

**focus**

ÉGALITÉ HANDICAP

**FOCUS Nr. 13, Oktober 2014****Editorial**

In der ganzen Welt sehen sich Menschen mit Behinderung mit Benachteiligungen im Arbeitsleben konfrontiert. Einen Arbeitsplatz zu finden bereitet ihnen oft viel Mühe, als Folge von stereotypen Vorstellungen über ihre Fähigkeiten oder von architektonischen Barrieren. Haben sie diese Hürden überwunden und eine Arbeit gefunden, sind Diskriminierungen beim Lohn keine Seltenheit: Auch wenn sie besser qualifiziert sind als ihre Kolleg/innen und über mehr Erfahrung verfügen, werden sie schlechter bezahlt, mit Hinweis auf die Behinderung. Schliesslich stellt sich das Problem der Kündigungen, welche wegen einer Behinderung ausgesprochen werden.

Die UNO-Behindertenrechtskonvention verlangt von den Vertragsstaaten einen wirksamen Schutz von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt. Zudem müssen Anreizsysteme vorgesehen werden, welche die Anstellung von Menschen mit Behinderung in der Privatwirtschaft motiviert.

Wie steht es in der Schweiz mit den Rechten von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt? Vorliegende FOCUS Ausgabe legt auf diese Frage einen Schwerpunkt. Sie verschafft zudem einen Einblick in neue Fälle der Fachstelle Égalité Handicap. In einem Gastbeitrag von Brigitte Schökle, Geschäftsführerin IGGH Bern und Max Meyer, Fachstelle Hindernisfreies Bauen Kanton Bern-procap wird auf das Thema der raumakustischen Massnahmen an einem Bahnhof anhand des konkreten Beispiels des Bahnhofs Langnau i.E. eingegangen.

Caroline Hess-Klein

Leiterin der Fachstelle Égalité Handicap

Impressum

focus - Égalité Handicap

Erscheint auf Deutsch und Französisch.

Text

Gabriela Blatter (gb), Iris Glockengiesser (ig), Caroline Hess-Klein (chk) und Paola Merlini (pm).

Redaktion

Fachstelle Égalité Handicap

Übersetzung

Mikaela Viredaz (Französisch)

Design

cobin media, Zürich

Herausgeberin

Fachstelle Égalité Handicap, Marktgasse 31, 3011 Bern, info@egalite-handicap.ch,
www.egalite-handicap.ch

Inhalt

Editorial	1
Impressum.....	2
Inhalt.....	3
Aus der Praxis von Égalité Handicap.....	4
Kündigung wegen fehlender körperlicher Leistungsfähigkeit.....	4
Rollstuhlfahrer wird Transport wegen mobiler Rampe verweigert	6
Kundeninformationszentrum eines Bahnhofs musste angepasst werden	8
Informazioni da Égalité Handicap Svizzera italiana	11
Note all'edizione tedesca e francese di FOCUS – edizione ottobre 2014	11
CDPD: dall'impegno formale all'applicazione concreta	11
Segnalazioni in breve	12
Schweiz.....	15
Kein wirksamer Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt	15
International	19
Konferenz der Vertragsstaaten zur UNO-BRK	19
Gastbeitrag	24
Raumakustische Massnahmen im Reisezentrum Bahnhof Langnau i.E., Schalterhalle.....	24

Kündigung wegen fehlender körperlicher Leistungsfähigkeit

Martina ist von ADHS betroffen sowie hörbehindert. An ihrem Arbeitsplatz entstehen dadurch Probleme, die zu ihrer Kündigung führen.

gb. Martina (Name geändert) arbeitet seit einigen Jahren bei einem privaten Arbeitgeber in dem von ihr erlernten Beruf. Bei ihrer täglichen Arbeit ist sie aufgrund ihrer Mehrfachbehinderung grossem Stress ausgesetzt. Dies führte zu Ausfällen und einer teilweisen Verschlechterung ihres Hörvermögens. Aufgrund dieser Tatsache passte Martina im Einverständnis mit dem Arbeitgeber ihr Pensum an und reduzierte dieses zuerst auf 90% dann auf 70%. Eines Tages erhielt sie ohne jegliche Vorwarnung die Kündigung. Als Kündigungsgrund wurde explizit die fehlende körperliche Leistungsfähigkeit wegen ihrer Behinderung genannt, die eine Weiterbeschäftigung verunmögliche. Dieses Vorgehen des Arbeitgebers verursachte einen Schock und zusätzlichen Stress, so dass Martina während der Kündigungsfrist auch noch krankgeschrieben werden musste.

