

Exposé zum Dissertationsvorhaben

Schlichtung oder Mediation? Außergerichtliche Konfliktlösung bei Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt

Verfasser

Alexander Freiherr von Lamezan, BA MA M.A. LL.M.

angestrebter akademischer Grad

Doctor of Philosophy (PhD)

Betreuer

Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Risak

Studienrichtung: Interdisciplinary Legal Studies

Studienkennzahl: A 794 242 Dissertationsgebiet: Arbeitsrecht Matrikelnummer: 0710132

Thematische Eingrenzung und Relevanz

Im Rahmen der Umsetzung der GleichbehandlungsRL 2000/78/EG kam es durch die Novelle BGBl I 2005/82 zur Einführung eines Schutzes vor Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt, welches in §§ 7a-7r BehinderteneinstellungsG (BEinstG) verankert wurde.

Eine Behinderung iSd § 3 BEinstG liegt bei Auswirkung einer "körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesorgane vor, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren", welche voraussichtlich mehr als sechs Monate andauert. Für den Diskriminierungsschutz von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt (§§ 7a-7r BEinstG) ist daher kein Mindestgrad der Behinderung erforderlich (§ 2 Abs 4 BEinstG).

Unter Diskriminierung kann allgemein eine ungleiche, ungünstigere Behandlung verstanden werden. Bei einer unmittelbaren Diskriminierung (§ 7c Abs 1 BEinstG) erfolgt die Ungleichbehandlung einer Person direkt aufgrund der Behinderung, wohingegen bei einer mittelbaren Diskriminierung scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Menschen mit Behinderung gegenüber anderen Menschen in besonderer Weise benachteiligen (§ 7c Abs 2 BEinstG). In § 7b Abs 1 Z 1 bis 10 BEinstG sind demonstrativ einzelne Diskriminierungstatbestände aus der Arbeitswelt aufgelistet, die von der Begründung des Arbeitsverhältnisses (Bewerbungs- und Auswahlphase, Einstellung), über Aus- und Weiterbildung sowie spezifische Arbeitsbedingungen (zB Ausstattung und Gestaltung des Arbeitsplatzes) bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen.

Mit Verweis auf §§ 14ff Bundes-BehindertengleichstellungsG (BGStG) wurde für die Klageerhebung zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen aus der Diskriminierung zwingend ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice (früher Bundessozialamt, heute Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen) vorgeschaltet. Das obligatorische Schlichtungsverfahren soll einen Interessenausgleich zwischen den Parteien ermöglichen. Der Gesetzgeber sieht in dem Schlichtungsverfahren ein niederschwelliges Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung sowie eine Möglichkeit, die Anzahl von Klagen gering zu halten.¹

Die Klage ist zulässig, sofern nicht innerhalb von drei Monaten (in Fällen der Kündigung oder Entlassung eines Monats) ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine Einigung erzielt

_

¹ ErläutRV 836 BlgNR 22. GP 5, 10.

wurde. Da das Schlichtungsverfahren eine Zulässigkeitsvoraussetzung für die Klageerhebung darstellt, ist eine Klage ohne vorheriges Verfahren zurückzuweisen.²

SchlichtungsreferentInnen führen das Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice durch. Dieses ist als Behörde dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz unterstellt und hat neun Landesstellen, deren Hauptaufgabe die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist.

Alternativ zur Schlichtung soll nach § 15 BGStG auch Mediation durch eingetragene MediatorInnen nach dem Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG) als Instrument der außergerichtlichen Konfliktlösung durch einen einvernehmlichen Ausgleich der Interessengegensätze zwischen den Parteien angeboten werden. Der Bund trägt gem § 16 BGStG die Kosten für die Mediation und eine allfällige Beiziehung von Sachverständigen, DolmetscherInnen sowie sonstigen Fachleuten.

Das Verfahren endet entweder mit einer Schlichtungseinigung, einer Mediationsvereinbarung oder einer Bestätigung, dass keine Einigung erzielt werden konnte.

