierefreiheit kein „Zusatzangebot“, sondern eine Voraussetzung für gleichberechtigte Mobilität ist. Wenn öffentliche Infrastruktur nicht zugänglich ist, betrifft dies nicht nur einzelne Wege, sondern schränkt die gesamte Lebensgestaltung ein.

Belästigung am Arbeitsplatz und die Grenzen der Schlichtung

Ein besonders belastender Fall betraf einen Mann mit Behinderungen, der in seinem Arbeitsumfeld wiederholt Zielscheibe abwertender Bemerkungen wurde. Kolleg:innen imitierten ihn, machten Anspielungen auf seine Beeinträchtigungen und kommentierten seine Arbeitsweise in herabwürdigender Form. Dieses Verhalten wurde seitens der Vorgesetzten geduldet und sogar unterstützt. Einzelne Vorfälle wurden als „Scherze“ relativiert.

Der Arbeitnehmer berichtete, dass er zunehmend unter Anspannung leide und den Arbeitsplatz nicht mehr als sicheren Ort empfinde. Er habe mehrfach versucht, die Situation zu ignorieren, um nicht als „überempfindlich“ zu gelten und weil er auf den Arbeitsplatz angewiesen sei. Mit der Zeit entwickelte er jedoch

Schlafstörungen und Angst vor dem Arbeitsalltag. Die Verhaltensweisen waren rechtlich klar als Belästigungen einzustufen. Es handelt sich dabei um unerwünschte Verhaltensweisen im Zusammenhang mit einer Behinderung, die seine Würde verletzen und ein feindliches Umfeld schufen.

Obwohl grundsätzlich die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens bestand, entschied sich die Person anfänglich bewusst dagegen. Der Gedanke, im Rahmen eines solchen Verfahrens gemeinsam mit den Belästiger:innen an einem Tisch zu sitzen, war für ihn emotional nicht zumutbar. Er befürchtete eine weitere Eskalation.

Trotz Darstellung der Möglichkeit einer Vertretung durch mein Büro wurde die Schlichtung vehement abgelehnt, da es aus Sicht der Person eigentlich eine Feststellung der

Diskriminierung bräuchte und kein Hinwirken auf einen Kompromiss. Daher konzentrierte sich die Beratung auf alternative Strategien wie die Dokumentation der Vorfälle, Gespräche mit der Personalvertretung sowie mögliche arbeitsrechtliche Schritte.

Leider eskalierte die Situation in weiterer Folge bis hin zu einer sexuellen Belästigung durch Kolleg:innen, wobei der Arbeitgeber diese als „Scherz“ abtat. Später sprach dieser sogar die Entlassung des Mitarbeiters aus.

Danach entschied sich die Person zwar für die Schlichtung und erhielt im Zuge dessen auch einen substantiellen Geldbetrag. Leider kam es

während des Schlichtungsgesprächs jedoch erneut zu abwertenden und retraumatisierenden Verhaltensweisen durch den Arbeitgeber.

Dieser Fall zeigt deutlich, dass die Schlichtung als einziges Instrument zur Rechtsdurchsetzung nicht in allen Fällen das geeignete Mittel darstellt. Die Entscheidung gegen eine Schlichtung ist keine Zeichen von Schwäche, sondern Ausdruck dessen, dass diese für Fälle von Belästigung nicht geeignet ist. Daher braucht es in Zukunft auch die Möglichkeit einer kommissionellen Feststellung einer Diskriminierung¹.

¹ Sh. Forderungen auf Seite 74

Zusammenfassung

Die geschilderten Fälle machen deutlich, wie unterschiedlich Diskriminierungserfahrungen sein können. Sie reichen von struktureller Benachteiligung im Berufsleben über fehlende bauliche Barrierefreiheit bis hin zu persönlichen Herabwürdigungen am Arbeitsplatz.

Gemeinsam ist allen Fällen, dass Information, rechtliche Einordnung und die Entwicklung individuell passender Handlungsmöglichkeiten zentrale Elemente der Beratung darstellen. Nicht jeder Fall führt zu einem formellen Schlichtungsverfahren. Oft ist bereits die Klärung der eigenen Rechte und die Stärkung der Handlungsfähigkeit ein entscheidender Schritt. Manchmal reicht auch ein Interventionsschreiben.

Die Sprechstage leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Durchsetzung von Gleichbehandlung und zur Förderung einer inklusiven Gesellschaft, in der Menschen mit Behinderungen ihre Rechte selbstbewusst wahrnehmen können.

Vernetzungstreffen 2025

Im Jahr 2025 organisierte ich mit meinem Büro erstmals pro Bundesland und für bundesweite Stakeholder:innen jeweils ein Vernetzungstreffen in jedem Halbjahr. Während die erste Runde vorrangig der Vorstellung meiner Aufgaben diente, lag der thematische Schwerpunkt der zweiten Runde auf der Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen. Ziel war es, strukturelle Benachteiligungen, Diskriminierungserfahrungen und Umsetzungsdefizite sichtbar zu machen und diese im Licht des Behindertengleichstellungsrechts einzuordnen.

Die Vernetzungstreffen ermöglichten auch die systematischen Einordnung von Rückmeldungen aus Praxis, Verwaltung, Interessensvertretungen und Zivilgesellschaft und bildeten eine zentrale Grundlage für die inhaltliche Ausrichtung und Öffentlichkeitsarbeit.

Insgesamt waren mehrere hundert Vertreter:innen von Behörden, Politik, Organisationen von und für Menschen mit Behinderungen sowie Selbstvertretungsorganisationen involviert. Der nachfolgende Beitrag dient der Übersicht der zumeist konsensfähigen Punkte, die im Rahmen der Treffen herausgearbeitet wurden.

Erste Runde: Vorstellung des Formats und meiner Tätigkeit

Die erste Vernetzungsrunde im Frühjahr 2025 diente der Einführung des Vernetzungsformats sowie der Vorstellung der Aufgaben, Arbeitsweise und rechtlichen Grundlagen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen. Dabei wurden unter anderem die Verpflichtungen aus der UN-BRK sowie die Empfehlungen des UN-Fachausschusses aus der Staatenprüfung 2023 thematisiert.

Ein Schwerpunkt lag auf dem Aufbau und der Vertiefung regionaler Netzwerke und dem Austausch über bestehende Problemlagen. Bereits in dieser Runde zeigte sich, dass viele Herausforderungen bundesländerübergreifend ähnlich sind, ihre konkrete Ausprägung jedoch stark von regionalen Zuständigkeiten, verfügbaren Ressourcen und jeweiligen Finanzierungsmodellen abhängt.

Zweite Runde: Kinder und Jugendliche mit Behinderungen

Die zweite Vernetzungsrunde im Herbst 2025 fokussierte auf die Herausforderungen und Chancen von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen. Dazu wurden bereits vorab von einschlägigen Organisationen entsprechende Rückmeldungen eingeholt und systematisch ausgewertet. Im Zentrum der Diskussion standen insbesondere die Bereiche Bildung, Übergang ins Erwerbsleben, Gesundheit und Pflege sowie Nachmittags- und Ferienbetreuung. Die Ergebnisse dieser Runde bildeten die Grundlage für ein umfassendes Policy Briefing sowie konkrete Öffentlichkeitsarbeit¹.

¹Weitere Informationen finden Sie hier:

 **Tag der Kinderrechte:**
Inklusion scheitert nicht an
Kindern, sondern am System

 **Behindertenanwältin:**
Schulassistenz ist ein
Menschenrecht

 **Behindertenanwältin warnt:**
Inklusion beginnt nicht mit
neuen Mauern

Bildung und Betreuung

Übereinstimmend wurde berichtet, dass Exklusion und Segregation oft schon im frühen Kindesalter beginnen. Fehlende Kindergartenplätze, unzureichende inklusive Elementarpädagogik sowie Personalmangel führen dazu, dass Kinder mit Behinderungen von Bildungs- und Betreuungsangeboten ausgeschlossen sind oder nur eingeschränkt teilhaben können.

Im schulischen Bereich wurden insbesondere der Mangel an qualifiziertem Personal, unklare Zuständigkeiten sowie bundesweit uneinheitliche Standards für Schulassistenz und angemessene Vorkehrungen thematisiert. In mehreren Bundesländern wurde von Suspendierungen, Ausschlüssen und faktischer Nicht-Beschulung berichtet. Der Ausbau bzw. die verstärkte Bewerbung von Sonderschulen und das in manchen Ländern explizit geäußerte politische Bekenntnis dazu wurde kritisch diskutiert und als Rückschritt im Hinblick auf die Verpflichtungen aus Art. 24 UN-BRK (Recht auf Bildung) bewertet.

Besonders benachteiligt werden Kinder mit chronischen Erkrankungen und/oder nicht sichtbaren Behinderungen (z.B. ME/CFS). Fehlende flexible Bildungsmodelle, mangelndes Fachwissen in Schulen sowie uneinheitliche Regelungen zu Hausunterricht oder digitalen Lernformaten führen dazu, dass diese Kinder systematisch aus dem Bildungssystem gedrängt werden.



Für eine detaillierte Auseinandersetzung mit dem Themenblock „Bildung“ sh. S. 48

Übergang Schule – Ausbildung – Arbeit

Ein weiterer Schwerpunkt der Vernetzungstreffen lag auf den Übergängen zwischen Schule, Ausbildung und Erwerbstätigkeit. In allen Bundesländern wurde thematisiert, dass Jugendliche mit Behinderungen noch immer sehr früh als arbeitsunfähig gesehen oder sogar eingestuft werden und dadurch langfristig von Bildungs- und Erwerbschancen ausgeschlossen bleiben.

Als zentrales strukturelles Hemmnis wurde die enge Verknüpfung von Existenzsicherung und Erwerbsstatus genannt. Die Angst vor dem Verlust von Leistungen wie Pflegegeld, Familienbeihilfe oder Pension verhindert vielfach eine schrittweise Annäherung an den Arbeitsmarkt. Gleichzeitig fehlen inklusive, flexible Ausbildungsmodelle, die unterschiedliche Bedarfe berücksichtigen und eine Durchlässigkeit zwischen den Systemen ermöglichen. Zudem finden Jugendliche mit chronischen Erkrankungen in bestehenden arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wenig Berücksichtigung.

Gesundheit und Pflege

Im Gesundheitsbereich wurden lange Wartezeiten, ein Mangel an einschlägigen Fachärzt:innen sowie regionale Versorgungsunterschiede als gravierende strukturelle Probleme identifiziert. Besonders kritisch wurde das momentane Begutachtungssystem im Behindertenpass- und Pflegegeldverfahren beurteilt, da zahlreiche Leistungen darauf aufbauen. Diese Begutachtungen werden vielfach als zu starr und defizitorientiert empfunden. Stattdessen wurde gefordert, tatsächliche Teilhabebarrrieren durch ein multiprofessionelles Team zu berücksichtigen.

Insbesondere bei Kindern mit chronischen Erkrankungen oder komplexen Unterstützungsbedarfen wird der reale Pflegeaufwand (z.B. Beaufsichtigung, Reizabschirmung oder Tagesstruktur) häufig nicht adäquat erfasst. Wiederholt wurde auf unzureichende Fachkenntnisse der Gutacher:innen, insbesondere im Bereich ME/CFS, sowie auf strukturelle Benachteiligung, unter anderem durch Vorurteile aufgrund des Geschlechts, hingewiesen.

Ferien- und Nachmittagsbetreuung

Als bundesländerübergreifender Problembereich wurde die unzureichende Ferien- bzw. Nachmittagsbetreuung für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen identifiziert. Übereinstimmend wurde berichtet, dass Betreuungsangebote häufig nicht inklusiv ausgestaltet, nicht ausreichend finanziert und damit Kindern mit Behinderungen oftmals faktisch nicht zugänglich sind.

Während Kinder mit und ohne Behinderungen fallweise gemeinsam beschult werden, endet die Teilhabe vieler Kinder mit Behinderungen spätestens nach Unterrichts- oder während der Ferienzeiten. Ferien- und Nachmittagsbetreuung werden in der Praxis vielfach als freiwillige Zusatzleistung behandelt und nicht als integraler Bestandteil eines inklusiven Bildungssystems verstanden.

Die Vernetzungstreffen machten deutlich, dass fehlende Ferien- und Nachmittagsbetreuung nicht nur soziale Teilhabe verhindert, sondern auch erhebliche Auswirkungen auf ganze Familien haben. Überwiegend sind es Frauen, die gezwungen sind, ihre Erwerbstätigkeit einzuschränken oder gar aufzugeben, um Betreuungslücken zu schließen. Dadurch werden die bereits bestehende Einkommensschere sowie soziale Ungleichheit weiter verstärkt.

Policy Briefing und weitere Arbeit

Auf Grundlage der zweiten Vernetzungsrunde wurde ein Policy Briefing erarbeitet, das die bundes- und landesweiten Rückmeldungen bündelt und politischen Handlungsbedarf aus Sicht der Stakeholder:innen klar benennt. Die Presseaussendungen zu Bildung, Betreuung und insbesondere Ferienbetreuung sind zudem unmittelbarer Ausdruck der in den Vernetzungstreffen identifizierten Problemlagen.

Schlussfolgerung und Ausblick

Die Vernetzungstreffen 2025 haben gezeigt, dass die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und die umfassende Teilhabe an der Gesellschaft für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen nach wie vor erhebliche Lücken aufweist. Inklusion scheitert dabei nicht immer an fehlenden rechtlichen Grundlagen, sondern meist an unzureichenden Strukturen, fehlenden Ressourcen und unklaren Zuständigkeiten.

Zugleich wurde die zentrale Bedeutung einer funktionierenden Vernetzung innerhalb der einzelnen Bundesländer deutlich. Der regelmäßige Austausch zwischen Verwaltung, Praxis, Interessenvertretungen und Zivilgesellschaft ist eine wesentliche Voraussetzung, um regionale Problemlagen sichtbar zu machen, Lösungsansätze zu entwickeln und bestehende Angebote aufeinander abzustimmen.

Die Ergebnisse der Vernetzungstreffen fließen in Stellungnahmen, Presseaussendungen und die weitere interessenspolitische Arbeit ein. Die Vernetzungsformate werden auch künftig fortgeführt, um strukturelle Defizite in verschiedenen Bereichen sichtbar zu machen und menschenrechtliche Verpflichtungen konsequent einzufordern.



Von l. nach r.:
Judith Wimmer,
Pro Rare Austria,
und Mag.^a Christine Steger

Internationale Vernetzung

Die internationale Vernetzung ist ein zentrales Element in unserer Arbeit. Der fachliche Austausch auf europäischer und internationaler Ebene ermöglicht es, aktuelle Entwicklungen im Bereich der Rechte von Menschen mit Behinderungen weltweit zu verfolgen, Good Practices kennenzulernen und die nationale Arbeit in einen breiteren menschenrechtlichen Kontext einzubetten. Im Berichtsjahr 2025 standen insbesondere zwei internationale Veranstaltungen im Fokus. Einerseits wurde der Global Disability Summit in Berlin besucht. Andererseits war das Büro auch beim 15. Treffen der COE-FRA-ENNHRI-EQUINET Plattform für soziale und wirtschaftliche Rechte in Edinburgh vertreten, das vom Europarat organisiert wurde.

Global Disability Summit 2025

Der Global Disability Summit 2025 fand im April in Berlin statt und brachte Vertreter:innen von Regierungen, internationalen Organisationen, zivilgesellschaftlichen Akteur:innen sowie Organisationen von Menschen mit Behinderungen aus aller Welt zusammen. Ziel des Summits war es, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) voranzutreiben, politische Selbstverpflichtungen zu erneuern und konkrete Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu diskutieren. Thematische Schwerpunkte lagen unter anderem auf inklusiver Entwicklung, dem Zugang zu Bildung und Arbeit, der politischen Partizipation sowie der Einbindung von Menschen mit Behinderungen in humanitäre und entwicklungspolitische Prozesse. Der Summit bot damit eine wichtige Plattform für den Austausch über internationale Trends, Herausforderungen

und innovative Lösungsansätze und unterstrich die Bedeutung eines menschenrechtsbasierten Ansatzes in der Politik, insbesondere wenn es um Menschen mit Behinderungen geht.

Ein zentrales Ergebnis des Global Disability Summits 2025 war die Amman-Berlin-Declaration on Global Disability Inclusion, eine gemeinsame politische Erklärung, die über bloße Absichtserklärungen hinaus konkrete Ziele für die internationale Zusammenarbeit setzt. Die Deklaration bekräftigt das gemeinsame Engagement zur vollständigen Umsetzung der UN-BRK und verabschiedet erstmals quantifizierbare Ziele für die internationale Entwicklungszusammenarbeit. Dazu gehört insbesondere das Leitprinzip „15% für die 15%“. Die Unterzeichnenden verpflichten sich, darauf hinzuwirken, dass mindestens 15% aller internationalen Entwicklungsprogramme gezielt auf die Förderung der Inklusion von

Menschen mit Behinderungen ausgerichtet sind und dass alle Programme inklusiv und zugänglich gestaltet werden. Weiters betont die Deklaration die Notwendigkeit der sinnvollen Einbindung von Organisationen von Menschen mit Behinderungen in Planung, Umsetzung und Evaluierung von Programmen sowie die gezielte Berücksichtigung besonders benachteiligter Gruppen.

Während 101 Staaten die Amman-Berlin-Deklaration unterzeichnet haben, hat Österreich auf eine förmliche Unterzeichnung bedauerlicherweise verzichtet. Eine Unterzeichnung hätte nicht nur politische Sichtbarkeit verschafft, sondern auch ein wichtiges Signal für die internationale Zusammenarbeit und die Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderungen gesetzt. Ich hoffe, dass Österreich in Zukunft Engagement für die Rechte von Menschen mit Behinderungen auf der internationalen Bühne stärker zeigt und sich auch offiziell dazu bekennen wird.

Von l. nach r.:
Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen in Deutschland, und Mag.^a Christine Steger



COE-FRA-ENNHRI-EQUINET Plattform

Ein weiterer Schwerpunkt der internationalen Vernetzungsarbeit war die Teilnahme am 15. Treffen der COE-FRA-ENNHRI-EQUINET Plattform für soziale und wirtschaftliche Rechte. Die Tagung stand unter dem Titel „Rights and Rurality: challenges and opportunities for the full realisation of socio-economic rights for rural communities in Europe“ und widmete sich den besonderen Herausforderungen bei der Verwirklichung sozialer und wirtschaftlicher Rechte in ländlichen Regionen Europas. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen Fragen des gleichberechtigten Zugangs zur Gesundheitsversorgung, Bildung, sozialer Absicherung und Unterstützungsleistungen, insbesondere für Menschen mit Behinderungen.