Sie wendet sich in der Folge an die Fachstelle Égalité Handicap mit der Bitte um Einschätzung des Vorgehens des Arbeitgebers aus dem Blickwinkel des Behindertengleichstellungsrechts.

Rechtliche Würdigung durch die Fachstelle Égalité Handicap

Das Behindertengleichstellungsrecht regelt den Bereich der privaten Arbeitsverhältnisse nicht ausdrücklich. Das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) erstreckt sich gemäss Art. 3 lit g nur auf Arbeitsverhältnisse nach Bundespersonalgesetz und findet somit keine Anwendung bei privaten Arbeitsverhältnissen.

Bei privaten Arbeitsverhältnissen herrscht in der Schweiz der Grundsatz der weitgehenden Kündigungsfreiheit nach dem Obligationenrecht (OR). Ein Arbeitsverhältnis kann aus beliebigen Gründen aufgelöst werden (mit Ausnahme der Kündigung zu Unzeit; Art. 336c OR) und der missbräuchlichen Kündigung (Art. 336 OR). In Fällen von missbräuchlichen Kündigungen besteht kein Bestandesschutz des Arbeitsverhältnisses, d.h. das Arbeitsverhältnis wird trotzdem aufgelöst, es kann nur max. auf 6 Monatslöhne geklagt werden. Eine Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie aus einem Grund ausgesprochen wird, der in den Katalogen des Art. 336 OR enthalten ist. Der Behinderungsgrund ist darin nicht direkt erwähnt. Daneben kann eine Kündigung aber auch gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 ZGB) verstossen und aus diesem Grund zu einem Entschädigungsanspruch füh-

ren, namentlich bei einer Verletzung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin (Art. 328 OR).

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) erstreckt sich gemäss Art. 3 lit g nur auf Arbeitsverhältnisse nach Bundespersonalgesetz und findet somit keine Anwendung bei privaten Arbeitsverhältnissen.

Die Missbräuchlichkeit muss von den betroffenen Arbeitnehmer/innen bewiesen werden. Martina müsste somit nachweisen, dass ihr nur wegen ihrer Behinderung gekündigt wurde. Ob dies dann als missbräuchlich qualifiziert würde, ist jedoch immer auch eine Ermessenfrage. Im Fall von Martina, in dem die Arbeitsleistung so stark betroffen ist, könnte ein Gericht zum Schluss kommen, dass dieser Zustand für den Arbeitgeber nicht mehr tragbar ist.

Wenn Martina die Missbräuchlichkeit ihrer Kündigung dennoch geltend machen wollte, müsste sie zudem zwei Fristen einhalten: die Einsprachefrist und die Klagefrist. Die Einsprache (Art. 336b Ziff. 1 OR) sollte schriftlich erklärt werden und muss beim Arbeitgeber spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses eingetroffen sein. Könnte sie sich gestützt darauf mit ihrem Arbeitgeber nicht entweder auf eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses oder auf eine Entschädigung einigen, dann könnte sie innert 180 Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen Behörde Klage (Art. 336b Ziff. 2 OR) erheben – hier genügt es, dass die Klage am letzten Tag der Frist der Post übergeben wird (Datum des Poststempels). Bei Versäumnis einer dieser Fristen verwirkt der allfällige Entschädigungsanspruch von Martina.

Erkrankt Martina innerhalb der Kündigungsfrist, so kann diese während der Krankheitstage nicht ablaufen. Die entsprechende Zeit wird am Schluss der Kündigungsfrist angehängt und bis zum nächsten Monatsende verlängert. Während der Krankheit wird die Kündigungsfrist unterbrochen und die Kündigungsfrist verlängert sich entsprechend (Art. 336c OR). Dies muss jedoch von Martina bei ihrem Arbeitgeber verlangt werden und sie muss ihre Arbeitsleistung anbieten (sobald der Verhinderungsgrund weggefallen ist), um einen Lohnanspruch zu begründen.