Seit Einführung eines verpflichtenden Schlichtungsverfahrens am 1.1.2006 wurden bis zum 31.12.2013 1.494 Verfahren durchgeführt, wovon 722 Fälle (48,3%) in den Bereich der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt nach BEinstG fielen. Da nicht einmal in 2% der Fälle Mediation in Anspruch genommen wurde, spielt diese im Rahmen der Schlichtungsverfahren bislang nahezu keine Rolle.³ Dies scheint umso erstaunlicher, als der Mediation im Rahmen der Schlichtungsverfahren in den Gesetzesmaterialien eine zielführende Bedeutung zugeschrieben wird: "Es ist – insbesondere im Hinblick auf die durchzuführende Mediation – zu erwarten, dass der überwiegende Teil der Diskriminierungsfälle im Schlichtungsverfahren einer gütlichen Einigung zugeführt werden und nicht zu Gericht kommen wird."⁴

Fraglich in diesem Zusammenhang bleibt, worin genau der Unterschied zwischen Schlichtung und Mediation besteht. Das Sozialministeriumservice erläutert im Rahmen eines Informationsblattes das Schlichtungsverfahren nach §§ 14 BGStG folgendermaßen: "Das Schlichtungsverfahren wird nach freiem Ermessen, aber unter Beachtung der Grundsätze der Unparteilichkeit, Unbefangenheit, Gerechtigkeit und Billigkeit durchgeführt. Der konkrete Verfahrensablauf wird in Abstimmung mit den Beteiligten festgelegt. Die Sozialministeriumservice SchlichtungsreferentInnen des unterstützen die

-

² Potz, Bestandsschutz behinderter Arbeitnehmer, ecolex 2009, 466 (467).

³ Frey/Ladstätter, Soft Law und gerichtliche Durchsetzung im Behindertengleichstellungsgesetz, juridikum 2015, 120 (122, 124).

⁴ ErläutRV 836 BlgNR 22. GP 5, 10.

Schlichtungsbeteiligten im Bemühen, den Streit gütlich beizulegen. Die Einigung selbst kann aber nur einvernehmlich zwischen den Schlichtungsparteien erfolgen." Auf der zweiten Seite des Informationsblattes wird auch die Mediation kurz vorgestellt, wobei hier kein wesentlicher Unterschied zur Schlichtung erkennbar ist. Die Verfahrensunterschiede scheinen daher hauptsächlich in den durchführenden Personen zu liegen (Schlichtung: SchlichtungsreferentInnen; Mediation: eingetragene MediatorInnen).⁵

Die Abgrenzung zwischen Schlichtung und Mediation ist jedoch generell problematisch, da im englischsprachigen Raum "mediation" (Mediation) und "consiliation" (Schlichtung) synonym verwendet werden, wenngleich inhaltlich der Schlichter/die Schlichterin im Gegensatz zu einem Mediator/einer Mediatorin keine Vorschläge für eine mögliche Vereinbarung unterbreitet.⁶ Die deutschsprachige Sichtweise ist hingegen vollkommen konträr zum englischsprachigen Verständnis von Schlichtung und Mediation: In der Schweiz gibt es beispielsweise eine Schlichtungsstelle in Diskriminierungsfragen, die den Parteien Vergleichsvorschläge aufzeigt.⁷ In Deutschland werden im Rahmen der Schlichtung ebenfalls unverbindliche Lösungsvorschläge dargestellt.⁸ Die Begründung des Gesetzesentwurfes für das deutsche Mediationsgesetz⁹ macht die Unterscheidung von Schlichtung und Mediation folgendermaßen deutlich: "Insbesondere im Hinblick auf die Eigenverantwortlichkeit der Parteien für die Lösung des Konflikts unterscheidet sich die Mediation von anderen Verfahren, in denen die den Streit schlichtende Person den Parteien eine bestimmte Konfliktlösung vorschlagen kann (Schlichtung) [...]."¹⁰

In Österreich werden im Arbeitsrecht Schlichtungsstellen bei Streitigkeiten über Betriebsvereinbarungen eingesetzt, die nicht nur eine Konfliktlösung vorschlagen, sondern im Falle einer Nichteinigung auch entscheidungsbefugt sind (§ 144 ArbVG).¹¹

Es stellt sich nun die Frage, welches Verständnis das Schlichtungsverfahren nach §§ 14 BGStG von Schlichtung und Mediation hat. In den Erläuterungen zum BGStG wird ein stufenbasiertes Verfahren deutlich: "Erfolgt eine Einigung nicht bereits im Erstgespräch, ist das Angebot externer Mediation zu machen."¹² Festzuhalten ist zunächst, dass die terminologische

⁵ Risak, Die Mediation im Arbeitsrecht, ÖJZ 2012, 389 (392f).

⁶ *Risak*, Zum Stand der Mediation arbeitsrechtlicher Konflikte in Deutschland und Österreich, Paper für die GIRA-Jahrestagung 2011 in Düsseldorf, online unter: http://www.univie.ac.at/arbeitsrecht/php/get.php?id=1751 (Stand: 28 04 2016) 2f

⁷ http://www.geschlechterdiskriminierung.bs.ch/schlichtungsverfahren.html (Stand: 28.04.2016).