Die Beiträge und Diskussionen verdeutlichten, dass Menschen mit Behinderungen in ländlichen Gebieten häufig mit Mehrfachbenachteiligungen konfrontiert sind, etwa durch eingeschränkte Infrastruktur, mangelnde Barrierefreiheit, begrenzte Unterstützungsangebote oder größere soziale Isolation. Gleichzeitig wurden auch Chancen thematisiert, etwa durch innovative bzw. gemeindenähe Ansätze, digitale Lösungen und die stärkere Einbindung lokaler Akteur:innen. Der Austausch mit nationalen Menschenrechtsinstitutionen, Gleichbehandlungsstellen und europäischen Netzwerken bot wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung der eigenen Arbeit und für die Sensibilisierung für die spezifischen Lebensrealitäten von Menschen mit Behinderungen im ländlichen Raum.

Die Teilnahme an beiden Veranstaltungen leistete einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der internationalen Vernetzung. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die nationale Beratungstätigkeit, in Stellungnahmen sowie in den Dialog mit politischen Entscheidungsträger:innen ein und tragen dazu bei, Gleichbehandlung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen weiter voranzubringen.

Europäische Vernetzung

Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen in Europa



Neben Vernetzungen auf regionaler und nationaler Ebene waren mein Büro und ich auch im Jahr 2025 auf europäischer Ebene aktiv. Die kontinuierliche Mitarbeit im Gleichstellungsnetzwerk Equinet ermöglichte einen intensiven fachlichen Austausch mit europäischen Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsstellen und trug zur Weiterentwicklung meiner eigenen Arbeit bei. Als Zusammenschluss nationaler Gleichbehandlungsstellen bietet Equinet eine zentrale Plattform, um gleichstellungsrechtliche Fragestellungen grenzüberschreitend zu diskutieren, gemeinsame Herausforderungen zu identifizieren und bewährte Praktiken auszutauschen.

Der Rückblick auf das Berichtsjahr 2025 zeigt, dass sich dieser europäische Austausch weiterhin als äußerst wertvoll erweist. Die Teilnahme an Fachkonferenzen und Arbeitsformaten ermöglicht es, unionsweit bestehende Problemlagen zu erkennen und vergleichend zu analysieren. Gleichzeitig wird sichtbar in welchen Bereichen Österreich bereits über etablierte und wirksame Instrumente verfügt und in welchen Feldern weiterer Entwicklungsbedarf im Licht internationaler Erfahrungen besteht.

Über das Jahr 2025 nahmen Vertreter:innen meines Büros an mehreren internationalen Veranstaltungen im Rahmen von Equinet teil. Die fachliche Zusammenarbeit erfolgte innerhalb verschiedener thematischer Arbeitsgruppen, darunter unter anderem Gruppen zur Standards-Richtlinie, zu Künstlicher Intelligenz und Gleichstellung, Klimawandel und Gleichbehandlung, Behinderung, Geschlechtergerechtigkeit, Forschung und Datensammlung, Kommunikation, Gleichstellungsrecht in der Praxis sowie zum Themenfeld Politikgestaltung. Diese thematische Breite ermöglicht meinem Büro und mir Entwicklungen in unterschiedlichen Lebensbereichen frühzeitig aufzugreifen und daraus Handlungsbedarfe für die tägliche Arbeit als Gleichbehandlungsstelle abzuleiten.

Hier waren mein Büro und ich nicht nur an den Fachaustauschen beteiligt, sondern brachten uns auch aktiv in die inhaltliche Gestaltung einzelner Veranstaltungen ein. So wurde unter anderem das österreichische Schlichtungsverfahren und meine Begleitungsmöglichkeit als außergerichtliches Streitbeilegungsinstrument vorgestellt und von internationalen Kolleg:innen als Best-Practice-Beispiel wahrgenommen.

Neben den inhaltlichen Ergebnissen trug die kontinuierliche Teilnahme an Equinet-Veranstaltungen insgesamt zur Stärkung der internationalen Zusammenarbeit und Sichtbarkeit bei. Der regelmäßige Austausch mit europäischen Partner:innenorganisationen ermöglicht es, unterschiedliche rechtliche und institutionelle Zugänge zu vergleichen und die eigene Praxis kritisch zu reflektieren.

Ein besonderes Ereignis im Berichtsjahr war meine Bestellung in das Equinet Board für die Funktionsperiode 2025–2027. Mit dieser Funktion ist eine verstärkte Einbindung in die strategischen Entscheidungsprozesse des Netzwerks verbunden. Dadurch können österreichische Erfahrungen gezielt in die europäische Arbeit eingebracht werden. Gleichzeitig eröffnet sich ein vertiefter Einblick in aktuelle Entwicklungen und Prioritätensetzungen auf EU-Ebene.

Auch für das kommende Jahr ist eine intensive Zusammenarbeit im Rahmen von Equinet geplant. Bereits jetzt stehen zahlreiche weitere Veranstaltungen und Arbeitsformate am Plan, an denen Vertreter:innen meines Büros teilnehmen und sich aktiv einbringen werden. Besonders hervorzuheben ist, dass das Büro erstmals selbst eine Equinet-Veranstaltung zum Thema Klimawandel und Gleichbehandlung gemeinsam mit dem Netzwerk in Wien ausrichten wird. Damit wird die aktive Rolle Österreichs im Netzwerk weiter gestärkt und ein zusätzlicher Beitrag zur europäischen Gleichstellungsarbeit geleistet.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit hatte im Berichtszeitraum das zentrale Ziel, Bewusstsein für die Lebensrealitäten von Menschen mit Behinderungen zu schaffen, über rechtliche Ansprüche und Antidiskriminierung zu informieren und den öffentlichen Diskurs über Inklusion weiter zu stärken. Schwerpunkte lagen auf der Zusammenarbeit mit Interessensvertretungen sowie den Rechten von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen, insbesondere dem Zugang zu inklusiver Bildung.

Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen

Es wurden Vorträge, Workshops und Fachinputs bei Veranstaltungen von Interessensvertretungen, Behörden, NGOs sowie Bildungseinrichtungen durchgeführt. Dabei standen insbesondere Themen wie Diskriminierungsschutz, Barrierefreiheit, inklusive Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und Teilhabe am Arbeitsmarkt im Vordergrund. Durch die Präsenz an Fachveranstaltungen konnte der fachliche Austausch vertieft und das Bewusstsein für strukturelle Barrieren geschärft werden.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Bereich die anhaltende Zusammenarbeit mit den gewählten Behindertenvertrauenspersonen und Zentralbehindertenvertrauenspersonen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Durch die Teilnahme an und Vorträge bei diversen Veranstaltungen, die sich direkt an Menschen mit Behinderungen in der Verwaltung und Betrieben richten, konnte das Bewusstsein über die eigenen Rechte gestärkt und Wege zur Rechtsdurchsetzung aufgezeigt werden. Daraus resultiert nicht nur ein Anstieg in der Fallberatung, sondern auch die Möglichkeit der Erfassung struktureller Barrieren, die dann an die zuständigen Entscheidungsträger:innen in Politik und Verwaltung weitergetragen wurden. Beispielsweise wurde dadurch ein regelmäßiger Austausch mit der für den öffentlichen Dienst zuständigen Fachsektion im Bundeskanzleramt möglich, der die Situation von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst langfristig verbessern soll.

Weiters lag ein Schwerpunkt der Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen 2025 auf der partizipativen Ausarbeitung von Materialien und

Vorträgen in Leichter und Einfacher Sprache. Gemeinsam mit „Mensch Zuerst Vorarlberg“ wurde begonnen, Workshops für Menschen mit Lernschwierigkeiten auszuarbeiten. Erste Ergebnisse wurden dann bereits in Vorträgen für „Das Band“ oder die Interessensvertretung der Caritas Wien und Niederösterreich erprobt. Ich bin zuversichtlich, dass aus dieser Zusammenarbeit Werkzeuge entstehen, die auch Menschen mit Lernschwierigkeiten Kenntnisse über ihre Rechte vermitteln können, und freue mich auf die Fortsetzung der Kooperationen im Jahr 2026.

Durch diesen Schwerpunkt ist auch die Methode der Vorstellung des Antidiskriminierungsrechts für Menschen mit Behinderungen anhand der Figur „Jules“ entstanden. Diese Figur wurde dann zur Erweiterung der Wanderausstellung der Gleichbehandlungsanwaltschaft um den Diskriminierungstatbestand der Behinderung herangezogen. Dadurch wurde es möglich, der österreichischen Bevölkerung das Antidiskriminierungsrecht noch umfassender darzustellen. Standorte für die Wanderausstellung 2025 waren unter anderem das Amt der Vorarlberger Landesregierung und das Oberlandesgericht in Graz.

Vernetzungstreffen in allen Bundesländern

Ein zentrales Element des regelmäßigen Austausches stellten die neu eingeführten Vernetzungstreffen in allen Bundesländern dar, die einmal pro Halbjahr durchgeführt wurden. Diese Treffen dienten dem systematischen Dialog mit regionalen Akteur:innen, darunter Interessensvertretungen von Menschen mit Behinderungen, Beratungsstellen, Trägerorganisationen und Behördenvertreter:innen, insbesondere im Bereich Bildung, Soziales und Arbeitsmarktpolitik. Sie ermöglichten eine enge Abstimmung über aktuelle Herausforderungen und unterstützten die bundesweit kohärente Umsetzung gleichbehandlungsrechtlicher Anliegen. Die Vernetzungstreffen trugen wesentlich dazu bei, regionale Unterschiede sichtbar zu machen, Best-Practice-Beispiele auszutauschen und Herausforderungen frühzeitig zu identifizieren. Nähere Informationen finden sich im Kapitel „Vernetzungstreffen“.

Publikationen, Medienarbeit und Pressemitteilungen

Ich habe auch 2025 regelmäßig Presseaussendungen veröffentlicht, Interviews in Funk und Fernsehen gegeben und an Pressekonferenzen teilgenommen. Diese Tätigkeit diente dazu, öffentlichkeitswirksam auf relevante Entwicklungen, Problemstellungen sowie zentrale Ergebnisse der Schlichtungspraxis aufmerksam zu machen. Sie unterstützte die niederschwellige Information der Bevölkerung und erhöhte die Sichtbarkeit im medialen Raum.

Zentral war bei der Medienarbeit 2025 die Zusammenarbeit mit Interessensvertretungen und staatlichen Stellen zur Stärkung der Inklusionspolitik. Hervorzuheben sind dabei zum Beispiel die Pressemitteilungen zum

Autistic Pride Day gemeinsam mit „im spektrum – Verein zur Sensibilisierung für das Autismus-Spektrum“, zum Ataxia Awareness Day mit der Selbsthilfegruppe Friedreich Ataxie oder zum Tag des weißen Stocks mit dem Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich. Durch diese Kooperationen konnten die spezifischen Anliegen der Menschen mit Behinderungen stärker in den Fokus gerückt und die konkrete Arbeit von Interessensvertretungen gestärkt werden.

Weiters wurde durch koordinierte Medienarbeit mit dem Österreichischen Behindertenrat, dem Unabhängigen Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, der Kinder- und Jugendanwaltschaft Wien sowie Trägern wie der Diakonie, Jugend am Werk, der Caritas und der Lebenshilfe ein medial stark präsenster Schwerpunkt auf den Bereich der inklusiven Bildung ermöglicht, der nun auch in einer stärkeren Zusammenarbeit mit dem Bildungsressort zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in diesem Bereich resultiert. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen ist zuversichtlich, dass durch diese Schwerpunktsetzung nun konkrete Schritte im Jahr 2026 gesetzt werden können, um Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen, den spätestens mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention 2008 versprochenen gleichberechtigten Zugang zu Bildung zu ermöglichen und Kinderrechte endlich gleichberechtigt umzusetzen.

Wirkung und Ausblick

Die vielfältigen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit trugen dazu bei, sowohl das Verständnis für Diskriminierungstatbestände zu erhöhen als auch die Sichtbarkeit meiner beratenden und unterstützenden Funktion zu stärken. Diese Wirkung zeichnet sich auch in der Statistik im Jahr 2025 ab. Während sich auch die Gesamtzahl der Schlichtungen in Österreich erhöht hat, verzeichnet das Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen sogar einen Anstieg bei den Schlichtungsbegleitungen von 120% auf

119 verglichen mit 54 im Jahr 2024. Diese Entwicklungen zeigen deutlich, wie wichtig es ist, nicht nur Mittel zur Rechtsdurchsetzung für Menschen mit Behinderungen anzubieten, sondern diese auch niederschwellig und breit zu bewerben.

Auch im kommenden Berichtszeitraum wird die Öffentlichkeitsarbeit daher ein wesentliches Instrument bleiben, um Bewusstsein für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zu schaffen, strukturelle Hürden sichtbar zu machen und Menschen mit Behinderungen zur Wahrnehmung ihrer Rechte zu ermutigen.



Von l. nach r.:
Beatrice Stadel und Mag. Florian Slansky



Rückblick Quartal 3

02.07.2025
**Antrittsbesuch
bei Bundesminister Wiederkehr**



Von l. nach r.:
Bundesminister
Christoph Wiederkehr
und Mag.^a Christine Steger

04.07.2025
**Antrittsbesuch
bei Bundesministerin Sporrer**



Von l. nach r.:
Bundesministerin Dr.in Anna Sporrer
und Mag.^a Christine Steger

Von l. nach r.:
Dr.ⁱⁿ Elisabeth Lechner stehen,
Mag.^a Christine Steger
und Heidemarie Egger



18.07.2025
**Podiumsdiskussion „Scham
und Schönheit“ in Lunz am See**



29.07.2025
**Antrittsbesuch
bei Staatssekretär
Schellhorn**



Von l. nach r.:
Parlamentsdirektor Dr. Harald Dossi, Iclal Akdag
und Mag. (FH) Stephan Prislinger

16.09.2025
**Equinet-Seminar
zu Künstlicher Intelligenz**



Von l. nach r.:
Gleichbehandlungsanwältin
Mag.^a Danijela Račić und
Mag.^a Katharina Rank

23.-25.09.2025
**Sensibilisierungstage
im Parlament**

19.09.2025
**2. Vernetzungstreffen
der Stakeholder:innen
in Salzburg**



Von l. nach r.:
Prof.in Dr.in Theresa Thalhammer
Prof.in Dr.in Irene Moser
DSA Dipl. Päd. Christian Treweller
Judith Schwaighofer
Mag.^a (FH) Monika E. Schmerold
Beatrice Stadel
Carina Grabmüller
Mag.^a Diana Kienpointner-Hauser
Monika Tatzreiter



25.09.2025
**Sitzung Salzburger
Monitoringausschuss**

23.-24.09.2025
**Equinet Training „Combating
Hate Speech“ in Alcalá de
Henares**



29.09.2025
**Austausch mit den
Inklusionssprecher:innen
im Salzburger Landtag**



Gleicher Zugang zu Bildung

für Kinder mit Behinderungen

Der gleichberechtigte Zugang zu Bildung und Schule ist ein grundlegendes Menschenrecht. Für Kinder mit Behinderungen bedeutet er nicht nur die Teilnahme am Unterricht und das gemeinsame Aufwachsen mit gleichaltrigen Kindern ohne Behinderungen, sondern eröffnet entscheidende Perspektiven für Selbstbestimmung, soziale Teilhabe und kann auch auf die berufliche Zukunft Auswirkungen haben. Ich erhalte zahlreiche Anliegen, die klar zeigen, dass dieses Recht in Österreich noch nicht umfassend verwirklicht ist. Das wird besonders deutlich, wenn wir uns die Sonderschule im Kontrast zur so genannten „Regelschule“ ansehen: die mangelnde Unterstützung von Kindern mit chronischen Erkrankungen im Kontext Schule und der große Bereich der „angemessenen Vorkehrungen“, also jene Vorkehrungen, die Kindern mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilnahme an der Schule ermöglichen. Nach wie vor können Eltern entscheiden, ob ihr Kind in einer Regelschule oder in einer Sonderschule beschult werden soll. Nicht selten jedoch sind es Sachzwänge, die Eltern de facto keine Wahlfreiheit ermöglichen.

Die Sonderschule als Parallelsystem statt echter Inklusion

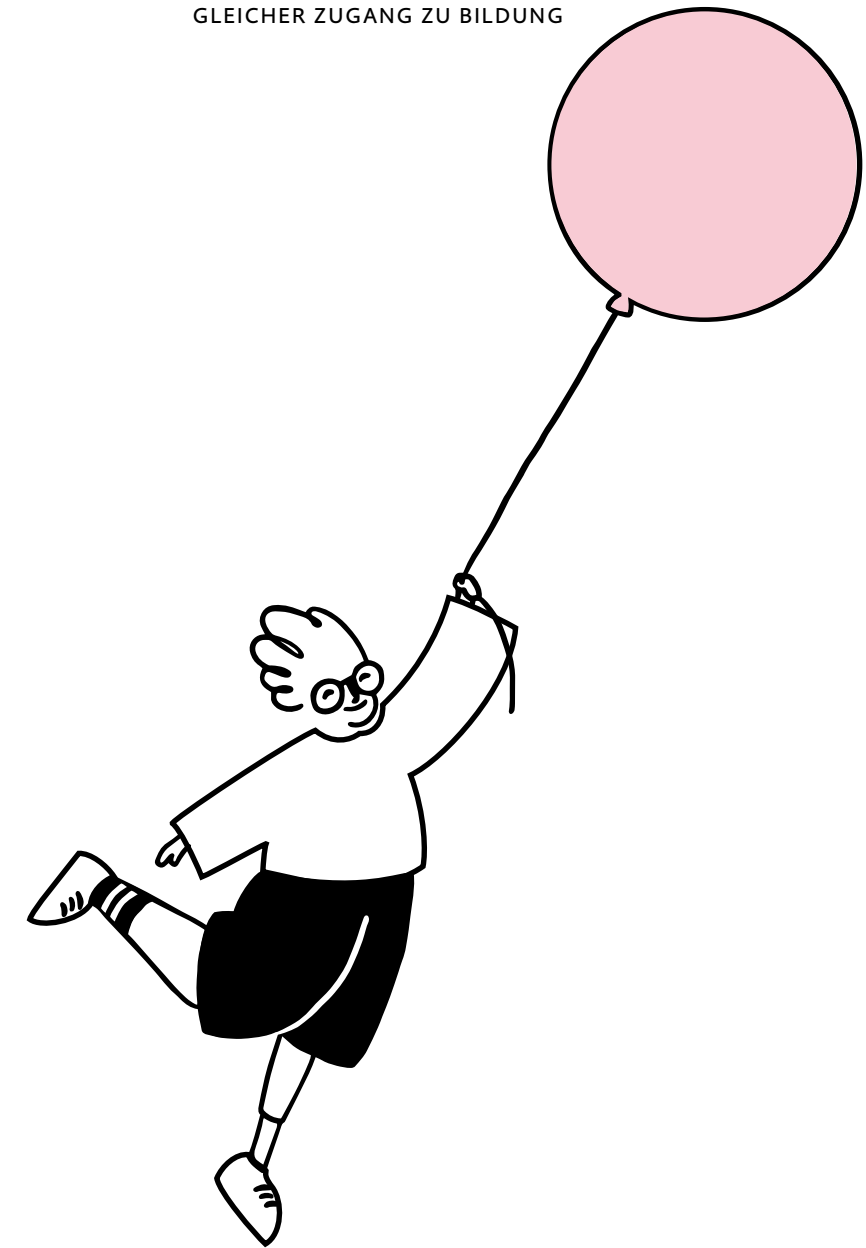
Österreich verfügt nach wie vor über zwei eigenständige und weitgehend voneinander getrennte Bildungssysteme: das „Regelschulwesen“ und das

Sonderschulwesen. Beide existieren parallel nebeneinander und genau diese strukturelle Trennung stellt eines der größten Hindernisse für ein inklusives Bildungssystem dar. Die UN-Behindertenrechtskonvention sieht jedoch keinen dualen Weg vor, sondern den Aufbau eines gemeinsamen und inklusiven Systems, in dem alle Kinder gemeinsam lernen können und die notwendige Unterstützung erhalten, um ihre Potentiale bestmöglich entfalten zu können.