Es ist zudem zu empfehlen, dass Martina bei ihrem Arbeitgeber möglichst früh eine Begründung ihrer Kündigung verlangt. Diese schriftliche Begründung muss bis zu einem gewissen Mass detailliert darauf eingehen, weshalb genau die Behinderung zur Kündigung führte und dient als Grundlage für die Abklärung der Chancen einer Einsprache resp. Klage.

Die Fachstelle Égalité Handicap hat Martina im konkreten Fall geraten, eine solche Begründung einzufordern, um mit ihr das weitere Vorgehen abzuklären.

Rollstuhlfahrer wird Transport wegen mobiler Rampe verweigert

Ein Buschauffeur weigert sich einen jungen Mann im Elektrorollstuhl zu transportieren, da er fürchtet, der Elektrorollstuhl sei zu schwer für die mobile Rampe. Diese Transportverweigerung ist nicht zulässig.

ig. Der junge Max (Name geändert) ist begeisterter ÖV-Benutzer im Elektrorollstuhl. Seine Fahrten plant er mit Hilfe des Online-Fahrplans der SBB „Barrierefreie Verbindungen“. Eines Tages wollte er in einer grösseren Schweizer Stadt mit dem Bus fahren, aber leider kam es an einer Haltestelle zu einem unangenehmen Vorfall: Max wollte – wie über den Online-Fahrplan geplant – einen Bus nehmen. Der Bus hatte eine mobile Rampe, aber der Buschauffeur weigerte sich, Max mitzunehmen, da er befürchtete, der Elektrorollstuhl sei zu schwer für die mobile Rampe. In Folge musste Max eine Stunde warten, bis ein Bus mit fixer Rampe kam.

Max wandte sich nach diesem Vorfall zuerst selbst an den Kundendienst des Verkehrsunternehmens, doch dieses gab ihm eine sehr unbefriedigende Antwort: Der Buschauffeur habe insofern richtig gehandelt, als die mobile Rampe von ihm beim Ausgang des Busses nur hingestellt, aber nicht gut befestigt werden könne. Diese mobilen Rampen seien für die sehr schweren Elektrorollstühle nicht geeignet, da die Rampe unter solchem Gewicht wegrutschen und der Passagier samt Rollstuhl unsanft zu Boden

krachen könne. Einen solchen Vorfall habe es vor einigen Monaten gegeben. Bei befestigten Rampen gäbe es dieses Problem hingegen nicht. Der Chauffeur habe das Risiko von Personen- oder Sachschaden nicht eingehen wollen und Max daher auf den nächsten Bus mit geeigneter Rampe verwiesen.

Max war mit dieser Antwort nicht zufrieden, schliesslich wusste er, dass das schweizerische Behindertengleichstellungsrecht eine Transportpflicht von Menschen mit Behinderung umfasst. Daher wandte er sich an die Fachstelle Égalité Handicap und bat um rechtliche Unterstützung.

Rechtliche Beurteilung aus Sicht der Fachstelle Égalité Handicap

Das Angebot des betroffenen regionalen Verkehrsunternehmens fällt in den Geltungsbereich des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG). Jedenfalls seit Inkrafttreten des BehiG und *ohne* Übergangsfrist besteht eine Transportpflicht von Menschen mit Behinderung seitens des Transportunternehmens (Art. 3 lit. e BehiG). Zudem müssen die Fahrzeuge im Rahmen der Verhältnismässigkeit an die Bedürfnisse von Personen mit Behin-

derung angepasst werden (Art. 3 lit. b BehiG). Für Fahrzeuge des öffentlichen Verkehrs gelten zwar die Übergangsfristen des Art. 22 Abs. 1 BehiG. Dies entbindet das Transportunternehmen jedoch nicht von seiner Verpflichtung, bereits *vor Ablauf* dieser Frist seine Fahrzeuge behindertengerecht auszugestalten. Die Übergangsfrist des Art. 22 Abs. 1 BehiG hat lediglich Einfluss auf die Beurteilung der Verhältnismässigkeit in den in Frage stehenden Fällen.