⁸ Prüttig, Mediation im Arbeitsrecht, in Haft/Schlieffen, Handbuch Mediation³ (2016) § 33 Rz 1, 19f.

⁹ Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung, welches am 26. Juli 2012 in Kraft trat.

¹⁰ BT Drucksache 17/5335 (1.4.2001), 10.

¹¹ vertiefend zum Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten über Betriebsvereinbarungen *Weiβ*, Das Verfahren bei den Schlichtungsstellen, in Körber-Risak/Wolf, Die Betriebsvereinbarung vor der Schlichtungsstelle (2009) 117.
¹² ErläutRV 836 BlgNR 22. GP 5, 12.

Unterscheidung von Schlichtung und Mediation im Rahmen des Schlichtungsverfahrens nach §§ 14 BGStG nicht nur im Informationsblatt, sondern auch im Schlichtungsverfahren selbst nur unzureichend gelingt¹³, weshalb auch mögliche Potenziale der Mediation nicht ausreichend dargestellt werden können. Interessanterweise weist jedoch das Informationsblatt aufgrund des weiteren (möglichen) zukünftigen Beziehungsverhältnisses der Beteiligten auf die besondere Eignung von Mediation im Rahmen des Arbeitslebens "bei Diskriminierungen oder Mobbing von Menschen mit Behinderungen in aufrechten Dienstverhältnissen oder strittigen Kündigungen" hin.¹⁴

Inwiefern sich die propagierte Sinnhaftigkeit und die besondere Eignung von Mediation im Rahmen des Arbeitslebens (gegenüber der Schlichtung) mit der tatsächlichen Durchführung von Mediation in lediglich etwa 2% der Fälle erklären lässt, bedarf einer näheren Untersuchung; insbesondere, wenn man bedenkt, dass die Einigungsquote nach dem BEinstG (Arbeitsleben) mit 39,13% deutlich geringer ist als nach dem BGStG (allgemeine Lebenswelt), die bis Ende 2013 bei 53,00% lag. Bei der Betrachtung der Situation der SchlichtungswerberInnen (BEinstG) nach dem Schlichtungsverfahren (im Rahmen der Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts 2010/11) fällt auf, dass sich in 44,4% (n = 117) die Situation gar nicht verbessert hat (BGStG 26,9% (n = 67)). Bei der Befragung stellte sich zudem heraus, dass das Verfahren in etwa 25% der Fälle (n = 175) sogar zu einer Verschlechterung der Situation geführt/beigetragen hat, was überwiegend Fälle nach dem BEinstG betraf. 16

Fraglich ist, wie die SchlichtungsreferentInnen des Sozialministeriumservice die Mediation (Verfahrensablauf und -prinzipien, Vor- und Nachteile, Kosten etc.) den beiden Parteien näherbringen. *Frey* und *Ladstätter* merken an, dass einer der Gründe für den geringen Einsatz der Mediation in der offeneren, ohne detaillierte Verfahrensschritte ausgestatteten Schlichtung im Vergleich zur strukturierten Mediation liegen könnte.¹⁷

Im Rahmen der 2012 durchgeführten Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts wurde bezüglich der geringen Inanspruchnahme der Mediation festgestellt, dass zwar eine verstärkte Information über Mediation "möglich" wäre, aber "die Schlichtung bisher auch ohne Inanspruchnahme der Mediation häufig erfolgreich war", sodass es fraglich erscheint, "ob ein

¹³ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg), Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts, Sozialpolitische Studienreihe, Band 10 (2012) 82, 103

¹⁴ Informationsblatt des Sozialministeriumservice zum Schlichtungsverfahren gem. § 14 BGStG (https://www.sozialministeriumservice.at/cms/site/attachments/0/2/7/CH0053/CMS1455317483409/information _schlichtungsverfahren.pdf, Stand: 21.04.2016).

¹⁵ Frey/Ladstätter, Soft Law 123.

¹⁶ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg), Evaluierung 94f.

¹⁷ Frey/Ladstätter, Soft Law 122, 124.