In der Praxis bedeutet die Parallelstruktur, dass sonderpädagogische Expertise, spezialisierte Ressourcen und wertvolle Erfahrungen überwiegend im separaten System verankert bleiben. Schulen im „Regelschulwesen“ können dadurch Unterstützung, die sie dringend benötigen, oft nicht verlässlich nutzen. Gleichzeitig entsteht ein System, in dem Kinder mit Behinderungen nicht aufgrund individueller Bedarfe, sondern aufgrund organisatorischer Grenzen oder mangelnder Ressourcen in das Sonderschulwesen verwiesen werden. Die strukturelle Trennung zementiert damit die Vorstellung, dass bestimmte Kinder „nicht ins Regelsystem passen“, anstatt das Regelsystem selbst weiterzuentwickeln und an den Bedarfen der Kinder und Jugendlichen zu orientieren.

Ich betone daher eindringlich, dass inklusiver Unterricht nicht bedeutet, Sonderschulen ohne weitere Vorkehrungen einfach abzuschaffen. Vielmehr ist ein systematischer Umbau notwendig. Expertise aus

GLEICHER ZUGANG ZU BILDUNG



Sonderschulen muss allen Schulen zugänglich gemacht werden. Das kann beispielsweise durch den Ausbau inklusiver Pädagogik, klare Rahmenbedingungen oder durch mobile multiprofessionelle Teams entstehen. Dadurch wird sichergestellt, dass Kinder mit Behinderungen Zugang zu allgemeiner Bildung erhalten, an gemeinsamen Lernprozessen teilnehmen und von Beginn an gleiche Bildungs- und Entwicklungschancen haben. Bildung findet damit nicht in separierten Systemen statt, sondern in gemeinsamen Lernräumen, die Vielfalt als Normalität begreifen. Auf diese Weise wachsen Kinder mit Behinderungen selbstverständlich mit Gleichaltrigen auf und können von- und miteinander lernen.

Angemessene Vorkehrungen als Schlüssel gelebter Inklusion

„Angemessene Vorkehrungen“ als Konzept sind ein zentrales Element der UN-Behindertenrechtskonvention und des österreichischen Antidiskriminierungsrechts. Sie verpflichten Schulen dazu Barrieren abzubauen und individuelle Anpassungen vorzunehmen, wenn dies den Bedarfen der Kinder mit Behinderungen entspricht. Damit soll sichergestellt werden, dass alle Kinder gleichberechtigt am Unterricht teilnehmen können.

Leider zeigen die Beschwerden, die bei uns einlangen deutlich, dass angemessene Vorkehrungen meist unterschiedlich verstanden und oft mangelhaft umgesetzt werden. Technische Hilfsmittel werden

teilweise verspätet oder nicht passgenau angefordert, Unterstützungspersonal fehlt oder ist nicht ausreichend qualifiziert und organisatorische Anpassungen werden aus Unsicherheit oder Unkenntnis oft gar nicht erst geprüft. Dabei würde bereits ein besser koordiniertes Vorgehen, fundiertes Wissen und klare Orientierung für Schulleitungen dazu beitragen, dass notwendige Vorkehrungen tatsächlich umgesetzt werden.

Dort, wo Schulen flexibel handeln, intern gut kommunizieren und im engen Austausch mit Eltern, Fachpersonen und der jeweiligen Bildungsdirektion stehen, zeigt sich, wie wirkungsvoll angemessene Vorkehrungen sein können. Angemessene Vorkehrungen sind konkrete Maßnahmen – wie barrierefreie Zugänge, persönliche Assistenz, angepasste Lernmaterialien, zusätzliche Zeit bei Prüfungen, Unterstützte Kommunikationsformen oder differenzierte Unterrichtsmethoden – die Nachteile für Kinder mit Behinderungen ausgleichen und ihnen gleichberechtigte Bildungschancen eröffnen. Solche Vorkehrungen gehen über bloße Zugangsrechte hinaus und sind zentral, damit schulische Teilhabe tatsächlich gelingt, weil sie Lernbedingungen an die individuellen Bedarfe anpassen. Um solche Ressourcen auch gut einsetzen zu können, bedarf es einer funktionierenden Abstimmung zwischen der Bildungseinrichtung, der bewilligenden Behörde (Bildungsdirektionen), Fachpersonen und den Eltern. Vor allem aber ist es wichtig, das Kind mit Behinderungen ernst zu nehmen und hier in Austausch zu treten.

Durch diese Vorkehrungen wird nicht nur der Zugang zur Bildung gesichert, sondern auch das Vertrauen der Beteiligten gestärkt und ein wertschätzendes Schulklima gefördert – mit dem Ziel, dass alle Kinder gemeinsam lernen können.

Kinder mit chronischen Erkrankungen als oft übersehene Gruppe im Bildungsbereich

Kinder mit chronischen Erkrankungen werden im Bildungssystem häufig nicht ausreichend berücksichtigt, weil ihre Bedarfe nicht in das bestehende sonderpädagogische Raster passen. Viele von ihnen benötigen keinen formalen sonderpädagogischen Förderbedarf, sondern vor allem verlässliche und individuell

adaptierbare Strukturen, die medizinische Erfordernisse berücksichtigen und den Kindern und Familien die notwendige Sicherheit geben.

Ich werde regelmäßig mit Fällen konfrontiert, in denen Schulen unsicher im Umgang mit schwankenden Krankheitsverläufen oder individuellen Bedarfen sind. Oft hat das Personal auch nicht das ausreichende Fachwissen oder es fehlen geeignete Räumlichkeiten als Rückzugsorte. Zudem fehlt ein koordinierter Umgang mit Kindern mit chronischen und schwankenden Krankheitsverläufen, um ihnen eine Teilnahme am Unterricht oder an Prüfungen auch von Zuhause zu ermöglichen. Auch bei schulischen Aktivitäten außerhalb des regulären Unterrichts kommt es aufgrund fehlender oder unzureichender Strukturen zu Ausgrenzungen. Während Sporttage vielfach gar nicht erst thematisiert werden, zeigen sich insbesondere bei mehrtägigen Schulsportwochen Ausschlüsse, weil notwendige angemessene Vorkehrungen nicht frühzeitig mitgedacht

Fazit

Ein inklusives Bildungssystem stärkt die Chancen aller Kinder und bereichert das schulische Zusammenleben. Die eingelangten Anliegen verdeutlichen, dass Österreich noch weit davon entfernt ist, die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention vollständig umzusetzen. Dies wurde auch im Rahmen der UN-Staatenprüfung 2023 klar benannt. Der UN-Behindertenrechtsfachausschuss kritisierte insbesondere das Fortbestehen segregierender Bildungsräume in Form von Sonderschulen, die Kinder

und umgesetzt werden. Ein inklusives Bildungssystem muss jedoch allen Kindern eine aktive Teilnahme ermöglichen. Es braucht klare Strukturen und Kommunikationskanäle sowie regelmäßige Abstimmung zwischen Schulen, Eltern und Fachpersonal. Wo diese Strukturen bereits existieren (meist aufgrund des herausragenden Engagements von Einzelpersonen), zeigt sich eindrucksvoll, dass chronische Erkrankungen einer umfassenden Teilhabe nicht im Weg stehen müssen.

Wahlfreiheit zwischen Systemen als Fiktion

Derzeit besteht die Entscheidungsfreiheit zwischen dem Besuch des „Regelschulsystem“ und jenen der Sonderschule für Kinder mit Behinderungen und deren Familien faktisch meist nur auf dem Papier. Aufgrund mangelnder Ressourcen ist eine Beschulung in der Regelschule für viele Eltern gar nicht erst vorstellbar. Eine solche Einschränkung der Wahlfreiheit von Bildungsangeboten

zeichnet ganze Lebenswege voraus. Fehlende Ressourcen, unzureichende angemessene Vorkehrungen oder strukturelle Barrieren im Regelschulsystem drängen Eltern faktisch dazu, eine Sonderschule zu wählen. Auch Empfehlungen amtsärztlicher Gutachter:innen, den Weg der Sonderschule für Kinder zu wählen, entsprechen nicht den völkerrechtlichen Verpflichtungen zur Inklusion. Wahlfreiheit darf daher nicht nur formal bestehen, sondern muss durch entsprechende Unterstützung, transparente Information und verlässliche Rahmenbedingungen abgesichert werden. Erst wenn Regelschulen so ausgestattet sind, dass sie Kinder mit Behinderungen selbstverständlich aufnehmen und fördern können, wird aus einer theoretischen Möglichkeit eine reale Entscheidung im Sinne des Kindeswohls.

mit Behinderungen vom allgemeinen Bildungssystem trennen und damit gleichberechtigte Teilhabe von Beginn an erschweren. Österreich wurde aufgefordert, den schrittweisen Abbau dieser parallelen Strukturen voranzutreiben und stattdessen das Regelschulsystem so auszugestalten, dass es allen Kindern offensteht.

In Kombination mit der unzureichenden Umsetzung angemessener Vorkehrungen und der strukturellen Vernachlässigung der Bedarfe von Kindern mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zeigt sich ein klarer und

dringender Handlungsbedarf. Nur wenn das Bildungssystem als gemeinsames, inklusives System gedacht und gestaltet wird, können alle Kinder in Österreich die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um sich bestmöglich zu entfalten. Dazu braucht es klare gesetzliche Rahmenbedingungen, ausreichende Ressourcen und eine starke pädagogische Vision. Mein Team und ich setzen uns dafür ein, dass jedes Kind Zugang zu einem Bildungssystem erhält, das Barrieren abbaut, Vielfalt anerkennt und echte Teilhabe ermöglicht.



Diskriminierungsschutz in der Arbeit

Die Arbeitswelt stellt einen zentralen Lebensbereich dar, in dem sich Fragen der Gleichbehandlung und des Diskriminierungsschutzes für Menschen mit Behinderungen besonders häufig und oft sehr konkret stellen. Ein wesentlicher Schwerpunkt meiner Tätigkeit liegt daher in der Beratung, Unterstützung und Sensibilisierung rund um behinderungsbezogene Benachteiligungen im Arbeitsleben.

Typische Problemstellungen in der Beratungspraxis

Im Berichtsjahr wandten sich zahlreiche Menschen mit Behinderungen an mein Büro mit Anliegen aus dem Bereich der Arbeitswelt.¹ Besonders häufig wurde berichtet, dass am Arbeitsplatz zu wenig Rücksicht auf individuelle Bedarfe von Menschen mit Behinderungen genommen wird. Ein wiederkehrendes Thema betraf das Fehlen angemessener Vorkehrungen gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), etwa bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Anpassung von Arbeitszeiten oder der Arbeitsorganisation. In mehreren Fällen führte dies zu mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierungen, weil bestehende Strukturen

nicht oder nicht ausreichend an individuelle Bedarfe anpasst wurden.

So schilderte etwa eine begünstigte behinderte Person, dass trotz ärztlich empfohlener Anpassungen des Arbeitsplatzes über Monate hinweg keine Maßnahmen gesetzt wurden. Erst nach Intervention der Behindertenvertrauensperson und rechtlicher Klarstellung durch das Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen konnte eine geeignete Lösung erzielt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der Beratung lag bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, insbesondere Kündigungen. Mehrere Personen

suchten Unterstützung, weil Kündigungen ausgesprochen wurden, ohne die besonderen Schutzbestimmungen für begünstigte behinderte Personen zu beachten. In diesen Fällen war es zentral, auf die Einhaltung der gesetzlichen Fristen und auf die in manchen Fällen erforderliche Zustimmung der Behörde hinzuweisen.

Auch Mobbing im Arbeitsumfeld wurde wiederholt thematisiert. In einem konkreten Fall berichtete eine Person von wiederholten abwertenden Kommentaren durch Kolleg:innen und Vorgesetzte im Zusammenhang mit einer Behinderung. Durch Beratung und ein Schlichtungsverfahren konnte eine Sensibilisierung des:der Arbeitgeber:in sowie ein Schadenersatz für die erlittene Beeinträchtigung erreicht werden.

Bereits bei der Anbahnung von Dienstverhältnissen kam es im Berichtsjahr zu Diskriminierungen. Mehrere Personen berichteten von Bewerbungsgesprächen, in denen unzulässige Fragen zur Behinderung oder zu gesundheitlichen Diagnosen gestellt wurden, obwohl diese für die konkrete Tätigkeit nicht relevant waren. Hier lag der Fokus meiner Tätigkeit auf rechtlicher Aufklärung und der Information über bestehende Rechtsschutzmöglichkeiten.

Erhöhte Fürsorgepflicht und Rolle der Offenlegung

Arbeitgeber:innen trifft gegenüber begünstigten behinderten Personen eine erhöhte Fürsorgepflicht. Das bedeutet, dass auf den Gesundheitszustand von begünstigten behinderten Personen jede mögliche Rücksicht nehmen müssen, soweit es die konkreten Betriebs- und Arbeitsbedingungen zulassen. In der Beratungspraxis stellt sich daher häufig die Frage, ob und wann eine Behinderung im Arbeitsverhältnis offenlegt werden soll. Grundsätzlich besteht keine ausdrückliche Verpflichtung zur Bekanntgabe, solange eine Behinderung nicht maßgeblich für die Ausübung der Tätigkeit ist. Gleichzeitig kann eine frühzeitige Offenlegung häufig sinnvoll sein, um notwendige Unterstützungsmaßnahmen und angemessene Vorkehrungen zu ermöglichen. Diese Abwägung erfolgt stets individuell und wird im Rahmen der Beratung ausführlich begleitet.

Auch Themen wie die gesetzliche Einstellungspflicht, die Ausgleichstaxe sowie Fördermöglichkeiten spielen im Arbeitskontext eine wichtige Rolle und werden regelmäßig nachgefragt.



¹ Konkret betrafen 17% aller Anfragen die erweiterte Arbeitswelt.

Fördermöglichkeiten und Unterstützung im Arbeitsleben

Im Berichtsjahr zeigte sich erneut, dass Fördermöglichkeiten im Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen vielfach nicht ausreichend bekannt sind oder in der Praxis zu spät in Anspruch genommen werden. Es wurde deutlich, dass sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen häufig erst dann Kontakt aufnehmen, wenn Konflikte bereits eskaliert oder Arbeitsverhältnisse akut gefährdet sind.

Ein zentraler Schwerpunkt lag auf der Information über Förderungen und den Weiterverweis an Beratungsorganisationen mit spezifischer Expertise, etwa zur Finanzierung von Arbeitsplatzadaptierungen, technischen Hilfsmitteln oder zur Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz. In mehreren Fällen konnte durch

den Hinweis auf bestehende Förderinstrumente eine drohende Beendigung des Arbeitsverhältnisses vermieden werden, weil notwendige Anpassungen letztlich doch umgesetzt wurden.

Auch Arbeitgeber:innen suchten vermehrt Beratung zu Förderungen im Zusammenhang mit der Einstellung begünstigter behinderter Personen. Hier zeigte sich, dass gezielte Information über Unterstützungsleistungen einen wichtigen Beitrag zur Bereitschaft leisten kann, Menschen mit Behinderungen einzustellen oder dauerhaft zu beschäftigen. Die Beratung zu Fördermöglichkeiten stellt daher einen wesentlichen Bestandteil des präventiven Diskriminierungsschutzes im Arbeitsleben dar.



Zusammenarbeit mit Behindertenvertrauenspersonen

Von besonderer Bedeutung für den Diskriminierungsschutz in der Arbeit ist die enge Zusammenarbeit mit den Behindertenvertrauenspersonen (BVP) und Zentralbehindertenvertrauenspersonen (ZBVP). Aufgrund der stetig steigenden Herausforderungen für begünstigte behinderte Menschen in der Arbeitswelt pflege ich einen regelmäßigen Austausch mit dieser Gruppe, insbesondere auch im Bereich des öffentlichen Dienstes.

BVP und ZBVP sind zentrale Ansprechpartner:innen für begünstigte behinderte Personen im Kontext Arbeitsplatz. In konfliktreichen Situationen zeigt sich in der Praxis immer wieder, dass ein frühzeitiges Einbinden dieser gewählten Interessensvertreter:innen positive Auswirkungen auf das betriebliche Klima und auf die Lösungsfindung haben kann. Das Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen wird auch regelmäßig von BVP und ZBVP kontaktiert, um rechtliche Einschätzungen und Unterstützungsmöglichkeiten zu klären.

Darüber hinaus nimmt das Büro regelmäßig an Veranstaltungen und Schulungen teil und trägt dort vor, unter anderem auf Einladung des KOBV. Diese Formate bieten Raum für Wissensvermittlung, Erfahrungsaustausch und die anonyme Besprechung von Einzelfällen. Diese regelmäßig stattfindenden Treffen haben sich als wertvolle Plattform für den Dialog und die Weiterentwicklung gemeinsamer Lösungsansätze etabliert.

Zusammenfassung

Der Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt bleibt ein zentrales Handlungsfeld. Die Vielzahl an Anfragen zeigt, dass weiterhin hoher Informations- und Unterstützungsbedarf besteht. Durch individuelle Beratung, strukturelle Zusammenarbeit mit BVP sowie gezielte Sensibilisierungsarbeit wird ein wichtiger Beitrag geleistet, bestehende Benachteiligungen sichtbar zu machen und nachhaltige Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben zu stärken.