Jedenfalls seit Inkrafttreten des BehiG und ohne Übergangsfrist besteht eine Transportpflicht von Menschen mit Behinderung seitens der Transportunternehmen.

Weiter muss gemäss Art. 5 der Verordnung über die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VböV) der Zugang zu Fahrzeugen des öffentlichen Verkehrs für Hand- UND Elektrorollstühle bis zu 300kg gewährleistet sein.

Solange nicht alle Fahrzeuge des Transportunternehmens autonom, d.h. ohne fremde Hilfe, für Menschen mit Behinderung nutzbar sind, muss das Unternehmen eine *Ersatzlösung* anbieten, die es Menschen mit Behinderung ermöglicht, das Angebot in Anspruch nehmen zu können. Diese Ersatzlösung darf nicht davon abhän-

gen, ob der jeweilige Chauffeur in der Lage ist, die mobile Rampe zu verwenden oder nicht bzw. ob die Rampe für einen Elektrorollstuhl geeignet ist. Hält der in Frage stehende Elektrorollstuhl die vorgegebenen Maximalmasse ein (der Elektrorollstuhl von Max wiegt leer 140 kg und mit ihm ca. 200 kg), so ist es Aufgabe des Transportunternehmens diesen zu transportieren. Weder die Befürchtungen des Personals noch eine nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Rampe rechtfertigen die Transportverweigerung von Max. Ist es in der Vergangenheit tatsächlich zu Problemen mit Elektrorollstühlen und dem Einsatz mobiler Rampen gekommen, so ist das Transportunternehmen dazu verpflichtet diese Probleme zu beheben, entweder durch die Verwendung fixer Rampen oder eine bessere Schulung des Personals im Umgang mit mobilen Rampen und Elektrorollstühlen.

Sowohl aufgrund der Benachteiligung aus baulichen Gründen (mangelhafte Rampe), wie auch aus anderen Gründen (mangelnde Ausbildung des Personals) kann bei Gericht bzw. der zuständigen Verwaltungsbehörde die Beseitigung/Unterlassung der Benachteiligung verlangt werden (Art. 7 Abs. 2 BehiG bzw. Art. 8 Abs. 1 BehiG).

Die Fachstelle Égalité Handicap hat ein entsprechendes Schreiben an das betroffene Verkehrsunternehmen gerichtet und um Stellungnahme gebeten.

Kundeninformationszentrum eines Bahnhofs musste angepasst werden

Beim Umbau eines Bahnhofs wurden die Bedürfnisse von Menschen mit Hörbehinderung nicht ausreichend berücksichtigt. Die Reklamation einer Person mit Hörbehinderung führte zum Erfolg.

ig. Frau Müller (Name geändert) ist schwerhörig und trägt ein Hörgerät. Sie hatte sich an die Koordinationsstelle hörbehinderte und gehörlose Menschen im öffentlichen Verkehr gewandt, da das Kundeninformationszentrum des Bahnhofs Langnau i.E. für sie nicht benutzbar war. Dies, da beim Umbau des Bahnhofs Langnau i.E. die Bedürfnisse von Menschen mit einer Hörbehinderung nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Anlässlich einer Besichtigung vor Ort mit Frau Müller sowie Vertretern der Fachstelle Hindernisfreies Bauen Kanton Bern und der Schweizerischen Fachstelle Barrierefreier Öffentlicher Verkehr (BöV) wurden diverse Mängel festgestellt, welche dazu führten, dass Personen mit Hörbehinderung die Dienstleistungen des Kommunikationszentrum nur erschwert oder gar nicht in Anspruch nehmen konnten.

Die Koordinationsstelle hörbehinderte und gehörlose Menschen im öffentlichen Verkehr wandte sich in Folge an die Fachstelle Égalité Handicap, mit der Bitte um rechtliche Beurteilung der Situation am Bahnhof Langnau i.E. Die Fachstelle verfasste daraufhin ein Schreiben an das betroffene Verkehrsunternehmen und an die zuständige Baudirektion.