(verstärkter) Einsatz der Mediation überhaupt erforderlich ist.".¹⁸ Gerade jedoch in verhärteten Fällen des Arbeitslebens, die von Machtungleichheiten geprägt sein können, ist die Einigungsquote (39,13%) im Schlichtungsverfahren nicht besonders hoch. Insbesondere wenn die Parteien weiter miteinander arbeiten müssen oder dauerhafte Lösungen gefunden werden sollen, stellt die Mediation ein vielversprechendes Verfahren für einen tragfähigen Interessenausgleich dar.¹⁹

Zielsetzung und Forschungsfragen

Bislang gibt es nur unzureichende Erklärungen, weshalb der Anspruch von Mediation im Rahmen des Schlichtungsverfahrens mit der Wirklichkeit eklatant auseinanderklafft. Darüber hinaus wurde sich bislang noch nicht mit dem Schlichtungsverfahren aus der Sicht des BEinstG befasst, was möglicherweise Auswirkungen auf die inhaltliche Ausgestaltung des Verfahrens haben könnte. Es gibt jedoch keine Informationen darüber, wie das Verfahren von den SchlichtungsreferentInnen gestaltet und auf das Angebot der Mediation hingewiesen wird.

Des Weiteren gibt es derzeit keine umfassende Untersuchung, die sich als Monographie mit dem außergerichtlichen Konfliktlösungsverfahren bei Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt auseinandersetzt. Diese Forschungslücke soll mithilfe dieser wissenschaftlichen Arbeit geschlossen werden, um die gelebte Praxis kritisch zu hinterfragen. Ausgehend von der rechtssoziologischen Untersuchung soll die Dissertation schließlich mit rechtspolitischen Überlegungen enden.

Das Forschungsvorhaben zielt daher darauf ab, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Schlichtung und Mediation herauszuarbeiten sowie das Verhältnis beider Instrumente im Rahmen des Schlichtungsverfahrens nach BEinstG zu klären. Darüber hinaus soll untersucht werden, inwiefern es im Schlichtungsverfahren unterschiedliche Anforderungen je nach Fällen nach BGStG bzw BEinstG gibt.

Hierbei kommt es vor allem auf die jeweiligen Sichtweise der mit der Konfliktintervention betrauten Personen (SchlichtungsreferentInnen und MediatorInnen) auf das Schlichtungsverfahren an, welche im Rahmen der leitfadengestützten Interviews analysiert wird, um das Selbstverständnis der Handelnden offenzulegen. In diesem Zusammenhang ist beispielweise herauszuarbeiten, weshalb die Mediationsquote so gering ist und in welcher Art

-

¹⁸ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg), Evaluierung 270.

¹⁹ ua *Mückenberger*, Innerbetriebliche Mediation, Arbeit und Arbeitsrecht 2010, 284 (284); *Mattioli/Eyer*, Mediation in Arbeitskonflikten, Kostengünstiges und schnelles Konfliktbeilegungsverfahren, Arbeit und Arbeitsrecht 2011, 468 (471); *Prüttig*, Mediation im Arbeitsrecht, in Haft/Schlieffen, Handbuch Mediation³ (2016) § 33 Rz 1, 3.

und Weise bzw für welche Fälle Mediation angeboten wird. Im Rahmen des Angebots von Mediation ist es nicht unwesentlich zu untersuchen, wie das Schlichtungsverfahren und im Speziellen Schlichtung und Mediation in Materialien (ua Broschüren, Informationsblätter, Internetauftritt) dargestellt werden, um hierdurch auch die Verfügbarkeit bzw. den Inhalt von Informationen für den Adressatenkreis in die Untersuchung einfließen lassen zu können.

Folgende Forschungsfragen sollen dabei das Dissertationsvorhaben fokussieren und strukturieren:

- Inwiefern lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Schlichtung und Mediation in der außergerichtlichen Konfliktlösung bei Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt erkennen? In welchem Verhältnis stehen die beiden Verfahren zueinander – auch im Vergleich zu Fällen des BGStG?
- Wie stellt sich das Selbstverständnis der SchlichtungsreferentInnen bzw. der eingetragenen MediatorInnen zur außergerichtlichen Konfliktlösung bei Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt dar?
 - Inwieweit wird bei einem nicht erfolgreichen Erstgespräch Mediation angeboten?
- Wie werden das Schlichtungsverfahren im Allgemeinen und Schlichtung und Mediation im Speziellen in Artefakten der beteiligten Institutionen dargestellt?

Methodik und Aufbau

Basierend auf der Interpretation der relevanten Normen sowie der Analyse der einschlägigen Literatur und Judikatur zum Diskriminierungsschutz von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt werden die rechtlichen Grundlagen des Untersuchungsgegenstandes erarbeitet. Darauf aufbauend wird eine rechtssoziologische Untersuchung in Form von leitfadengestützten Interviews durchgeführt. Das Forschungsvorhaben ist daher interdisziplinär (Rechtswissenschaften, Soziologie) ausgerichtet.