Angemessene Vorkehrungen sind notwendige und geeignete Maßnahmen, die sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt an der Gesellschaft teilnehmen können, ohne dass dies eine unverhältnismäßige Belastung darstellt. Darunter fallen zum Beispiel technische Anpassungen, wie die Bereitstellung von barrierefreier Software oder Änderungen im Arbeitsumfeld wie Anpassung von Arbeitszeiten oder Umstrukturierung von Aufgaben, um die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Künstliche Intelligenz – Chancen & Gefahren

Auswirkungen von KI auf Gleichbehandlung und Antidiskriminierung

Die zunehmende Bedeutung Künstlicher Intelligenz (KI) für Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft stellte auch im Jahr 2025 einen wesentlichen Schwerpunkt auf europäischer und nationaler Ebene dar. Mit der Europäischen Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-Verordnung; englisch: Artificial Intelligence Act; AI Act) hat die Europäische Union erstmals einen verbindlichen Rechtsrahmen für den Einsatz von KI-Systemen geschaffen. Die KI-Verordnung ist am 1. August 2024 in Kraft getreten, die Anwendbarkeit der verschiedenen Bestimmungen erfolgt schrittweise: Ab 2. Februar 2025 sind in den EU-Mitgliedstaaten inakzeptable KI-Systeme wie etwa Sozialkreditsysteme verboten und deren Nutzung muss eingestellt werden. Ab 2. August 2025 greifen die Bestimmungen für allgemein nutzbare KI-Systeme, etwa zur Text- oder Bilderstellung. Hierbei werden diverse Dokumentations- und Informationspflichten in Kraft gesetzt. Ab 2. August 2026 werden alle anderen Bestimmungen des KI-Gesetzes wirksam, darunter Kennzeichnungsverpflichtungen für KI-Systeme. Für Hochrisiko-KI-Systeme besteht eine längere Übergangsfrist von 36 Monaten.

Die KI-Verordnung verfolgt dadurch einen risikobasierten Regulierungsansatz, der KI-Systeme je

nach ihrem potenziellen Einfluss auf Sicherheit und Grundrechte unterschiedlichen Anforderungen und Regelungen unterwirft. Ein zentrales Ziel der KI-Verordnung ist es, den Schutz fundamentaler Rechte, insbesondere den Schutz vor Diskriminierung, im Zusammenhang mit KI-gestützten Entscheidungen sicherzustellen.

Schutz fundamentaler Grundrechte

Vor dem Hintergrund, dass KI-Systeme auch starken Einfluss auf unsere Grundrechte haben können, wurden in der KI-Verordnung besondere Regelungen zur Stärkung dieser Rechte geschaffen. Allen voran regelt Artikel 77 die Befugnisse jener nationalen Stellen, die mit besonderen Prüfrechten ausgestattet werden. Artikel 77 sieht vor, dass bestimmte Stellen mit Aufsichts- und Durchsetzungsbefugnissen für Grundrechte ausgestattet werden, um unter anderem die Dokumentation von Hochrisiko-KI-Systemen zu prüfen. Grundrechts- und Gleichbehandlungsstellen sind daher nicht auf eine bloß nachträgliche Kontrolle beschränkt, sondern können aktiv Einsicht in technische Dokumentationen, Risikoanalysen und weitere Unterlagen nehmen.

Weitere Möglichkeiten für jene Stellen ergeben sich daraus, dass auch eine Weiterleitung an die

einzurichtende Marktüberwachungsbehörde erfolgen kann. Reichen die zuvor bereitgestellten Informationen nicht aus, um mögliche Verstöße gegen Grund- oder Gleichbehandlungsrechte zu beurteilen, können die zuständigen Stellen eine technische Prüfung des betreffenden KI-Systems durch die Marktüberwachungsbehörde anregen. In bestimmten Bereichen hat durch die Marktüberwachungsbehörde zudem eine verpflichtende Konsultation dieser öffentlichen Stellen zu erfolgen, wenn Risiken für Grundrechte bestehen.

Im Themenfeld der „Gleichbehandlung“ wurde auch die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen als eine solche öffentliche Stelle für Grundrechte benannt.¹ Dieses Instrument wird in Zukunft genutzt werden, um die praktische Durchsetzbarkeit des Diskriminierungsschutzes im Kontext automatisierter und algorithmischer Entscheidungen sicherzustellen.

Die verankerten Befugnisse stärken die Rolle nationaler Gleichbehandlungs- und Grundrechtsstellen erheblich und schaffen erstmals eine klare unionsrechtliche Grundlage für den Zugang zu KI-relevanten Informationen. Damit wird eine wesentliche Voraussetzung geschaffen, um Diskriminierungsrisiken durch KI-Systeme frühzeitig zu erkennen und effektiv adressieren zu können.

Ausblick

Die Umsetzung der KI-Verordnung wird auch über das Jahr 2025 hinaus ein zentrales Thema bleiben. Mit dem schrittweisen Inkrafttreten weiterer Bestimmungen bis 2026 wird sich der Fokus zunehmend von der institutionellen Vorbereitung hin zur praktischen Anwendung und Durchsetzung verlagern. Dabei wird insbesondere die Zusammenarbeit zwischen nationalen Behörden sowie der Austausch auf europäischer Ebene entscheidend sein, um einen wirksamen Schutz fundamentaler Rechte im Zeitalter Künstlicher Intelligenz sicherzustellen.

¹Nähere Informationen dazu finden Sie hier:



Der Zugang zum Recht

für Menschen mit Lernschwierigkeiten
als besonderer Schwerpunkt 2025

Der Zugang zum Recht für Menschen mit Lernschwierigkeiten bildete im Berichtsjahr einen zentralen Schwerpunkt der Tätigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen. Ein effektiver Rechtsschutz ist eine wesentliche Voraussetzung für Gleichstellung und gesellschaftliche Teilhabe. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten trotz bestehender gesetzlicher Schutzmechanismen weiterhin mit erheblichen Barrieren bei der Wahrnehmung und Durchsetzung ihrer Rechte konfrontiert sind.

Strukturelle Barrieren beim Zugang zum Recht

Menschen mit Lernschwierigkeiten sind häufig von Diskriminierung betroffen, etwa in den Bereichen Wohnen, Bildung oder beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Trotzdem wird von dem Instrument der Schlichtung durch diese Gruppe nur wenig Gebrauch gemacht. Der Zugang zum Rechtssystem wird durch komplexe rechtliche Regelungen, schwer verständliche Sprache, stark formalisierte Verfahren sowie durch fehlende barrierefreie Informationen – auch innerhalb der zuständigen Einrichtungen – erheblich erschwert. Diese strukturellen Hürden führen dazu, dass Diskriminierungen oftmals nicht erkannt, nicht benannt oder nicht verfolgt werden. Der Anspruch auf Gleichbehandlung bleibt dadurch vielfach abstrakt und nicht in dem Ausmaß wirksam, den die Gesetzgeberin angedacht hätte.

Menschenrechtlicher und gleichstellungspolitischer Rahmen

Der gleichberechtigte Zugang zum Recht ist ein zentrales menschenrechtliches Gebot. Die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet Österreich ausdrücklich dazu, Menschen mit Behinderungen einen effektiven Zugang zum Recht zu gewährleisten. Dies umfasst nicht nur den formalen Zugang zu Gerichten und Behörden, sondern auch den Zugang zu verständlichen Informationen, Unterstützung bei Verfahren und wirksamen Beschwerde- und Durchsetzungsmechanismen. Der Zugang zum Recht ist daher als gleichstellungspolitische Querschnittsmaterie zu verstehen, die über den rein juristischen Bereich hinausgeht.

Partizipative Entwicklung eines Werkzeugkoffers zum Diskriminierungsrecht

Ein zentrales Vorhaben im Berichtsjahr war die auch weiterhin aufrechte Zusammenarbeit mit Mensch Zuerst Vorarlberg. Gemeinsam wird ein „Werkzeugkoffer“ zur Vermittlung von Wissen über das Diskriminierungsrecht und über Schlichtungsverfahren entwickelt, der gezielt auf Menschen mit Lernschwierigkeiten ausgerichtet ist. Ziel ist es, Menschen mit Lernschwierigkeiten in die Lage zu versetzen, Diskriminierungen zu erkennen, zu benennen und bestehende rechtliche Instrumente selbstbestimmt zu nutzen.

Der Werkzeugkoffer wird Materialien und Methoden in Leichter und Einfacher Sprache enthalten und praxisorientierte Zugänge bieten. Die Entwicklung erfolgt partizipativ und unter aktiver Einbindung von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Damit wird dem Grundsatz „Nichts über uns ohne uns!“ Rechnung getragen und ein Beitrag zur Stärkung von Selbstvertretung und Empowerment geleistet.

Wissensvermittlung & Sensibilisierung als strategischer Ansatz

Um bestehende Barrieren abzubauen, setzen wir gezielt auf Wissensvermittlung und Sensibilisierung, was sich auch in den gestiegenen Fallzahlen von 24,5% widerspiegelt. In Vorträgen bei Organisationen von und für Menschen mit Behinderungen sowie bei einschlägigen Interessensvertretungen werden grundlegende Informationen zu Gleichbehandlungsrechten, Diskriminierungstatbestände und rechtlichen Handlungsmöglichkeiten vermittelt. Die Veranstaltungen werden bewusst in Leichter oder Einfacher Sprache mit praxisnahen Beispielen gestaltet, um einen möglichst niederschweligen Zugang zu rechtlichen Themen zu ermöglichen. Gleichzeitig bieten sie Raum, um Erfahrungen aus der Praxis aufzunehmen und strukturelle Defizite sichtbar zu machen.

Nachhaltige Wirkung und politische Bedeutung

Der Schwerpunkt „Zugang zum Recht“ verdeutlicht, dass formale Gleichstellung allein nicht ausreicht, um Diskriminierungen wirksam zu bekämpfen. Notwendig sind gezielte Maßnahmen, um rechtliche Strukturen zugänglich, verständlich und niederschwellig nutzbar zu machen. Die im Berichtsjahr gesetzten Aktivitäten tragen dazu bei, bestehende Umsetzungslücken sichtbar zu machen und nachhaltige Verbesserungen anzustoßen.

Langfristig ist ein barrierefreier Zugang zum Recht eine zentrale Voraussetzung für die tatsächliche Gleichstellung von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Die Tätigkeit der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung menschenrechtlicher Verpflichtungen und zur Weiterentwicklung einer inklusiven und diskriminierungsfreien Gesellschaft.

Rückblick Quartal 4

Von l. nach r.:
Harald Grönn, Vorsitzender
KZ-Verband Oberösterreich
und Mag. Christine Steger



01.10.2025
**Gedenkfeier
Schloss Hartheim**

07.10.2025
**Equinet
Jahreshauptversammlung**



Von r. nach l.:
GF-Lebensgroß Susanne Maurer-Aldrian,
Ursula Vennemann Präsidentin des
Vereins Lebenshilfe GUW mit Familie und
Mag. Elke Niederl



17.10.2025
Begegnungsfest von LebensGroß

10.10.2025
Beirat für Bevölkerungsbeteiligung

09.10.2025
**Öffentliche Sitzung des Vorarlberger
Monitoringausschusses**

Von l. nach r.:
Landesrätin Martina Rüscher,
Mag. Christine Steger,
Mag. Isolde Kafka, Leiterin Anti-
Diskriminierungsstelle Land Tirol
und Dr. Martin Staudinger
Bürgermeister von Hard



31.10.2025
**Beratungsmesse
„Recht engagiert“
am Juridicum Wien**

Von l. nach r.:
Daniela Rammel,
Mag. Christine Steger
und Mag. Sebastian Öhner

19.11.2025
**Gemeinsame Pressekonferenz
mit dem unabhängigen
Monitoringausschuss und
der Kinder- und Jugendanwaltschaft
Wien**



14.11.2025
**Panel „Scham als
gesellschaftliches
reglementierendes
Werkzeug“**



Von l. nach r.:
Esma Bosnjakovic
und Mag. Christine Steger

12.11.2025
**2. Vernetzungstreffen
der Stakeholder:innen
im Burgenland**

03.11.2025
**Eröffnung der Wanderausstellung „Wege zur
Gleichbehandlung“ im Oberlandesgericht Graz**

Von l. nach r.:
OLG-Präsident Michael Schwanda, Gleichbehandlungsanwältin
Sandra Konstatzky, Florian Slansky, Justizministerin Anna Sporrer,
Susanne Prisching, Leiterin des Regionalbüros Steiermark der
Gleichbehandlungsanwaltschaft und Elke Niederl



Von l. nach r.:
Philippe Narval,
Beatrice Stadel,
Mag. Johanna Fellingner
und Dr. Wolfgang Plaute

21.-22.11.2025
**Dialogforum
„Inklusive
Bildungswege“**



01.12.2025
**Zertifikatsverleihung für
Behinderten-
vertrauenspersonen**



Von l. nach r.:
Mag. Christine Steger,
Mag. Harald Gruber, Leiter
Sozialministeriumsservice

Nationale Entwicklungen

Im Berichtszeitraum standen auf nationaler Ebene wesentliche politische und verwaltungsbezogene Entwicklungen im Mittelpunkt meiner Tätigkeit. Insbesondere die Regierungsbildung nach der Nationalratswahl, die damit verbundenen Koalitionsverhandlungen sowie der Beginn der Zusammenarbeit mit der neuen Bundesregierung prägten die Arbeit maßgeblich.

Empfehlungen im Rahmen der Koalitionsverhandlungen

Im Zuge der Koalitionsverhandlungen habe ich neben allgemeinen inklusionspolitischen Zielsetzungen auch konkrete, rechtlich und administrativ umsetzbare Empfehlungen übermittelt. Diese betrafen insbesondere strukturelle Defizite im Vergaberecht, bestehende Barrieren in zentralen Lebensbereichen sowie einen erheblichen bürokratischen Mehraufwand bei der Bedarfsfeststellung von Menschen mit Behinderungen.

Faire öffentliche Vergaben und strukturelle Gleichstellung

Ein zentraler Schwerpunkt der übermittelten Empfehlungen lag auf der Reform des Bundesvergaberechts. Die derzeitige Ausgestaltung sozialer Kriterien im Vergaberecht erachte ich als unzureichend, da soziale Aspekte, einschließlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, lediglich als Kann-Bestimmungen vorgesehen sind, während ökologische Kriterien

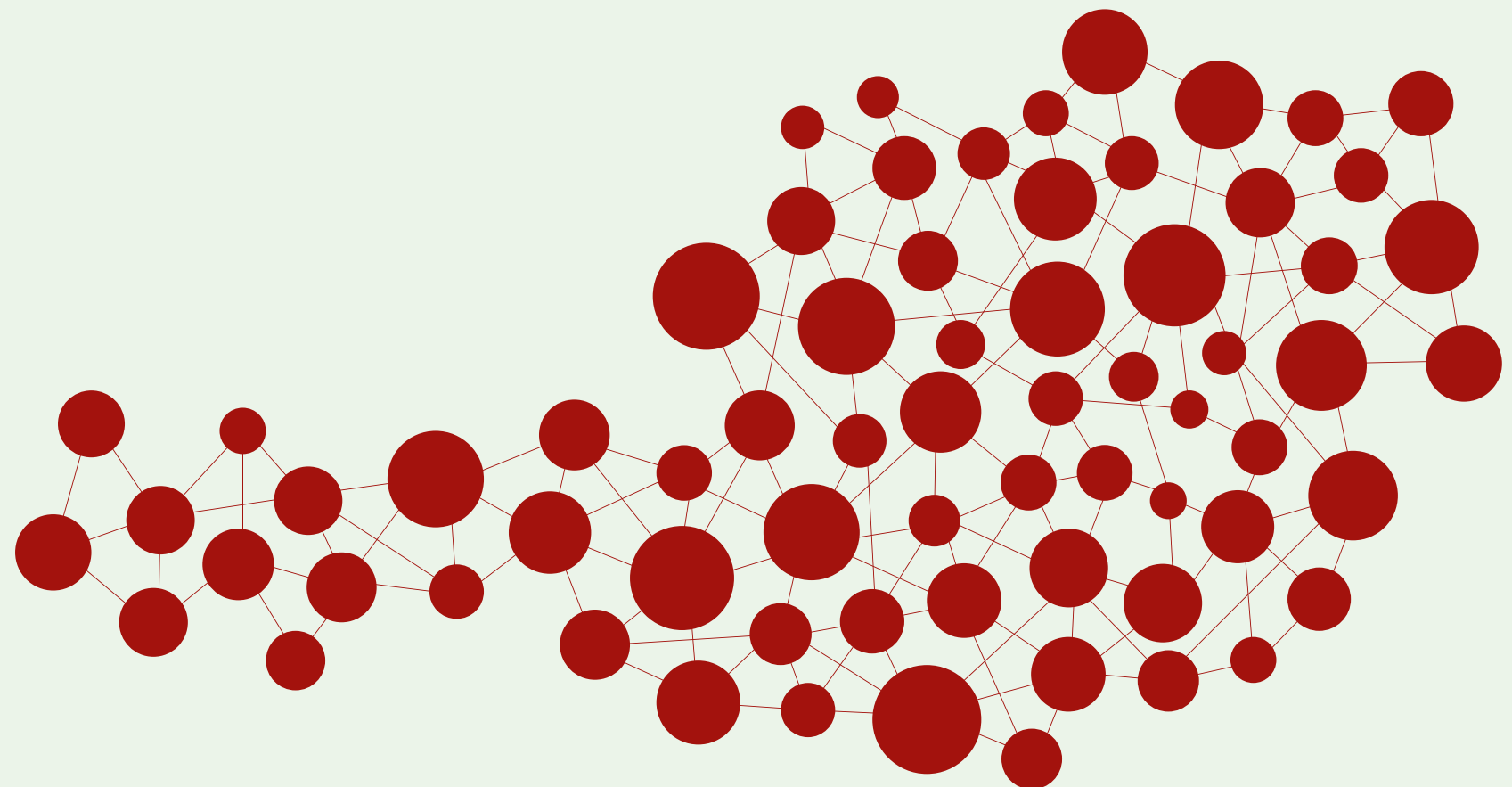
verpflichtend zu berücksichtigen sind. Diese gesetzliche Wertung trägt dazu bei, dass soziale Gerechtigkeit im Rahmen öffentlicher Vergaben regelmäßig hinter Kostenüberlegungen zurücktritt.

Im Rahmen der Koalitionsverhandlungen wurde daher empfohlen, soziale und ökologische Kriterien im Vergaberecht gleichrangig und verpflichtend zu verankern. Insbesondere wurde angeregt, das Bestbieter:innenprinzip bei sämtlichen Vergaben der öffentlichen Hand verpflichtend vorzusehen und qualitätsbezogene Aspekte, wie soziale Nachhaltigkeit und Barrierefreiheit systematisch zu berücksichtigen. Darüber hinaus wurde auf die völkerrechtliche Verpflichtung zur Herstellung von Barrierefreiheit hingewiesen und die Streichung bestehender Ausnahmen von der Barrierefreiheitspflicht bei Vergabeverfahren gefordert.

Umfassende Barrierefreiheit als Querschnittsmaterie

Ein weiterer wesentlicher Punkt der Empfehlungen betraf die Herstellung umfassender Barrierefreiheit in allen Lebensbereichen. Trotz bestehender völkerrechtlicher Verpflichtungen bestehen weiterhin erhebliche Defizite, insbesondere außerhalb des digitalen Bereichs.¹ Vor diesem Hintergrund wurde in den Koalitionsverhandlungen empfohlen, Barrierefreiheit stärker als Querschnittsmaterie in allen zentralen Materiengesetzen zu verankern.

Konkret wurde eine Novellierung der Gewerbeordnung angeregt, um Barrierefreiheit als eigenständiges Schutzinteresse bei Betriebsanlagen- genehmigungen und Gewerbeprüfungen aufzunehmen. Dadurch könnten Barrieren bereits im Vorfeld vermieden und sowohl wirtschaftliche Folgekosten als



¹ Im digitalen Bereich ist positiv zu erwähnen, dass das Barrierefreiheitsgesetz mit 01. Juli 2025 in Kraft getreten ist.

auch rechtliche Auseinandersetzungen reduziert werden. Darüber hinaus wurde auf das Fehlen von Beseitigungs- und Unterlassungsansprüchen im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz hingewiesen. Diese Lücke schwächt die Effektivität des Diskriminierungsschutzes erheblich und steht im Widerspruch zu den Empfehlungen des UN-Behindertenrechtsausschusses.

Ergänzend wurde empfohlen, Barrierefreiheit verbindlich in Lehr- und Ausbildungsplänen relevanter Berufsgruppen, insbesondere in Medizin- und Architekturstudiengängen, zu verankern sowie strukturelle Diskriminierungen und fehlende Aufstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst gezielt abzubauen.

Bürokratieabbau und menschenrechtsbasierte Bedarfsfeststellung

Ein dritter Schwerpunkt der Empfehlungen betraf den erheblichen bürokratischen Aufwand bei der Feststellung von Bedarfen von Menschen mit Behinderungen. Die derzeitige Praxis vielfacher, paralleler Begutachtungen durch unterschiedliche Stellen führt nicht nur zu langen Verfahrensdauern, sondern belastet Menschen mit Behinderungen erheblich und bindet ohnehin knappe Ressourcen.

Im Rahmen der Koalitionsverhandlungen wurde daher empfohlen, die Begutachtungsverfahren auf Bundes- und Landesebene zu bündeln und eine einheitliche, multidisziplinäre Bedarfsfeststellung zu schaffen. Diese soll sich an einem menschenrechtlichen Ansatz orientieren und gemeinsam mit der zu begutachtenden Person erfolgen, anstatt primär einer rein medizinischen Sichtweise zu folgen. An die festgestellten Bedarfe sollen in weiterer Folge sowohl Leistungen des Bundes als auch der Länder anknüpfen, um Doppel- und Parallelbegutachtungen zu vermeiden.

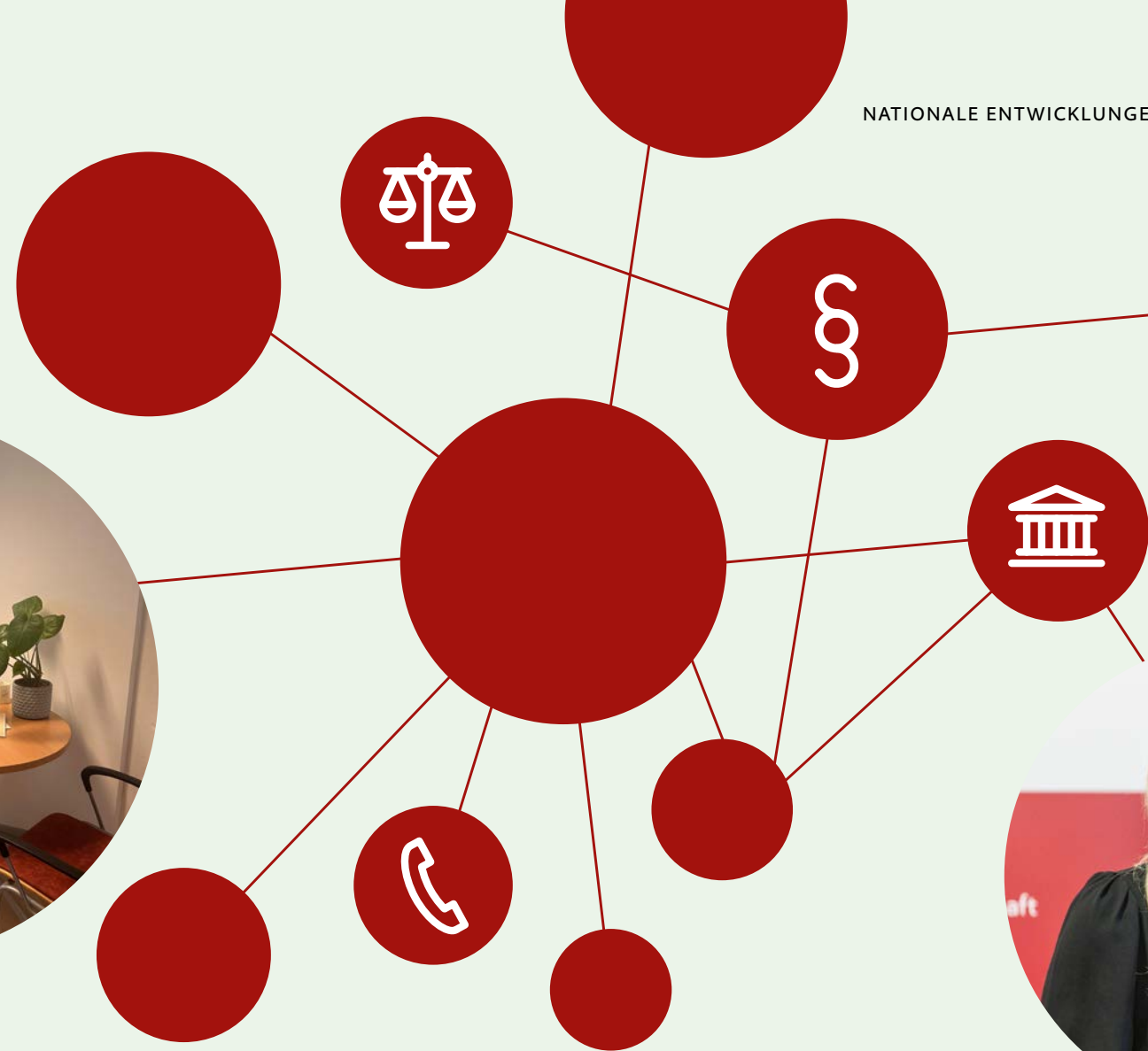
Antrittsbesuche und politische Vernetzung

Nach der Angelobung der neuen Bundesregierung nahm ich eine Reihe von Antrittsbesuchen bei zuständigen Bundesminister:innen, Staatssekretär:innen



sowie leitenden Vertreter:innen der Verwaltung wahr. Diese Gespräche dienten dem gegenseitigen Kennenlernen, der Vorstellung der gesetzlichen Aufgaben sowie dem Austausch über aktuelle und künftige behindertenpolitische Herausforderungen. Darüber hinaus wurde die laufende Zusammenarbeit mit der Verwaltung weiter gefestigt.

Im Rahmen der Antrittsbesuche wurde insbesondere die Bedeutung der frühzeitigen Einbindung von meinem Büro sowie der einschlägigen Interessensvertretungen in Gesetzes- und Verordnungsprozesse betont. Zudem wurden die bestehenden Problemfelder, wie etwa mangelnde Barrierefreiheit, strukturelle Diskriminierungen und Umsetzungsdefizite bei der UN-BRK, angesprochen und erste Ansatzpunkte für eine vertiefte Zusammenarbeit identifiziert.



Die Antrittsbesuche leisteten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der institutionellen Vernetzung und zur Sensibilisierung politischer Entscheidungsträger:innen für gleichstellungsrelevante Fragestellungen im Bereich Behinderung.

Laufende Zusammenarbeit mit der Verwaltung

Neben den politischen Kontakten stellte auch die laufende Zusammenarbeit mit der Bundesverwaltung einen zentralen Schwerpunkt der Tätigkeit dar. Ich stand in regelmäßigem Austausch mit Fachsektionen verschiedener Ressorts, insbesondere hinsichtlich Gesetzesvorhaben, Strategien und Programmen mit Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen.

Diese Zusammenarbeit umfasste unter anderem konkrete Stellungnahmen zu Entwürfen, fachliche Beratungen sowie die Teilnahme an diversen Arbeitsgruppen und interministeriellen Abstimmungen. Ziel war es, gleichstellungsrelevante Aspekte frühzeitig einzubringen und auf eine barrierefreie und diskriminierungsfreie Ausgestaltung staatlicher Maßnahmen hinzuwirken.

Die kontinuierliche Kooperation mit der Verwaltung erwies sich dabei als wesentlich, um langfristige Verbesserungen im Sinne der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen zu erzielen und die menschenrechtlichen Verpflichtungen Österreichs wirksamer umzusetzen.

Digitalisierung

als Motor für inklusive und effiziente Beratung

Die fortschreitende Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung gehört zu den zentralen Entwicklungen der letzten Jahre. Auch das Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen war 2025 von einem umfassenden Digitalisierungsprozess geprägt. Digitalisierung bedeutet dabei weit mehr als nur die Einführung neuer technischer Systeme. Sie verändert Arbeitsabläufe, Kommunikationswege und die Art, wie Menschen mit Behinderungen mit meinem Büro in Kontakt treten können. Im Mittelpunkt steht dabei stets das Ziel, die Qualität der Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern, Barrieren abzubauen und eine moderne und zugängliche Verwaltung zu gestalten.

Im Jahr 2025 konnten in diesem Zusammenhang zwei wesentliche Meilensteine umgesetzt werden. Einerseits wurde die Aktenbearbeitung auf den elektronischen Akt (ELAK) des Bundes umgestellt. Andererseits wurde die Betreuung der Hotline auch im Home-Office technisch möglich gemacht. Beide Maßnahmen tragen entscheidend zur Effizienzsteigerung, Flexibilisierung und Barrierefreiheit der Arbeit in meinem Büro bei.

Der elektronische Akt (ELAK) als Meilenstein für Effizienz, Transparenz und Datenauswertung

Mit der Umstellung auf den ELAK des Bundes wurde ein umfassender Modernisierungsschritt in meinem Büro gesetzt. Die bisher papiergebundene Aktenführung wich einer vollständig elektronischen und zentral verwalteten Lösung. Diese Umstellung erfolgte in enger Abstimmung mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz sowie dessen IT-Abteilung.

Der ELAK ermöglicht eine durchgängige elektronische Bearbeitung aller Anliegen, Eingaben und internen Vorgänge. Eingehende Dokumente werden digital erfasst, intern zugeteilt und bearbeitet, ohne dass physische Aktenordner geführt werden müssen. Dadurch werden Bearbeitungszeiten verkürzt, transparente Abläufe gestaltet sowie die Transparenz

und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen verbessert. Auch die Kommunikation mit anderen Bundesstellen wurde durch die Anbindung an die gemeinsame IT-Infrastruktur erleichtert.

Ein besonderer Fokus lag auf der barrierefreien Ausgestaltung der neuen Arbeitsumgebung. Mitarbeitende mit Behinderungen wurden umfassend in den Einführungsprozess eingebunden. In enger Zusammenarbeit mit der IT des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz wurde sichergestellt, dass alle Arbeitsschritte mit notwendigen unterstützenden Technologien kompatibel sind und barrierefrei genutzt werden können. Schulungen und individuelle Anpassungen tragen dazu bei, dass alle Teammitglieder den elektronischen Akt gleichberechtigt verwenden können.

Der ELAK eröffnet neue Möglichkeiten der systematischen Datenauswertung. Um eine bessere Analyse der Anliegen, Themenfelder und Entwicklungen zu ermöglichen, wurden standardisierte Datenkategorien entwickelt. Hierzu wurde eng mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft gearbeitet, um möglichst analoge Kategorien zu schaffen. Diese Anpassung ermöglicht gemeinsame Berichterstattung und erleichtert künftige vergleichbare Statistiken und Analysen.

Durch die vereinheitlichte Datenstruktur können Trends und wiederkehrende Problemfelder in Zukunft rascher erkannt werden. Dies unterstützt die evidenzbasierte Beratungstätigkeit und ermöglicht eine präzisere Darstellung der Situation von Menschen mit Behinderungen in Österreich. Gleichzeitig wird eine Anforderung der EU-Richtlinie zu den Standards für Gleichbehandlungsstellen erfüllt sowie eine gemeinsame Datengrundlage und eine koordinierte Berichterstattung ermöglicht.

Ein weiterer wesentlicher Mehrwert zeigt sich im Zusammenhang mit den in diesem Jahr neu etablierten Regionalbüros in Salzburg und Graz. Durch den ELAK können diese Standorte nahtlos in die zentrale Arbeitsstruktur eingebunden werden. Die elektronische Aktenführung ermöglicht es, dass die Regionalbüromitarbeiter:innen auf denselben Datenbestand zugreifen können wie das Team in Wien. Dadurch werden eine einheitliche Fallbearbeitung, ein reibungsloser Informationsfluss und eine erhöhte Servicequalität für Menschen mit Behinderungen in den Regionen sichergestellt. Die Regionalbüros können Anliegen direkt erfassen und bearbeiten, ohne dass physische Akten zwischen den Standorten versendet werden müssen. Dies spart Zeit, reduziert Verwaltungsaufwand und verstärkt die Wirksamkeit des gesamten Systems.

Nicht zuletzt trägt der ELAK auch zur Nachhaltigkeit bei. Durch den Wegfall von Papierakten, Druckwegen und physischen Archiven leistet mein Büro einen Beitrag zur Ressourcenschonung und zu einem umweltbewussten Verwaltungshandeln.

Serviceorientierung in neuer Flexibilität durch Hotlinebetreuung im Homeoffice

Bereits zu Beginn des Jahres 2025 wurde ein weiterer Schritt in Richtung Digitalisierung und Flexibilisierung gesetzt. Seit Jänner 2025 wird die Hotline meines Büros auch im Homeoffice betreut. Die technische Umsetzung erfolgte in enger Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, um Datensicherheit, Erreichbarkeit und Qualität der Beratung zu gewährleisten.

Die Einführung der Homeoffice-Struktur hatte mehrere Vorteile. Einerseits konnte die Erreichbarkeit der Hotline verbessert werden, da die Mitarbeitenden nun ortsunabhängig arbeiten können. Andererseits wurden dadurch mehr Ressourcen frei, um Spitzenzeiten besser abdecken zu können. Letztlich ermöglicht das Modell mir auch, den Mitarbeitenden umfassend die notwendigen Vorkehrungen bereitzustellen, die für eine barrierefreie Tätigkeit erforderlich sind.

In der Implementierung der technischen Möglichkeit wurde großer Wert auf Barrierefreiheit und Datenschutz gelegt. Die eingesetzte Software ist kompatibel mit unterstützenden Technologien und erfüllt die hohen Sicherheitsstandards des Bundes. Regelmäßige Schulungen sensibilisieren die Mitarbeiter:innen für Datenschutz und Informationssicherheit im Homeoffice.

Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass die Kombination aus technischer Modernisierung und organisatorischer Flexibilität die Servicequalität meines Büros deutlich steigert. Anfragen können schneller beantwortet, Rückrufe rascher durchgeführt und Dokumente unmittelbar digital verarbeitet werden. So trägt Digitalisierung zur Verbesserung der Bürger:innenorientierung bei.

Herausforderungen und Lernprozesse

Die Digitalisierung bringt nicht nur Vorteile, sondern oft auch Herausforderungen mit sich. Die Umstellung auf den ELAK erforderte umfassende Schulungen aller Mitarbeiter:innen sowie eine grundlegende Anpassung

bestehender Arbeitsprozesse. Während die Einführung der Systeme technisch reibungslos verlief, war es wichtig, auch den kulturellen Wandel im Arbeitsverständnis zu begleiten. Dazu wurde erstmals ein umfassendes Organisationshandbuch erstellt.

Besonders im Fokus stand auch das Thema der Datensicherheit. Die Verarbeitung besonders sensibler personenbezogener Daten erfordert höchste Sorgfalt. Deshalb wurden die internen Datenschutzrichtlinien überarbeitet und technische Schutzmaßnahmen laufend angepasst.

Ein Schwerpunkt lag auf der Benutzer:innenfreundlichkeit und Barrierefreiheit der Systeme. Die Rückmeldung aller Mitarbeitenden flossen dabei direkt in die Weiterentwicklung der digitalen Arbeitsumgebung

ein. Dieses partizipative Vorgehen hat sich als wesentlich für die erfolgreiche Implementierung erwiesen.

Digitalisierung als fortlaufender Prozess

Mit der Einführung des ELAK, der Etablierung der Homeoffice-Strukturen und der Einbindung der Regionalbüros in Salzburg und Graz wurde ein wichtiger Schritt getan. Der digitale Wandel in meinem Büro ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Das Büro der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen wird die neuen Möglichkeiten weiterhin aktiv nutzen und ausbauen.

Geplant ist unter anderem die verstärkte Nutzung sicherer digitaler Kommunikationskanäle mit den anfragenden Personen, die Verbesserung der

barrierefreien Dokumentenerstellung sowie der Ausbau interner digitaler Schulungsangebote. Ein weiterer wesentlicher Schritt wird die komplette Neugestaltung der Webseite sein. Darüber hinaus werde ich darauf achten, dass Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung generell inklusiv gestaltet wird.

Zusammenfassend möchte ich betonen, dass Digitalisierung in meinem Büro kein Selbstzweck ist, sondern ein Werkzeug darstellt, um Teilhabe, Effizienz und Qualität der Beratung zu fördern. Der erfolgreiche Umstieg auf den ELAK, die strukturierte Datenauswertung, die Einbindung der Regionalbüros und die flexible Hotlinebetreuung im Homeoffice zeigen, wie moderne Verwaltung im Dienst der Inklusion gestaltet werden kann.

Statistische Entwicklungen 2025

– Kontinuität und deutliche Dynamik

Die statistische Auswertung des Jahres 2025 zeigt eine weitere Intensivierung und Ausweitung meiner Tätigkeit. Die bereits im Jahr 2024 beobachtete steigende Nachfrage nach Beratung, Unterstützung und struktureller Information hat sich im Berichtsjahr nicht nur fortgesetzt, sondern in mehreren Bereichen nochmals deutlich verstärkt.