Da durch das angestrebte Forschungsvorhaben neue Erkenntnisse über die Wirklichkeit von Schlichtung und Mediation im Rahmen der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben gewonnen werden sollen, liegt ein qualitativer Forschungsansatz nahe. Mithilfe der qualitativen Forschung kann die "Sicht der handelnden Menschen" umfassend beschrieben werden, sodass "zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en)" beigetragen werden kann. Hierdurch können zudem "Abläufe, Deutungsmuster und

Strukturmerkmale" herausgearbeitet werden.²⁰ Dieser qualitative Zugang ermöglicht ein exploratives Vorgehen, welches zwar aufgrund theoretischer Vorüberlegungen und bisheriger Studien eine Vorstrukturierung zulässt, dabei aber auch offen genug für neue Erkenntnisse ist. Hierbei sollen teilstandardisierte, leitfadengestützte Interviews mit SchlichtungsreferentInnen (Sozialministeriumservice) und eingetragenen MediatorInnen durchgeführt werden, welche anschließend vollständig wörtlich transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet werden. Die Anzahl der Interviews soll sich am Anteil neuartiger Erkenntnisse orientieren, bis eine Sättigungsgrenze an Informationen erreicht ist, über die hinaus mit keinen bzw. nur sehr geringen weiteren neuartigen, aufschlussreichen Erkenntnissen für das Forschungsvorhaben zu rechnen ist.²¹ Bei Bedarf sollen ergänzend Interviews mit dem Behindertenanwalt, mit VertreterInnen der Behindertenverbände sowie dem zuständigen Ministerium geführt werden, um den Blickwinkel auf das Schlichtungsverfahren zu erweitern.

Zusätzlich zu den teilstrukturierten Interviews sollen Artefakte miteinbezogen werden, um eine ganzheitliche Sichtweise auf den Untersuchungsgegenstand zu erhalten. Artefakte werden hierbei als materialisierte Kommunikation verstanden. Im Rahmen der Untersuchung werden vor allem Artefakte als in die Zukunft gerichtete Kommunikationsmittel (ua Broschüren, Informationsblätter, Internetauftritt) betrachtet, wodurch die mitgeteilten (selektiven) Informationen an mögliche Adressaten herausgearbeitet werden können.²²

Die Arbeit beginnt im ersten Kapitel mit einer Vorstellung des Forschungsvorhabens sowie des Aufbaus und Gangs der Untersuchung. Das zweite Kapitel zeigt die Rechtsgrundlagen und zentrale Begriffsbestimmungen auf. Darauf aufbauend wird im dritten Kapitel der Diskriminierungsschutz von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt detailliert erläutert. Im vierten Kapitel werden die für den Untersuchungsgegenstand relevanten außergerichtlichen Streitbeilegungsformen (Schlichtung und Mediation) gegenübergestellt. Das fünfte Kapitel stellt den Beginn des empirischen Teils der Untersuchung dar, in dem zunächst das methodische Vorgehen und das Forschungsdesign dargestellt werden. Im sechsten Kapitel werden die empirischen Ergebnisse bisherigen Studien Evaluierung aus (ua des den durchgeführten Interviews Behindertengleichstellunsrechts [2012]), Artefaktanalyse strukturiert dargestellt. Dies ermöglicht schließlich, im siebten und letzten Kapitel die Ergebnisse zusammenzufassen, Schlussfolgerungen darzustellen und einen Ausblick aufzuzeigen.

_

²⁰ Flick/von Kardoff/Steinke, Qualitative Forschung⁵ (2007) 14.

²¹ Lamnek, Qualitative Sozialforschung⁴ (2005) 191.

²² Froschauer, Artefaktanalyse, in Froschauer, Organisationen in Bewegung - Beiträge zur interpretativen Organisationsanalyse (2012) 253 (257).