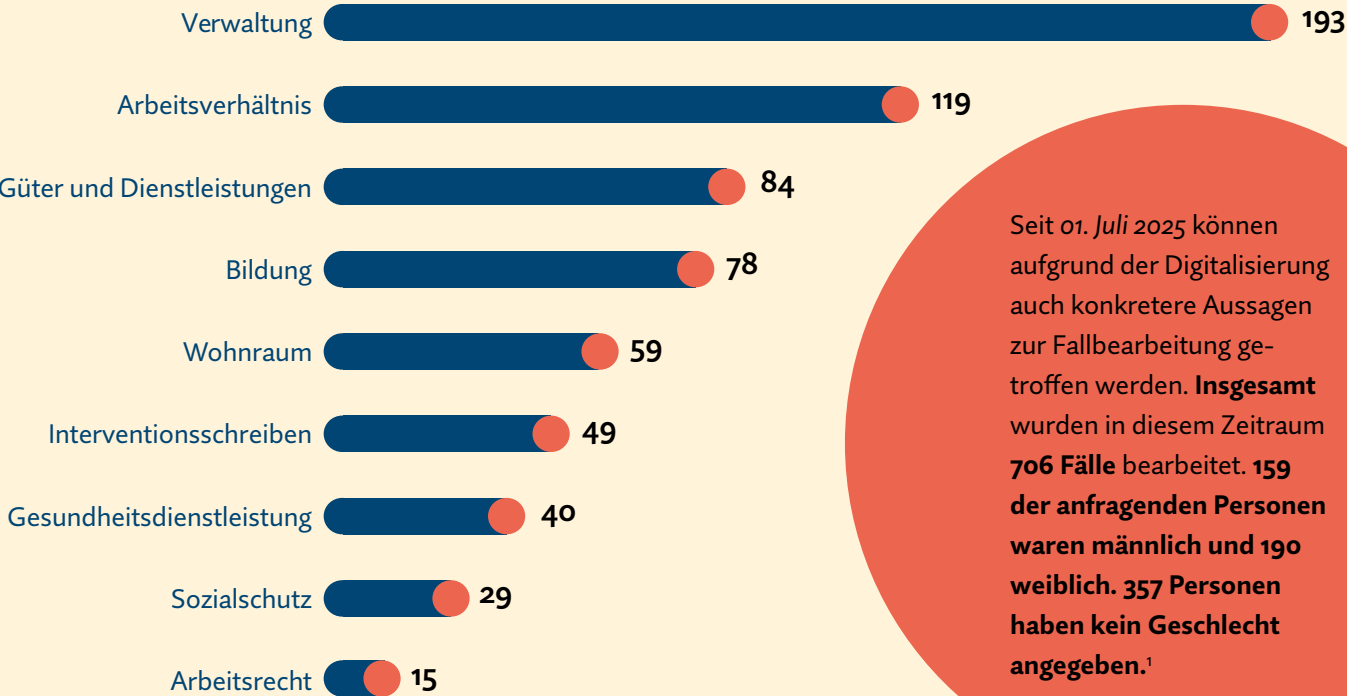
Im Jahr 2025 konnten 1.201 Falldarstellungen verzeichnet werden. Dies entspricht einem Anstieg von rund 24,5% gegenüber dem Vorjahr. Durchschnittlich wurden damit etwa 100 Fälle pro Monat behandelt. Insgesamt wurden 1.946 Anfragen bearbeitet, wobei diese Zahl sowohl schriftliche als auch telefonische Beratungen an der Hotline umfasst. Damit wurde das bereits hohe Niveau des Vorjahres nicht nur gehalten, sondern signifikant überschritten. Die anhaltend hohe Nachfrage verdeutlichte, dass Diskriminierungserfahrungen sowie Fragen zur Rechtsdurchsetzung für Menschen mit Behinderungen weiterhin eine zentrale Rolle spielen. 17% der behandelten Fälle betrafen den Themenbereich „Arbeitswelt“, der damit – wie bereits 2024 – einen zentralen Schwerpunkt meiner Tätigkeit darstellt und auf fortbestehende strukturelle Benachteiligungen im Erwerbsleben hinweist.

Im Jahr 2025 fanden 745 telefonische Beratungen an der Hotline statt. An der eingerichteten Hotline wurden dabei durchschnittlich drei Anrufe pro Tag entgegengenommen, zusätzlich zu weiteren telefonischen

Kontakten durch die einzelnen Referent:innen. Die Hotline bildet damit auch weiterhin ein niederschwelliges und wichtiges Instrument, um rasch und unkompliziert Unterstützung zu ermöglichen. Die kontinuierlich hohe Inanspruchnahme bestätigt die Bedeutung dieses Angebots.

Ein besonders markanter Anstieg zeigte sich bei den begleiteten Schlichtungsverfahren. Im Jahr 2025 wurden 119 Schlichtungsverfahren durch mein Büro begleitet, was einer Steigerung von rund 120% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Davon entfielen 38 Verfahren auf das Behinderteneinstellungsgesetz und 81 auf das Bund-Behindertengleichstellungsgesetz. Rund 41% der von uns begleiteten Schlichtungen endeten mit einer Einigung. Diese Entwicklung ist aus gleichstellungspolitischer Sicht sehr positiv zu bewerten. Sie weist einerseits auf ein wachsendes Bewusstsein für dieses Instrument hin, andererseits auf die Wirksamkeit unserer intensiven Beratung und Begleitung. Die proaktive Information über die Möglichkeit einer Schlichtung und deren verstärkte Thematisierung im

Fallbearbeitung seit 01. Juli 2025



Seit 01. Juli 2025 können aufgrund der Digitalisierung auch konkretere Aussagen zur Fallbearbeitung getroffen werden. **Insgesamt** wurden in diesem Zeitraum **706 Fälle** bearbeitet. **159 der anfragenden Personen waren männlich und 190 weiblich. 357 Personen haben kein Geschlecht angegeben.**¹

Rahmen unserer Vernetzungstreffen und Beratungsgespräche dürften wesentlich zu dieser Entwicklung beigetragen haben.

Seit 1. Juli 2025 ermöglicht die fortschreitende Digitalisierung eine differenzierte Auswertung der Fallbearbeitung. Im Zeitraum seit Einführung der neuen Erfassung wurden 706 Akten systematisch ausgewertet. Die neue Datengrundlage erlaubt eine genauere thematische Zuordnung der Anliegen. Besonders häufig betrafen die Anfragen den Bereich der Verwaltung, gefolgt von Fragen rund um das Arbeitsverhältnis, Güter und Dienstleistungen sowie Bildung. Auch Wohnraum, Gesundheitsdienstleistungen und sozialschutzrechtliche Themen bildeten einen wesentlichen Anteil der bearbeiteten Fälle.

Insgesamt wurden zudem 49 Interventionsschreiben von 1. Juli bis 31. Dezember 2025 verfasst. Diese Schreiben stellen ein zentrales Instrument meiner Tätigkeit dar. Sie ermöglichen es über die reine Beratung hinaus unmittelbar auf konkrete Diskriminierungssituationen zu reagieren und

gegenüber Behörden, Unternehmen oder sonstigen Verantwortungsträger:innen klar Stellung zu beziehen. Durch ein solches Schreiben wird die Rechtslage strukturell dargestellt, auf bestehende Verpflichtungen hingewiesen und eine sachliche Lösung im Sinne des Gesetzes eingefordert. Interventionsschreiben tragen häufig dazu bei, Missverständnisse aufzuklären und rechtswidrige Zustände ohne formelle Verfahren, wie Verbandsklagen, zu bereinigen. Sie wirken damit sowohl im individuellen Einzelfall als auch präventiv, indem sie das Bewusstsein für Gleichbehandlungspflichten stärken. Zugleich sind Interventionsschreiben ein besonders niederschwelliges Instrument in der Beratung. Personen müssen nicht selbst in direkten Kontakt mit der jeweiligen Stelle treten oder rechtlich argumentieren, sondern werden in diesem Prozess wirksam vertreten. Dadurch wird ihnen organisatorischer und emotionaler Aufwand abgenommen und die Hemmschwelle, sich

¹ Dem Grundsatz der Datenminimierung folgend wird nicht aktiv nach der Geschlechtsidentität gefragt.

gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, deutlich gesenkt. Die Erstellung und Übermittlung eines fachlich fundierten Schreibens ermöglicht es somit, Ansprüche effizient und professionell geltend zu machen, ohne dass Menschen mit Behinderungen selbst aktiv werden oder formelle Verfahren einleiten müssen.

Wenn Interventionsschreiben nicht ausreichen, wird seit dem Berichtsjahr auch verstärkt auf Verbands-schlichtungen zurückgegriffen. Während 2024 noch gar nicht davon Gebrauch gemacht wurde, konnten 2025 neun Verbandsschlichtungen eingebracht werden, wovon bereits ein Verfahren mit einer Einigung beendet werden konnte.

Die regionale Auswertung der protokollierten Fälle zeigt, dass ein erheblicher Anteil der Anfragen auf Wien entfiel. Auch aus Niederösterreich, Oberösterreich und der Steiermark erreichten uns zahlreiche Anliegen, während Salzburg, Tirol, Vorarlberg, Kärnten und das Burgenland ebenfalls kontinuierlich vertreten waren. Insgesamt zeigt sich eine bundesweit verstärkte Inanspruchnahme unseres Angebots, das nicht zuletzt auf die Einführung der Regionalbüros zurückzuführen ist.

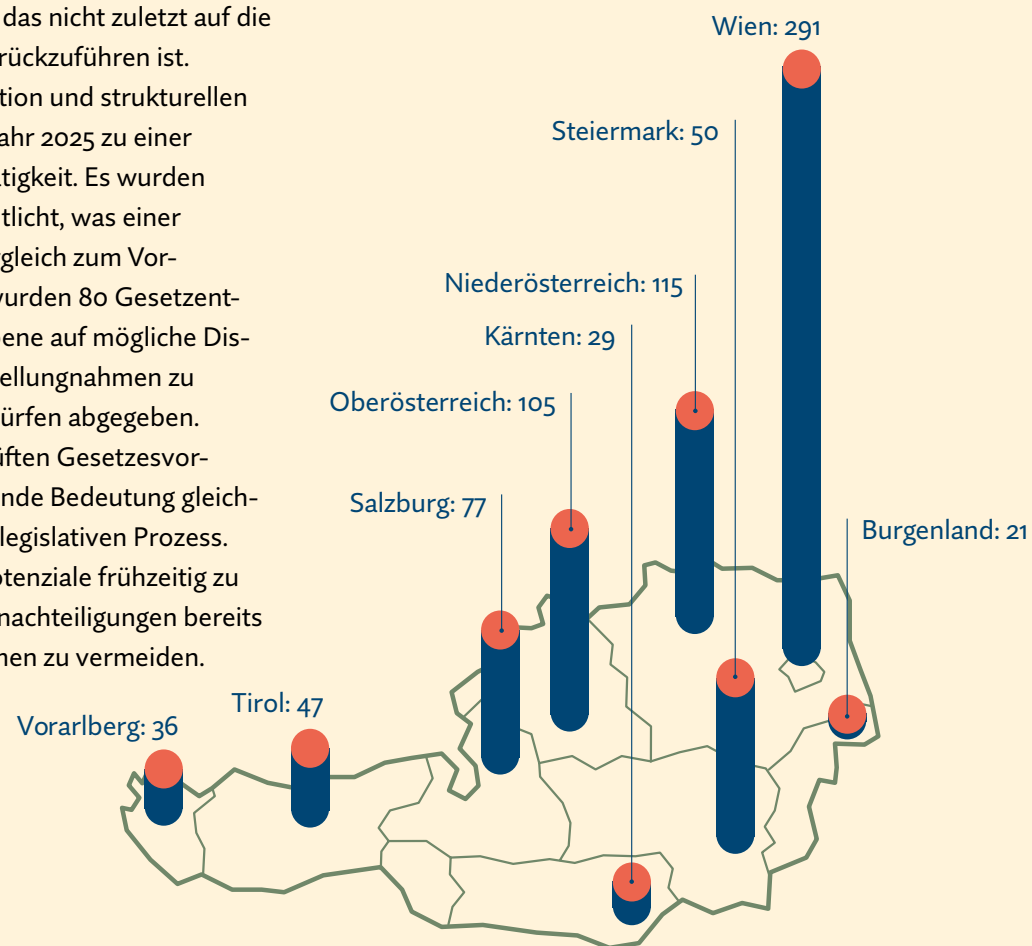
Auch im Bereich der Prävention und strukturellen Gleichstellungsarbeit kam es im Jahr 2025 zu einer deutlichen Ausweitung meiner Tätigkeit. Es wurden 20 Presseaussendungen veröffentlicht, was einer Steigerung von rund 150% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Darüber hinaus wurden 80 Gesetzentwürfe auf Bundes- und Landesebene auf mögliche Diskriminierungen geprüft und 29 Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen abgegeben. Die deutliche Zunahme der geprüften Gesetzesvorhaben unterstreicht die zunehmende Bedeutung gleichstellungsrechtlicher Expertise im legislativen Prozess. Ziel bleibt es, Diskriminierungspotenziale frühzeitig zu identifizieren und strukturelle Benachteiligungen bereits im Entstehungsprozess von Normen zu vermeiden.

Die statistischen Entwicklungen 2025 machen insgesamt deutlich, dass sowohl die individuelle Beratung als auch die strukturelle Einflussnahme weiter an Bedeutung

gewonnen haben. Die Vielfalt an Anfragethemen und die hohe Zahl an Einzelfällen verdeutlichen die Notwendigkeit eines multiprofessionellen Teams und einer engen Vernetzung mit anderen Stakeholder:innen. Mit der weiterentwickelten Datenerhebung wird es künftig jedenfalls möglich sein, Entwicklungen noch präziser zu analysieren und die Tätigkeit meines Büros transparenter und nachvollziehbarer darzustellen. Die Zahlen zeigen klar: Der Bedarf an unabhängiger, spezialisierter Gleichbehandlungsarbeit für Menschen mit Behinderungen ist weiterhin hoch und nimmt stetig zu.

Anzahl der protokollierten Fälle nach Bundesländern

Sonstige bzw. unbekannt: 385



1201

Fälle konnten im Jahr 2025 verzeichnet werden. Das entspricht einem **Anstieg von ca. 24,5%** zu dem vergangenen Jahr.

100

Fälle wurden im Schnitt pro Monat behandelt.

17

Prozent aller behandelten Fälle haben den Themenbereich „**Arbeitswelt**“ betroffen.

745

telefonische Beratungen entfielen allein auf die Hotline. Ca. **drei Anrufe werden pro Arbeitstag** an der Hotline bearbeitet.²

² Telefonische Beratungen im Rahmen weitergehender Einzelfallberatung sind nicht eingerechnet.

1946

Anfragen wurden demnach insgesamt im Jahr 2025 bearbeitet.

119

Schlichtungsverfahren wurden durch mein Büro und mich begleitet.³



Das bedeutet eine **Steigerung** von rund **120%**. Davon **38 zum BEinstG** und **81 zum BGStG**.

41

Prozent der von uns begleiteten Schlichtungen endeten mit einer **Einigung**.

80

Gesetzentwürfe auf Landes- & Bundesebene wurden auf Diskriminierungen geprüft.

20

Presseaussendungen wurden verfasst.⁴

⁴ Das entspricht einer Steigerung von 150%.

³ Durch die Umstellung der Zählweise vom Zeitpunkt des Schlichtungsgesprächs auf den Verfahrensbeginn werden auch 2024 eingeleitete Schlichtungen berücksichtigt; 2025 wurden 75 von uns begleitete Verfahren abgeschlossen.

Empfehlungen

Aufgrund der täglichen Beratung von Menschen mit Behinderungen, zahlreichen Vernetzungstreffen und tiefgehenden Recherchen meines Teams darf ich die vorliegenden Empfehlungen an die politisch Verantwortlichen richten. Meine Aussagen ergeben sich dabei weitgehend auch durch die UN-Behindertenrechtskonvention und die Handlungsempfehlungen des UN-Fachausschusses. Der/Die aufmerksame Leser:in wird zudem feststellen, dass sich einige Punkte wiederfinden, die auch in den letzten Jahren bereits von mir gefordert und leider noch nicht umgesetzt oder aus meiner Sicht nicht ausreichend behandelt worden sind.

1. Gemeinsame Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention

Hintergrund

- Besonderes Augenmerk möchte ich auch dieses Jahr wieder auf die Forderung einer gemeinsamen Zielvereinbarung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden legen. Diese hat sich schon im letztjährigen Tätigkeitsbericht befunden. Leider konnte ich im letzten Jahr jedoch keine Umsetzungsschritte feststellen, obwohl eine harmonisierte Vorgehensweise bei Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, essentiell ist, um die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen und Ungleichbehandlungen aufgrund des Wohnortes zu vermeiden.
- Menschen mit Behinderungen fallen im österreichischen Rechtssystem nicht in die klare Kompetenz des Bundes, der Länder oder der Gemeinden. Während Aspekte wie die berufliche Teilhabe von Menschen

mit Behinderungen durch den Bund geregelt werden, sind weite Teile der gesellschaftlichen Teilhabe in der Kompetenz der Bundesländer. Man spricht von einer Querschnittsmaterie.

Einschätzung

- Die völkerrechtlichen Verpflichtungen der UN-Behindertenrechtskonvention binden jedoch sowohl den Bund als auch die Länder. Viele Aspekte bedürfen dabei einer gemeinsamen harmonisierten Vorgehensweise. Um zum Beispiel die Leistung der Persönlichen Assistenz bedarfsgerecht zu erlangen, muss es Abstimmungen zwischen dem Bund im Bereich der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz und den Ländern im Bereich der Persönlichen Assistenz in den sonstigen Lebensbereichen geben. Statt einer gemeinsamen Vorgehensweise gibt es jedoch momentan verschiedenste

Umsetzungsstrategien der verantwortlichen Stellen. So existieren nebeneinander und unabgestimmt ein Nationaler Aktionsplan Behinderung sowie Aktions- und Etappenpläne der Bundesländer und teilweise auch Aktionspläne auf Gemeindeebene.

Konkrete Empfehlung

- Ich fordere daher einen strukturierten und gemeinsamen Austausch des Bundes und der Länder

unter Einbeziehung der Interessensvertretungen von Menschen mit Behinderungen in Einhaltung der völkerrechtlichen Verpflichtung der Partizipation mit dem Ergebnis einer gemeinsamen bindenden Zielvereinbarung. Diese Vereinbarung muss budgetär entsprechend gedeckt, mit Indikatoren zur Erfolgsmessung versehen und klar terminisiert sein.

2. Entbürokratisierung und Verwaltungsvereinfachung

Hintergrund

- Um Menschen mit Behinderungen eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, gibt es in Österreich zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten. Seitens des Bundes reichen diese von steuerlichen Erleichterungen über erhöhte Familienbeihilfe und Pflegegeld bis hin zur Finanzierung von Persönlicher Assistenz am Arbeitsplatz.
- Seitens der Bundesländer werden weitere Leistungen zur Erhöhung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Rahmen von Chancengleichheits- oder Teilhabegesetzen angeboten. Diese sind beispielsweise ein Persönliches Budget, Persönliche Assistenz außerhalb der Arbeitswelt, Gebärdensprachdolmetschleistungen, Zuschüsse und Adaptierungen im Wohnbereich.
- In der Praxis müssen Menschen mit Behinderungen oft zahlreiche Begutachtungen durch medizinisches oder pflegerisches Personal durchlaufen, in denen ähnliche Anspruchsvoraussetzungen überprüft werden. So stellt das Sozialministeriumservice einen Grad der Behinderung fest, während die Pensionsversicherungsanstalt Pflegestufen überprüft. Ähnlich analysiert die Pensionsversicherungsanstalt die Arbeitsfähigkeit, während das Finanzamt die Fähigkeit, sich dauernd selbstständig Unterhalt zu verschaffen, begutachten lässt. Um Leistungen der Länder beziehen zu können, werden diese Begutachtungen oft nochmals mit gleichen oder sehr ähnlichen Zielen in den unterschiedlichen

Teilhabe- oder Chancengleichheitsgesetzen vorgeschrieben, da die gesetzliche Grundlage in der Zuständigkeit der Länder oft eine andere ist und durch Unterschiede zwischen den Systemen des Bundes und der Länder Synergien ungenutzt bleiben.

- Für die Gruppe der Kinder mit Behinderungen ist diese Leistungslandschaft noch differenzierter und mit mehr Bürokratie verbunden. So müssen Kinder beispielsweise tendenziell häufiger zu Wiederbegutachtungen durch verschiedenste Fachärzt:innen, um eine mögliche „Besserung“ auszuschließen. Angehörige berichten im Rahmen der Sprechstage von einer enormen finanziellen, organisatorischen und emotionalen Belastung.
- Parallel zu den zahlreichen, inhaltlich sehr ähnlichen Begutachtungen für Menschen mit Behinderungen, herrscht in Österreich ein eklatanter Mangel an ärztlichen Sachverständigen, wodurch die Verfahrensdauern vor manchen Behörden und Verwaltungsgerichten oft sehr lange sind und worunter der Umgang mit Menschen mit Behinderungen während der Begutachtung immer wieder leidet. Interessensvertretungen berichten dabei von herabwürdigendem Verhalten durch die Gutachter:innen. Kritik gibt es dazu auch über die Vorgehensweise bei den Verfahren, in denen keine einschlägigen Gutachter:innen/Fachärzt:innen die Gutachten verfassen.
- Letztlich wird in den Begutachtungen oft auf rein medizinische Sichtweise von Behinderung abgestellt,

abgesichert durch die Einschätzungsverordnung. Dies steht in eklatantem Widerspruch zu den völkerrechtlichen Vorschriften der UN-Behindertenrechtskonvention. Eine Überarbeitung dieser Einschätzungsverordnung ist ein seit Jahren offenes und noch immer nicht in Angriff genommenes Projekt aus dem NAP Behinderung II.

- Nach Angaben des Forschungsprojekts Behinderungs- und Teilhabestatistik (BETESTAT) leben in Österreich rund 760.000 Menschen mit „registrierter Behinderung.“ Das bedeutet, sie haben entweder einen durch den Bund festgestellten Grad der Behinderung von mindestens 50% oder beziehen Pflegegeld. Davon nicht umfasst sind Menschen, die nur nach landesgesetzlichen Vorschriften Leistungen der „Behindertenhilfe“ beziehen. Das Potential zum Bürokratieabbau und der Verwaltungsvereinfachung ist demnach groß. Laut Kennzahlen des Sozialministeriumservice aus 2022 stellt dieses jährlich alleine rund 85.000 Sachverständigengutachten und fast 50.000 Behindertenpässe aus.

Einschätzung

- Ich sehe in Österreich im Bereich der Begutachtungen von Menschen mit Behinderungen großen Spielraum zum Bürokratieabbau und Vereinfachung der Verwaltung. Durch eine Vereinheitlichung der Verfahren auf Bundes- und Länderebene besteht Potential, sowohl Sachverständige zu entlasten, als auch die Kosten für Parallelbegutachtungen zu reduzieren.
- Durch die Effizienzsteigerungen könnten Begutachtungen einen menschenrechtlichen Ansatz in einem multiprofessionellen Team verfolgen anstatt einer rein medizinischen Sichtweise.
- Ein One-Stop-Shop für Begutachtungen und Bedarfsfeststellungen würde auch die Betreuungspersonen von Kindern mit Behinderungen stark entlasten. Da die Betreuungsaufgaben und die Begleitung zu Begutachtungen noch immer überproportional Aufgaben der Mütter sind, würde diese Verwaltungsvereinfachung auch zur effektiven Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

Konkrete Empfehlung

- Ich empfehle ausdrücklich die Bündelung der Begutachtungen von Menschen mit Behinderungen an einer Stelle. Essentiell ist eine multidisziplinäre Einschätzung der Bedarfe nach dem menschenrechtlichen Modell von Behinderung gemeinsam mit der zu begutachtenden Person. An dieser Einschätzung sollen neben ärztlichen oder pflegerischen Sachverständigen zum Beispiel auch Sozialarbeiter:innen beteiligt sein. An die Bedarfsfeststellung sollen dann sowohl die Leistungen des Bundes als auch der Länder anknüpfen.
- Es wäre aus den Erfahrungswerten der Beratungen außerdem notwendig, eine davon abgegrenzte gemeindenahe, niederschwellige Informations- und Beratungsstelle einzurichten, die umfängliche Informationen verbindlich über alle möglichen Leistungen der Länder, Gemeinden, des Bundes und der Sozial- und Krankenversicherung zu sämtlichen Lebensbereichen für Menschen mit Behinderungen bereitstellt.
- Gemäß § 14ff Bundesbehindertengesetz obliegt dem Sozialministeriumservice bereits die Aufgabe des umfassenden „Sozial-Services“. Dieses könnte zu einem One-Stop-Shop ausgebaut werden, ohne neue Strukturen schaffen zu müssen.
- Um den völkerrechtlich verpflichtenden Vorschriften zur Partizipation von Menschen mit Behinderungen gerecht zu werden, empfehle ich jedenfalls die Einrichtung einer Arbeitsgruppe unter Einbindung von Interessensvertretungen, wissenschaftlichen Expert:innen sowie des Unabhängigen Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen.
- Da nicht nur die zuständige Stelle für Begutachtungen, sondern auch die Feststellung von Behinderung selbst modernisiert und dem Völkerrecht angepasst werden sollte, wird die Umsetzung in der Arbeitsgruppe zur Evaluierung der Einschätzungsverordnung gemäß Maßnahmen 14-16 des Nationalen Aktionsplan Behinderung II empfohlen.

3. Schlichtungen

Hintergrund

- Bevor Menschen mit Behinderungen ihre Rechte im Fall von Diskriminierungen vor Gericht geltend machen können, sieht das Gleichstellungsrecht eine verpflichtende Schlichtung vor. Bei der Einführung dieses Instruments hat man sich erhofft, dass damit das gesellschaftliche Verständnis über die Rechte von Menschen mit Behinderungen gestärkt und zufriedenstellende und kreative Rechtsdurchsetzung möglich wird. Während das Instrument durchaus Potential hätte, kann sowohl in den gesetzlichen Grundlagen als auch in der praktischen Durchführung Verbesserungspotential festgestellt werden.

Einschätzung

- Grundsätzlich kann eine kostenlose Schlichtung in manchen Fällen ein geeignetes Mittel darstellen, um Rechtsverletzungen und Diskriminierungen zu besprechen und gemeinsam eine Lösung zu finden. Das Konzept der Schlichtung ist kostenlos und nicht an starre Formvorschriften gebunden, was bei einer passenden Durchführung einen Rahmen eröffnet, um Übereinkünfte zu finden, ohne den Rechtsweg vor Gericht bestreiten zu müssen.
- Es gibt jedoch sowohl in der Umsetzung als auch in der Legistik Bereiche, in denen das Instrument der Schlichtung überarbeitet werden muss. Einerseits ist das Schlichtungsverfahren im Moment nur für die diskriminierten Menschen mit Behinderungen verpflichtend, wodurch schon bei der Eröffnung des Verfahrens ein Machtgefälle zu Tage tritt. Andererseits ist eine Schlichtung nicht immer das geeignete Instrument. Gerade bei Belästigungen ist ein offenes Gespräch mit dem:der Belästiger:in oft nicht zielführend und wirkt für viele Menschen mit Behinderungen abschreckend oder gar retraumatisierend. Dies hat zur Folge, dass viele diskriminierte Menschen mit Behinderungen von der Einleitung eines Schlichtungsverfahrens absehen, wodurch für sie keine Möglichkeit zur gerichtlichen Durchsetzung allfälliger Schadenersatzansprüche besteht.

- Auf der gesetzlichen Ebene ist es zudem bedauerlich, dass es noch immer keinen Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch gibt. Dadurch kann zwar bei einer erfolgreichen und professionell durchgeführten Schlichtung die Herstellung der Barrierefreiheit und die Beseitigung der Diskriminierung vereinbart, bei fehlendem Willen der Schlichtungspartner:innen eine solche aber nicht gerichtlich erzwungen werden. Im besten Fall kann ein Schadenersatz erstritten werden. Dieser ist für viele Menschen mit Behinderungen aber nicht die passende Lösung, da die zugrundeliegende Barriere bestehen bleibt. Regelmäßig wäre der barrierefreie Zugang zu einer Dienstleistung weitaus wichtiger für die diskriminierten Menschen mit Behinderungen als die monetäre Bemessung eines vergangenen Schadens. Zudem ist der Gang vor Gericht auch mit dem Prozesskostenrisiko für die klagenden Menschen mit Behinderungen verbunden.
- Das Kostenrisiko, der mangelnde Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch und die einseitig verpflichtende Natur der Schlichtung führen dazu, dass es nur sehr wenig Judikatur zu Diskriminierungsfällen von Menschen mit Behinderungen gibt und damit die Rechtssicherheit in diesem Bereich auch im Jahr 2025 noch nicht ausreichend gegeben ist.

Exkurs: Intersektionalität

- Bei intersektionalen Diskriminierungen werden die Probleme der jetzigen Ausgestaltung der Schlichtung besonders sichtbar. Eine Frau mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität und einer Behinderung belästigt wurde, muss eine Schlichtung einleiten, bevor sie Schadenersatz vor Gericht geltend machen kann. In diesem Schlichtungsverfahren wird erwartet, dass offen mit der belästigenden Person über die Vorfälle gesprochen wird und die Gefühle der diskriminierten Person erörtert werden. Ein Großteil der belästigten Frauen mit Behinderungen verzichtet daher nach einer Beratung über das Prozedere der Schlichtung auf deren Durchführung.

- Bei sogenannten „Mehrfachdiskriminierungen“ sieht § 11 BGStG momentan eine Schlichtung vor. Dabei wird jedoch weiterhin strikt zwischen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung und aufgrund anderer Diskriminierungstatbestände wie der Geschlechtsidentität unterschieden. Die gesetzliche Grundlage schreibt somit nicht nur eine Schlichtung vor, sondern erkennt auch die empirisch belegten Erkenntnisse zu Intersektionalität. Denn durch das Zusammenspiel verschiedener Diskriminierungstatbestände ergeben sich in der Praxis komplexe Lebenserfahrungen, die sich aus einer getrennten Sichtweise auf die Diskriminierungstatbestände nicht ergeben würden. Eine Frau mit Behinderungen erlebt aufgrund ihrer Identität als Frau mit Behinderungen unter Umständen Diskriminierungen, die sich nicht nur durch eine Identität als Frau oder eine Identität als Mensch mit Behinderungen erklären lassen. Das Zusammenspiel der zwei Merkmale kann zu anderen Diskriminierungserfahrungen führen.
- Wenn argumentiert wird, dass Personen mit „Mehrfachdiskriminierungen“ eine Wahlfreiheit zwischen der Gleichbehandlungskommission, die man für alle Diskriminierungserfahrungen außer der Behinderung anrufen kann, und einer Schlichtung haben, wenn man nur eine der erfahrenen Diskriminierungen vorbringt, erkennt das die oben erwähnte Natur von Intersektionalität. Nicht nur wird durch diese Argumentation verlangt, dass man einen Teil seiner Identität, wie das Geschlecht oder die Behinderung, vollständig ausblendet und somit gezwungen ist, Lücken in seinen Erfahrungen zu lassen. Aufgrund der Tatsache, dass intersektionale Diskriminierungen mehr als nur eine Addition von getrennten Diskriminierungserfahrungen darstellen, steht man auch praktisch vor der Herausforderung, dass man die Diskriminierung nicht abbilden kann, ohne die vollständige Lebensrealität der Menschen zu berücksichtigen.
- Nicht nur die gesetzlichen Grundlagen zur Schlichtung verkennen hier jedoch die Realität. Auch die vorgeschriebene Trennung des Diskriminierungstatbestandes der Behinderung von den anderen Tatbeständen führt in der Praxis zu Problemen.

Einerseits sind die Schlichtungsreferent:innen des Sozialministeriumservice nicht geschult im Umgang mit intersektionalen Diskriminierungen, da ihre Expertise auf Diskriminierungen aufgrund der Behinderung alleine abzielt. Andererseits führt die Trennung der Gleichbehandlungsstellen in die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen für Beratung und Unterstützung bei Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen und die Gleichbehandlungsanwaltschaft für Beratung und Unterstützung bei Diskriminierungen aufgrund der restlichen gesetzlich anerkannten Diskriminierungsfälle in der Praxis dazu, dass keine der Stellen alleine über die notwendige Erfahrung verfügt, um intersektionale Diskriminierungen in der notwendigen Tiefe behandeln zu können. Eine gemeinsame Beratung ist gesetzlich nicht vorgesehen und stellt die Organisationen, auch aufgrund räumlicher Trennung, oft vor Herausforderungen.

- Die einseitig verpflichtende Schlichtung bei Belästigungen, die getrennten Zuständigkeiten der Gleichbehandlungsstellen und die fälschliche Annahme von „Mehrfachdiskriminierungen“ führen dazu, dass das momentane Antidiskriminierungsrecht Menschen mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen nicht ausreichend schützt und ihnen in der Praxis oftmals die Durchsetzung ihrer Rechte verwehrt.

Konkrete Empfehlung

- Es braucht verpflichtende Standards und Vorgaben für den Ablauf von Schlichtungen und Schulungen für die Referent:innen. Schlichtungen sollen weiterhin auf die individuellen Bedarfe der Personen eingehen können, aber österreichweit die gleichen Eckpunkte und Mindestqualität aufweisen. Referent:innen sollen das gleiche Verständnis von ihren Aufgabenbereichen haben und die richtigen Werkzeuge zu traumanformierter Gesprächsführung besitzen.
- Notwendig ist auch der Zugang zu einer kostenfreien, kommissionellen Beurteilung der stattgefundenen Diskriminierung für Menschen mit Behinderungen, um den Zugang zum Recht zusätzlich zu möglichen freiwilligen Schlichtungsverfahren zu verbessern. Als Vorbild kann die Gleichbehandlungskommission dienen.

- Es wird empfohlen, dass die Schlichtung zum freiwilligen Instrument für beide Seiten wird, während andere Rechtsschutzmöglichkeiten eröffnet werden sollten, wie ein Verfahren vor einer unabhängigen Kommission sowie der direkte Weg zum Gericht.
- Weiters muss in konsequenter Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union zu den Standards der Gleichbehandlungsstellen eine Stelle geschaffen werden, die in Fällen von intersektionaler Diskriminierung adäquat und mit der notwendigen Erfahrung und Expertise beraten kann. Damit wäre zumindest in den Bereichen des Bundes eine Verbesserung des Antidiskriminierungsrechts erreicht.

4. Abbau von Sonderschulen

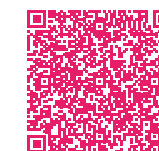
Hintergrund

- In den letzten zwei Jahren musste ich nicht nur feststellen, dass sich Bekenntnisse zu Sonderschulen in den Programmen und Plänen politischer Parteien und einiger Landesregierungen finden. Es wurden in einzelnen Bundesländern auch konkrete Schritte zum Bau neuer und zur Erweiterung der Kapazitäten bestehender Sonderschulen gefasst.
- Österreich hat die UN-Behindertenrechtskonvention 2008 ratifiziert. Diese gilt für den Bund, die Länder und die Gemeinden und muss völkerrechtlich umgesetzt werden. Art. 7 UN-BRK regelt dabei die Rechte von Kindern mit Behinderungen. Das Recht auf inklusive Bildung wird nochmals explizit in Art. 24 UN-BRK herausgestrichen. Segregierende Sonderschulen widersprechen dabei klar diesen Verpflichtungen.¹
- 2023 hat der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen nach einem umfassenden Dialog mit Österreich konkrete Empfehlungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention



¹ Über den QR Code haben sie Zugriff auf die UN-Behindertenrechtskonvention - Deutsche Übersetzung der Konvention und des Fakultativprotokolls

verfasst. In seiner Empfehlung zu Art. 7 UN-BRK weist er auf die Wichtigkeit hin, „die Segregation von Kindern mit Behinderungen in Einrichtungen in allen Lebensbereichen, einschließlich der Bildung, zu beenden.“ Zu Art. 24 UN-BRK wird der Ausschuss noch konkreter und empfiehlt zur Umsetzung der Konvention, „den Ausbau des segregierten Schulsystems unverzüglich zu beenden und dieses Schulsystem auslaufen zu lassen, zu gewährleisten, dass Ressourcen, einschließlich Finanzmitteln, für den Übergang von der segregierten zur inklusiven Bildung bereitstehen, eine bundesweite Strategie für inklusive Bildung zu entwickeln, die alle Bildungssysteme auf allen Bildungsebenen, einschließlich derjenigen der Länder und Gemeinden, umfasst, bildungspolitische Regelungen und Leitlinien für inklusive Bildung festzulegen, auch auf Ebene der Länder und Gemeinden, und in enger Konsultation mit Organisationen von Menschen mit Behinderungen und unter ihrer aktiven Beteiligung harmonisierte inklusive Lehrpläne zu erarbeiten und die Strategie zügig umzusetzen.“²



² Über den QR Code gelangen Sie direkt zu dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Einschätzung

- Eine segregierende Schulform wie die Sonderschule ist nicht nur als diskriminierend zu sehen, sondern steht in klarem Widerspruch zu Österreichs völkerrechtlichen Verpflichtungen. Mit dem Bau neuer Kapazitäten handelt Österreich gegen die ausdrücklichen Empfehlungen des UN-Fachausschusses. So verstößt der Staat gegen geltende völkerrechtliche Verpflichtungen.