Grobgliederung (vorläufig)

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

1. Einleitung

- 1.1 Problemstellung und Zielsetzung
- 1.2 Aufbau der Arbeit

2. Rechtsgrundlagen und grundlegende Begriffsbestimmungen

- 2.1 Überblick über die zentralen Rechtsvorschriften
 - 2.1.1 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG)
 - 2.1.2 Bundesverfassungsgesetz
 - 2.1.3 Behinderteneinstellungsgesetz
 - 2.1.4 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz
 - 2.1.5 Bundesbehindertengesetz und Behinderungsgesetze der Länder
 - 2.1.6 Bundessozialamtsgesetz
- 2.2 Begriff der Behinderung
 - 2.2.1 Allgemeines
 - 2.2.2 Internationale Begriffsdefinitionen
 - 2.2.3 Europäische Begriffsdefinitionen
 - 2.2.4 Österreichische Begriffsdefinitionen
 - 2.2.5 Zusammenfassung
- 2.3 Begriff der Diskriminierung
 - 2.3.1 Allgemeines
 - 2.3.2 Unmittelbare Diskriminierung
 - 2.3.3 Mittelbare Diskriminierung
 - 2.3.4 Mehrfachdiskriminierung

3. Diskriminierungsschutz von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt

- 3.1 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)
 - 3.1.1 Historische Entwicklung
 - 3.1.2 Zweck und Geltungsbereich
 - 3.1.3 Behinderung und "begünstigte Behinderung" nach BEinstG
 - 3.1.4 Diskriminierung in der Arbeitswelt
 - 3.1.4.1 Diskriminierungsverbot

- 3.1.4.2 Diskriminierungstatbestände
- 3.1.4.3 Diskriminierungsbegriff nach § 7c BEinstG
- 3.1.4.4 "Gerechtfertigte" Diskriminierung
- 3.1.4.5 Belästigung
- 3.1.5 Rechtsfolgen
- 3.1.6 Schadenersatz
- 3.1.7 Geltendmachung von Ansprüchen
- 3.1.8 Beweislast
- 3.2 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)
 - 3.2.1 Zweck und Geltungsbereich
 - 3.2.2 Schlichtung (§§ 14-16)
 - 3.2.2.1 Schlichtungsverfahren (§ 14)
 - 3.2.2.2 Mediation (§ 15)
 - 3.2.2.3 Kosten der Schlichtung (§ 16)
- 3.3 Zusammenfassung

4. Konfliktintervention in Form von Schlichtung und Mediation

- 4.1 Grundsätze außergerichtlicher Streitbeilegung
- 4.2 Zentrale Aspekte der Mediation
 - 4.2.1 Prinzipien
 - 4.2.2 Verfahren
 - 4.2.3 Phasen
 - 4.2.4 Mediation im Arbeitsleben
- 4.3 Zentrale Aspekte der Schlichtung
 - 4.3.1 Prinzipien
 - 4.3.2 Verfahren
 - 4.3.3 Phasen
 - 4.3.4 Schlichtung im Arbeitsleben
- 4.4 Gegenüberstellung von Schlichtung und Mediation

5. Methodisches Vorgehen und Forschungsdesign

- 5.1 Forschungsansatz
- 5.2 Erhebungsverfahren
- 5.3 Auswertungsverfahren

6. Empirische Befunde

6.1 Bisherige Studien

- 6.2 Interviews
- 6.3 Artefakte

7. Resümee

- 7.1 Zusammenfassung
- 7.2 Schlussfolgerungen
- 7.3 Ausblick

Literaturverzeichnis

Anhang

Literaturverzeichnis (Auszug)

Adam, Austria: Individual disputes at the workplace – alternative disputes resolution, (2010), online unter: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/austria/austria-individual-disputes-at-the-workplace-alternative-disputes-resolution (Stand: 03.03.2016)

Alexander, The Mediation Metamodel, Conflict Resolution 2008, 97

Baer, Rechtssoziologie² – Eine Einführung in die interdisziplinäre Rechtsforschung (2015)

Böhle/Voβ/Wachtler (Hrsg), Handbuch Arbeitssoziologie (2010)

Bogner/Littig/Ment, Experteninterviews³ (2009)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hrsg), Evaluierung des Behindertengleichstellungsrechts, Sozialpolitische Studienreihe, Band 10 (2012)

Busch/Mayer (Hrsg), Mediation erforschen (2012)

Bush/Folger, The Promise of Mediation² (2005)

Deckenbrock/Jordans, Die obligatorische Streitschlichtung nach § 15a EGZPO, Eine aktuelle Bestandsaufnahme, MDR 2013, 945

Duve/Eidenmüller/Hacke, Mediation in der Wirtschaft² (2011)

Eichmann/Saupe, Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie (2014)

Ernst/Widy, Behinderteneinstellungsgesetz⁷ (2011)

Falk/Heintel/Krainz (Hrsg), Handbuch Mediation und Konfliktmanagement (2005)