5. Betreuung von Kindern mit Behinderungen**Hintergrund**

- Mit Bedauern stelle ich fest, dass die notwendige Betreuungsarbeit während der Schulzeit, aber auch in der Freizeit und den Ferien, immer mehr auf die Obsorgeberechtigten ausgelagert wird. Dies hat zur Folge, dass Eltern von Kindern mit Behinderungen oft nur teilzeitbeschäftigt sein können und Einbußen zum Beispiel in der Pension hinnehmen müssen. Dies führt häufig zu geschlechtsspezifischen Vermögensunterschieden zulasten von Frauen.

Konkrete Empfehlung

- Ich empfehle daher, dass Bund, Länder und Gemeinden in konkrete Gespräche treten, um den Bau neuer Sonderschulen möglichst aufzuhalten und die vom UN-Fachausschuss empfohlene Strategie für inklusive Bildung zu entwickeln. In diesen Prozessen müssen Menschen mit Behinderungen in allen Phasen partizipativ involviert werden.

- Besonders problematisch ist, dass Nachmittagsbetreuungen oder Ferienangebote häufig nicht barrierefrei zugänglich sind oder schlicht nicht über die notwendige personelle Ausstattung verfügen, um Kinder mit Behinderungen zu begleiten.

Einschätzung

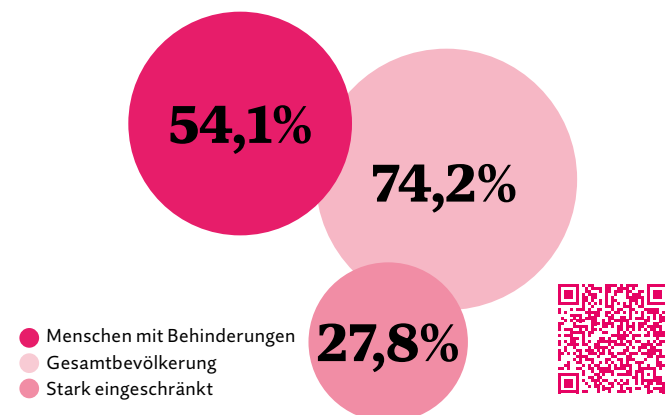
- Durch die Verschiebung der Verantwortlichkeiten auf die Obsorgeberechtigten und die mangelnden Angebote werden viele Obsorgeberechtigte gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit einzuschränken oder ganz aufzugeben. Die faktischen Auswirkungen auf Gender-Pay-Gap und Geschlechtergerechtigkeit sind dabei gravierend.

Konkrete Empfehlung

- Barrierefreie Nachmittags- und Ferienbetreuung müssen flächendeckend ausgebaut werden. Dazu sollen Anreize für die Bundesländer geschaffen werden.
- Es braucht die gesicherte Finanzierung von Assistenz- und Stützkräften im schulischen und außerschulischen Bereich.
- Weiters sind bundesweit einheitliche Standards zur Qualitätssicherung notwendig.
- Hierzu soll ein partizipativer Prozess aufgesetzt werden, in dem Bund, Länder und Gemeinden gemeinsam Angebote für Kinder mit Behinderungen gewährleisten.

Erwerbstätigkeitsquote in Österreich

Daten zeigen, dass Menschen mit Behinderungen deutlich seltener erwerbstätig sind als die Gesamtbevölkerung. Bei Menschen, die sich selbst als „stark eingeschränkt“ definieren, liegt die Quote nochmal deutlich niedriger.



Scannen Sie den QR Code für weitere Informationen zu dem Thema Menschen mit Behinderungen in Österreich.

6. Notwendige Maßnahmen im Bereich der Arbeit**Hintergrund**

- Leider sind Menschen mit Behinderungen nach wie vor überdurchschnittlich von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Anstatt hier aktiv neue Impulse zu setzen und die Arbeitslosigkeit zu senken, wurde im letzten Jahr seitens der Bundesregierung die Entscheidung getroffen, die notwendige Finanzierung des Ausgleichstaxfonds für Menschen mit Behinderungen nicht fortzusetzen. Dadurch ist es zum Auslaufen von Projekten und zur Reduktion von langjährig bestehenden Zuschüssen gekommen. Letztlich wird diese Vorgehensweise zu einer erhöhten Arbeitslosigkeit und zu einer Mehrbelastung für Menschen mit Behinderungen sowie der Sozial- und „Behindertenhilfe“ langfristig führen.
- Leider sind positive Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen weiterhin nicht verpflichtend und somit in der Praxis schwer durchsetzbar. Zuschüsse sind von dem Umfang der Behinderungen abhängig, die durch ein medizinisches Gutachten festgestellt werden.
- Weiterhin nehmen auch nicht alle Bundesländer am Pilotprojekt zur „Harmonisierung der Persönlichen Assistenz“ teil oder rufen Mittel über die Richtlinie „Inklusive Arbeit“ ab.
- In Tagesstrukturen und Werkstätten wird noch immer ein Taschengeld ausgezahlt und die dort tätigen Menschen mit Behinderungen sind auf Transferleistungen der Sozial- und „Behindertenhilfe“ angewiesen.

Konkrete Empfehlung

- Der Ausgleichstaxfonds soll in Zukunft so ausgestaltet werden, dass Maßnahmen langfristig finanziert werden können und die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen aktiv gesenkt werden kann. Dazu braucht es konkrete Arbeit an gesetzlichen Reformen. Jedenfalls darf es nicht zu weiteren Kürzungen und Einsparungen kommen, die massive Verschlechterungen im Leben von Menschen mit Behinderungen hervorrufen.

- Eine zentrale Forderung von mir bleibt ein gleicher Zugang zur Persönlichen Assistenz in allen Lebensbereichen. Gleichzeitig müssen aber auch andere Unterstützungsmaßnahmen bedarfsgerecht gewährleistet werden. Dazu soll das Pilotprojekt „Harmonisierung der Persönlichen Assistenz“ in den Regelbetrieb unter Teilnahme aller Bundesländer überführt werden.
- Wie bereits in den Vorjahren empfehle ich zur Reduktion der hohen Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderungen, dass Arbeitsuchende mit Behinderungen oder gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen vom Arbeitsmarktservice individuell durch adäquate Maßnahmen gefördert und vermittelt werden. Dies sollte auch die Neufassung der Kriterien für die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit umfassen, differenziert nach Lebensalter und Lebensumständen. Das Projekt der Arbeitsfähigkeit unter 25 („AF25“) soll ausreichend finanziert und Menschen mit Behinderungen in der Ausgestaltung umfassend einbezogen werden.
- Eine weitere langjährige Empfehlung ist die Einführung der Vollversicherung bei der Sozialversicherung bei Tätigkeiten in Tagesstrukturen und Werkstätten der Bundesländer, um unter anderem den Erwerb von Anwartschaften auf eine Eigenpension zu ermöglichen. Dabei ist auch die schrittweise Abschaffung des „Taschengeldes“ in Tagesstrukturen notwendig und dessen Ersatz durch einen angemessenen Entgeltanspruch. Eine faire Bezahlung für gleichwertige Arbeit für Menschen mit Behinderung ist und bleibt ein Menschenrecht.
- Leider konnte ich keine Reduktion bei der Anzahl an Diskriminierungsvorwürfen im öffentlichen Dienst feststellen. Weiterhin besteht dringender Handlungsbedarf in den Ressorts, um Menschen mit Behinderungen die gleichen Aufstiegs- und Karrierechancen zu ermöglichen. Es braucht entsprechende Bewusstseinsbildung und einschlägige Initiativen zur faktischen Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.

7. Barrierefreiheit in der Gewerbeordnung

Hintergrund

- Barrierefreiheit ist momentan kein von § 74 Abs. 2 Gewerbeordnung 1994 erfasstes Interesse. Daher wird bei einer Betriebsanlagengenehmigung durch die Behörde die notwendige barrierefreie Ausgestaltung von Unternehmen nicht überprüft.
- In der Praxis erlebe ich mit meinem Team immer wieder Fälle, in denen Gewerbetreibende bzw. Unternehmer:innen im Rahmen einer Schlichtung das erste Mal erfahren, dass mangelnde Barrierefreiheit eine mittelbare Diskriminierung darstellen kann und sie schadenersatzpflichtig sein könnten. Oft bekomme ich von den Gewerbetreibenden dann die Rückmeldung, dass sie sich mehr um Barrierefreiheit gesorgt hätten, wenn sie frühzeitig darauf hingewiesen worden wären.

Einschätzung

- Eine Einführung von Barrierefreiheit als Prüfkriterium bei Betriebsanlagengenehmigungen würde die Anzahl an Diskriminierungen durch Unternehmer:innen voraussichtlich stark verringern und auch Unternehmen vor

vermeidbaren Schadenersatzansprüchen schützen. Dadurch kann man Betrieben im Nachgang die finanziellen Aufwendungen zur Erreichung eines gesetzeskonformen Zustands sowie das immanente Risiko von etwaigen kostspieligen Gerichtsverfahren ersparen.

Konkrete Empfehlung

- Aus den oben genannten Gründen fordere ich eine Interpretation des § 74 Abs. 2 Gewerbeordnung unter Berücksichtigung der Verpflichtungen zur umfassenden Barrierefreiheit durch die UN-Behindertenrechtskonvention. Alternativ kann auch eine Novellierung der gesetzlichen Bestimmung die Lösung herbeiführen.
- Flankierend muss die Bedeutung von Barrierefreiheit auch verpflichtend Teil der Architekturausbildung sein, um Bewusstsein in der Praxis zu schaffen und den Gewerbetreibenden auch die Beauftragung von Personen zu ermöglichen, die die Grundlagen des barrierefreien Bauens beherrschen.

8. Faire Vergaben nach dem Bestbieter:innenprinzip

Hintergrund

- Obwohl eine Novelle des Vergaberechts 2025 in Begutachtungen gegangen ist, musste ich leider feststellen, dass meine Empfehlungen noch keinen Eingang gefunden haben. Daher erneuere ich meine letztjährige Forderung nach fairen Vergaben nach dem Bestbieter:innenprinzip.
- Während bei Vergabeverfahren auf die Ökologie ("Umweltgerechtigkeit der Leistung") zwingend Bedacht zu nehmen ist, kann soziale Gerechtigkeit („sozialpolitische Belange“) lediglich fakultativ berücksichtigt werden. Aufgrund dieser gesetzlichen Wertung gibt es keine Pflicht bei Vergabeverfahren beispielsweise die Beschäftigung von Frauen, von

Personen im Ausbildungsverhältnis, von Langzeitarbeitslosen, von Menschen mit Behinderungen oder älteren Arbeitnehmer:innen zu berücksichtigen. Von einer verpflichtenden Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen kann unter gewissen Umständen auch abgesehen werden – zum Beispiel, wenn die Kosten unverhältnismäßig wären.

Konkrete Empfehlung

- Soziale Gerechtigkeit und Umweltgerechtigkeit sollten auch in den Materiengesetzen auf Augenhöhe verankert werden. Die langfristigen Kosten einer umweltschädigenden und/oder sozial ungerechten Maßnahme übersteigen in der Regel die Ersparnisse des Billigstbieter:innenprinzips erheblich. Die

verpflichtende Berücksichtigung von qualitätsbezogenen Aspekten und des Bestbieter:innenprinzips bei allen Vergaben der öffentlichen Hand ist daher – auch aus wirtschaftspolitischer und haushaltsrechtlicher Sicht – unumgänglich.

- Die UN-Behindertenrechtskonvention kennt keine Verhältnismäßigkeitsprüfung bei der Herstellung

der Barrierefreiheit. Eine solche Prüfung ist nur bei angemessenen Vorkehrungen zur Beseitigung bestehender Barrieren zulässig. Die Streichung der Ausnahmen von der Pflicht zur Barrierefreiheit bei Vergabeverfahren ist daher aufgrund der völkerrechtlichen Verpflichtungen Österreichs geboten.

9. Barriere- und diskriminierungsfreie Gesundheitsversorgung

Hintergrund

- Durch die Veranstaltung von Vernetzungstreffen in allen Bundesländern zum Thema „Kinder und Jugendliche mit Behinderungen“ im 2. Halbjahr 2025 wurden mir nochmalig die strukturellen Defizite in der psychotherapeutischen und psychiatrischen Versorgung von Kindern und Jugendlichen verdeutlicht.
- In meiner Beratungstätigkeit stelle ich zudem fest, dass die barrierefreien Kommunikationsmöglichkeiten in der gesamten Gesundheitsversorgung noch immer stark mangelhaft sind. Während Dolmetschleistungen in Österreichischer Gebärdensprache manchmal, aber keinesfalls ausreichend vorhanden sind, gibt es beispielsweise kaum Angebote, die für schwerhörige Personen barrierefrei zugänglich sind. Diese Personengruppe wäre oftmals auf Schriftdolmetschung oder eine Induktionsanlage angewiesen.
- Eine weiterhin bestehende Herausforderung liegt zudem in der flächendeckenden Einführung und Verwendung von Leichter Sprache im Gesundheitssystem. Gerade in diesem Bereich ist es entscheidend, Informationen in verständlicher Weise zu erhalten.
- Obwohl es Bestrebungen in der Gesundheit Österreich GmbH gibt, durch diverse Arbeitsgruppen die Barrierefreiheit des Gesundheitssystems zu erheben und die medizinische Versorgung von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, laufen hierzu mehrere Projekte parallel, jedoch ohne einen koordinierten Plan, wie die Ergebnisse zusammengeführt und Ressourcen sinnvoll genutzt werden können, um Doppelungen zu vermeiden.

Konkrete Empfehlung

- Die psychotherapeutische und psychiatrische Versorgung von Kindern und Jugendlichen muss flächendeckend sichergestellt werden. Dazu braucht es Initiativen auf Bundes- und Landesebene, um auch in ländlichen Regionen den Zugang zu gewährleisten. Ich empfehle diese Maßnahme in bestehende oder neue Vereinbarungen zwischen Bund und Ländern aufzunehmen und zu priorisieren.
- Eine strukturierte und partizipativ geplante Erhebung von Barrierefreiheitsvoraussetzungen und den aktuellen Gegebenheiten im österreichischen Gesundheitssystem ist notwendig, um danach konkrete Maßnahmen zur Verbesserung auszuarbeiten. Dazu sollen bestehende und bisher weitgehend abgegrenzte Projekte der Gesundheit Österreich GmbH gebündelt und effizient genutzt werden.

Ausblick

Meine Tätigkeit wird auch in der kommenden Berichtsperiode von der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Vernetzung, Bewusstsein und politischer Arbeit geprägt sein. Angesichts bestehender Schutzdefizite und der anstehenden

Herausforderungen im europäischen und nationalen Recht bleibt es entscheidend, meine Funktion als unabhängige Institution zu stärken und die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen in allen relevanten Entscheidungsprozessen sichtbar zu machen.

Stärkung der Vernetzung auf regionaler Ebene

Die halbjährlichen Vernetzungstreffen in allen Bundesländern haben sich als zentrale Plattform für den fachlichen Austausch und die Koordination regionaler Anliegen etabliert. Auch künftig werden diese Treffen genutzt, um Erfahrungen aus den Ländern zu bündeln, Handlungsbedarfe frühzeitig zu identifizieren und gemeinsame Strategien zur Stärkung der Gleichstellung umzusetzen. Die Vernetzung leistet einen wichtigen Beitrag, um föderale Strukturen sinnvoll zu verknüpfen und die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele nachhaltig zu unterstützen.

Jubiläumsveranstaltungen zum 20-jährigen Bestehen der Funktion

Das 20-jährige Bestehen der Funktion der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen bietet die Gelegenheit, sowohl erreichte Fortschritte zu würdigen als auch bestehende Herausforderungen zu reflektieren. Geplante Veranstaltungen und Fachformate sollen einen fachlich wie gesellschaftlich orientierten Dialog fördern, Impulse für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit setzen und die Relevanz der Funktion für Menschen mit Behinderungen sichtbar machen.

Umsetzung der EU-Richtlinie 2024/1499 über die Standards für Gleichbehandlungsstellen

Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2024/1499 wird ein zentraler Schwerpunkt der kommenden Monate sein. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung wurden seitens der Bundesregierung noch keine konkreten Schritte für die nationale Umsetzung gesetzt, was die rechtzeitige und wirksame Einführung der vorgesehenen

Schutzmechanismen erschwert. Ich werde gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft den Prozess auf Bundesebene aufmerksam begleiten, auf die Notwendigkeit einer inklusiven, barrierefreien und effektiven Umsetzung hinwirken und sicherstellen, dass die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen frühzeitig in die Entscheidungsprozesse einfließen.

Verbesserung des Zugangs zum Recht für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Ein fortlaufender Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der gezielten Verbesserung des Zugangs zum Recht für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Dies umfasst insbesondere die Bereitstellung von Informationen in Leichter und Einfacher Sprache, barrierefreie Beratungsangebote und unterstützende Verfahren, damit Menschen mit Lernschwierigkeiten ihre Rechte effektiv wahrnehmen können. Ich werde weiterhin Maßnahmen fördern, die Hürden im Zugang zu Rechtswegen abbauen, rechtliche Partizipation ermöglichen und die Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten stärken. Ein besonderer Fokus im nächsten Jahr wird

dabei auf der Beibehaltung der halbjährlichen Vernetzungstreffen in jedem Bundesland liegen. Im ersten Halbjahr 2026 werden wir diese unter das Thema „Strukturelle Hürden bei der Leistungsvergabe“ stellen.

Essentiell bei der Verbesserung zum Zugang zum Recht für Menschen mit Lernschwierigkeiten wird auch die Weiterentwicklung der Schlichtung als Instrument außergerichtlicher Streitbeilegung sein. Hierzu werde ich mich aktiv in den bereits geplanten Prozess einbringen und die Erfahrungen aus der Beratung einbringen, um die Rechte von Menschen mit Behinderungen in diesem Verfahren nicht nur auf dem Papier sondern auch in der Praxis bestmöglich durchzusetzen.

Rolle als unabhängige Gleichbehandlungsstelle

Insgesamt bleibt es das Ziel, die Funktion der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen für Menschen mit Behinderungen als unabhängige, konstruktive und kritische Stimme im gleichstellungspolitischen Diskurs weiter zu stärken. Die kommenden Monate bieten die Gelegenheit, bestehende Schutzlücken sichtbar zu machen, politische Entscheidungsträger:innen auf ihre Verpflichtungen hinzuweisen und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen konsequent auf der politischen Agenda zu verankern.



Notizen

[illegible]



**Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
für Menschen mit Behinderungen**

**Babenbergerstraße 5, 1010 Wien
Tel: 0800 80 80 16 (gebührenfrei)**

Fax: 01-71100/862237

E-Mail: office@behindertenanwaltschaft.gv.at

www.behindertenanwaltschaft.gv.at