Ferz, Mediation im öffentlichen Bereich – Eine rechtstatsächliche und rechtsdogmatische Studie für Österreich und Deutschland (2013)

Ferz/Adler, Mediation im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und im Behinderteneinstellungsgesetz, in Ziegerhofer-Prettenthaler (Hrsg), Menschen mit Behinderung (2006), 329

Flick/von Kardoff/Steinke, Qualitative Forschung¹⁰ (2013)

Freundorfer/Hauska, Gerichtsnahe Mediation im Arbeitsrecht – Die Praxis am Arbeits- und Sozialgericht Wien, ZKM 2014, 39

Frey/Ladstätter, Soft Law und gerichtliche Durchsetzung im Behindertengleichstellungsgesetz, juridikum 2015, 120

Froschauer/Lueger, Das qualitative Interview, zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme (2003)

Froschauer, Artefaktanalyse, in Froschauer, Organisationen in Bewegung – Beiträge zur interpretativen Organisationsanalyse (2012), 253

Gabirel, Option Schlichtung – eine neue Kultur der Konfliktlösung (2014)

Gerhartl, Geltendmachung einer Diskriminierung wegen Behinderung, taxlex 2011, 270

Gerstmann, Der behinderte Stellenwerber, ASoK 2013, 185

Gläser/Laudel, Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse⁴ (2010)

Glasl, Konfliktmanagement¹¹ (2013)

Greger/Unberath, Mediationsgesetz, Recht der alternativen Konfliktlösung (2012)

Haft/Schlieffen (Hrsg), Handbuch Mediation³ (2016)

Hagel, Effizienzgewinnung durch rationale Auswahl des Streitbeilegungsverfahrens, ZKM 2014, 108

Heindl, Das Verfahren vor der Schlichtungsstelle (2004)

Hiessl, Behinderung als Beendigungsgrund? ASoK 2013, 21

Hirsch, Schlichtung, ZKM 2013, 15

Höfle, Rechte für Menschen mit Behinderung (2006)

Hofer (Hrsg), Alltag mit Behinderung¹⁰ (2015)

Hofer/Iser/Miller-Fahringer/Rubisch, Behindertengleichstellungsrecht (2006)

Hopf, Gerichtsexterne Mediation – Erfahrungen mit dem österreichischen Mediationsgesetz, RabelZ 2010, 759

Hopf/Mayr/Eichinger, Gleichbehandlungsgesetz (2009)

Hopf/Mayr/Eichinger, Gleichbehandlungsgesetz – Novelle 2011. Ergänzungsband (2011)

Kietaibl, Arbeitsrecht I – Gestalter und Gestaltungsmittel⁹ (2015)

Klowait/Gläβer (Hrsg), Mediationsgesetz (2014)

Kramer, Change Prozesse mit Hilfe von Mediation optimal gestalten, Spektrum der Mediation 53/2014, 14

Ladstätter, Mediation in der Behindertengleichstellung, mediation aktuell 3/2012, 7

Lamnek, Qualitative Sozialforschung⁵ (2010)

Lenz, Mediation und ihre gesetzliche Verankerung in Deutschland (2008)

Lienhard, Vermitteln im Stundentakt, perspektive mediation 2010, 130

Lindmayr, Handbuch der Arbeitsverfassung⁸ (2015)

Luhmann, Rechtssoziologie⁴ (2008)

Mayer, Behinderung und Arbeitsrecht (2010)

Mayr (Hrsg), Arbeitsrecht (2016)

Mayr-Mattel, Mediation mit behinderten Menschen (2004)

Mayring, Qualitative Inhaltsanalyse¹² (2015)

Mazal/Risak, Das Arbeitsrecht (2014)

Montada/Kals, Mediation – psychologische Grundlagen und Perspektiven³ (2013)

Nerdinger/Blickle/Schaper, Arbeits- und Organisationspsychologie³ (2014)

Neumayr/Reissner (Hrsg), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht² (2011)

Niedostadek, Zur Mediation verdonnert – Ein Fall für den Betriebsrat? Die Wirtschaftsmediation 2014, 52

Potz, Bestandsschutz behinderter Arbeitnehmer, ecolex 2009, 466

Purcell, Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution (2010), online unter: http://www.eurofound.europa.eu/ef/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf (Stand: 03.03.2016)

Raiser, Grundlagen der Rechtssoziologie⁶ (2013)

Rauch, Arbeitsrecht für Arbeitgeber¹⁴ (2015)

Risak, Die Mediation im Arbeitsrecht, ÖJZ 2012, 389

Risak, Mediation arbeitsrechtlicher Konflikte – Potenziale und Barrieren in Österreich, perspektive mediation 2013, 240

Röthemeyer, Die Schlichtung – ein Stiefkind der Gesetzgebung, ZKM 2013, 47

Scheuer, Zum Stand der Mediation in Österreich, ZKM 2012, 21

Schindler, Mediation in der komplexen Struktur des Arbeitslebens – ein neuer Zugang zum Recht für Arbeitnehmerinnen?, in FS Cerny (2001) 635

Schwarz, Das Bayrische Schlichtungsgesetz – Schlichtung versus Mediation, perspektive mediation 2011, 34

Schwarz, Konfliktmanagement⁹ (2014)

Sigot, Diskriminierung und Stigmatisierung von Menschen mit Behinderung, in Kaiser/Kocnik/Sigot, Stolpersteine auf dem Weg zur Gleichstellung (2006) 19

Sonnleitner, Wege aus dem Konflikt. Mediation – Schlichtung – Gericht (2015)

Strasser/Jabornegg/Resch (Hrsg), Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz³⁷ (2015)

Theunissen, Pädagogik bei geistiger Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten⁴ (2005)

Tochtermann, Die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Mediators (2008)

Tomandl, Ausgewähltes zum neuen Behindertenschutz, ZAS 2006/31, 200

Tomandl (Hrsg), Arbeitsverfassungsgesetz¹³ (2015)

Trenczak/Berning/Lenz, Mediation und Konfliktmanagement (2013)

Unberath, Qualität und Flexibilität der Mediation, ZKM 2010, 164

Unberath, Mediationsverfahren – Struktur, Gefahren, Pflichten, ZKM 2011, 4

Unberath, Mediation und Evaluation – Die Quadratur des Kreises, ZKM 2011, 44

Weiβ, Das Verfahren bei den Schlichtungsstellen, in Körber-Risak/Wolf, Die Betriebsvereinbarung vor der Schlichtungsstelle (2009), 117

Weiss/Fuhr, Mediation – eine Chance für Menschen mit geistiger Behinderung ihre Konflikte selbstbestimmter zu lösen, Salzburger Beiträge zur Erziehungswissenschaft 2005, 93

Wendenburg, Der Schutz der schwächeren Partei in der Mediation (2013)

Wendenburg, Mediation – flexible Gestaltung innerhalb fester Strukturen, ZKM 2014, 36

Windisch-Graetz, Arbeitsrecht II – Sachprobleme⁹ (2015)

Wollgast, Gericht oder Mediation?, Spektrum der Mediation 58/2015, 24

Zeitplan

Bis dato absolviert:

- VO Juristische Methodenlehre (§ 4 Abs 1 a)
- KU Judikatur- und Textanalyse (§ 4 Abs 1 b)
- Dissertationsseminar (nicht Dissertationsfach) (§ 4 Abs 1 d)
- Wahlfächer (6 SWS) (§ 4 Abs 1 e): Mediation

[Ergänzende soziologische Lehrveranstaltungen (Uni Linz):

- Wissenschaftstheorie
- Qualitative Forschungsmethoden
- Quantitative Forschungsmethoden]

Sommersemester 2016:

- Erstellung des Exposés
- Dissertationsseminar zur Vorstellung und Diskussion des Dissertationsvorhabens (§ 4 Abs 1 c)
- Dissertationsseminar (Dissertationsfach) (§ 4 Abs 1 d)
- Einreichung des Antrags auf Genehmigung des Dissertationsvorhabens

Wintersemester 2016/17:

 Recherche und Verfassen der Dissertation unter regelmäßiger Rücksprache mit dem Betreuer sowie Durchführung der Interviews

Sommersemester 2017:

 Recherche und Verfassen der Dissertation unter regelmäßiger Rücksprache mit dem Betreuer sowie Durchführung der Interviews

Wintersemester 2017/18:

- Recherche und Verfassen der Dissertation unter regelmäßiger Rücksprache mit dem Betreuer
- Korrektur und Überarbeitung der Dissertation

Sommersemester 2018

- Abgabe der Dissertation und öffentliche Defensio

Ressourcen und Kosten

Sach- und Geldmittel der Universität Wien sind nicht erforderlich. Zur Recherche werden Datenbanken sowie der Bestand der Universitätsbibliothek Wien bzw. anderer Universitäten genutzt. Entstehende Kosten aufgrund der empirischen Untersuchung (z.B. Transkription) werden aus privaten Mitteln beglichen.