Rechtliche Beurteilung durch die Fachstelle Égalité Handicap

Das betroffene Verkehrsunternehmen bietet Leistungen des öffentlichen Verkehrs aufgrund einer Konzession des Personenbeförderungsgesetzes an, weshalb seine Bauten und Anlagen öffentlich zugängliche Einrichtungen des öffentlichen Verkehrs im Sinne des Art. 3 lit. b Ziff. 3 Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) sind. Menschen mit Behinderung dürfen beim Zugang zu Bauten, Anlagen oder Einrichtungen des öffentlichen Verkehrs nicht benachteiligt werden. Eine solche Benachteiligung liegt vor, wenn *„beim Zugang zu einer Baute, einer Anlage, (...) oder einer Einrichtung oder einem Fahrzeug des öffentlichen Verkehrs (...) der Zugang für Behinderte aus baulichen Gründen nicht oder nur unter erschwerenden Bedingungen möglich ist“* (Art. 2 Abs. 3 BehiG).

Nach Art. 2 Abs. 1 der Verordnung des UVEK über die technischen Anforderungen an die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs vom 22. Mai 2006 (VAböV; SR 151.342) ist für die allgemeinen Anforderungen an die behindertengerechte Gestaltung von Bauten, Anlagen und Fahrzeugen die Norm SN 521 500/SIA 500 «Hindernisfreie Bauten», Ausgabe 2009, massgebend: Demnach ist

die Sprachverständlichkeit in Räumen primär durch die Raumakustik zu optimieren (§5.1.1). Nur wenn dies nicht gewährleistet werden kann, ist subsidiär durch technische Anlagen, wie Beschallungsanlagen oder Hörgeräte, die Sprachverständlichkeit sicherzustellen (§5.1.2). Kann dies schliesslich weder durch die Raumakustik noch durch technische Anlagen gewährleistet werden, so sind die sprachlichen Informationen visuell zu vermitteln (§5.1.3). Zusätzlich ist gemäss Art. 5 Abs. 2 VA-BöV in jeder Schalteranlage mit Gegensprecheinrichtungen mindestens ein Schalter mit einem Induktionsverstärker für Hörbehinderte zu versehen und entsprechend zu kennzeichnen.

Ist der Zugang zu einer Baute, einer Anlage oder einer Einrichtung des öffentlichen Verkehrs für Menschen mit Behinderung aus baulichen Gründen nicht oder nur unter erschwerenden Bedingungen möglich, so liegt eine verbotene Benachteiligung gemäss BehiG vor.

Die Anpassungen an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung erfolgen nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit gemäss Art. 11 und 12 Abs. 2 BehiG. In diesem Rahmen steht Menschen mit Behinderung nach Art. 7 Abs. 2 BehiG ein Anspruch auf Unterlassung/Beseitigung der Benachteiligung zu. Schliesslich hat der Gesetzgeber in Art. 22 Abs. 2 BehiG im Hinblick auf die Anpassung von Systemen der Kommunikation und der Billettausgabe im öffentlichen Verkehr eine Frist von 10 Jahre (bis Ende 2013) bzw. von 20 Jahren für Bauten und Anlagen (bis Ende 2023) festgelegt.

Anwendung auf den konkreten Fall

Im konkreten Fall wirkten sich die Mängel auf Menschen mit Hörbehinderung im Sinne von Art. 2 Abs. 3 BehiG benachteiligend aus, da sie wegen mangelnder baulicher/technischer Massnahmen mit dem Kundeninformationszentrum nicht oder nur unter erschwerenden Bedingungen kommunizieren konnten. Aber nicht nur Menschen mit Hörbehinderung, sondern generell Menschen mit Hörproblemen – also z.B. auch ältere Personen – haben in Räumen mit schlechter Raumakustik Kommunikationsproblemen.

Das Kundeninformationszentrum hätte nach den erwähnten BehiG/VABöV Vorschriften für die Bedürfnisse von Menschen mit Hörbehinderung zugänglich gestaltet werden müssen. Daher war das Verkehrsunternehmen im Rahmen der Verhältnismässigkeit verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die bestehenden Benachteiligungen von Menschen mit einer Hörbehinderung beim Zugang zum Kundeninformationszentrum beseitigt werden. Bei der Berechnung der anfallenden Kosten im Rah-

men der Verhältnismässigkeitsprüfung durften nur diejenigen Kosten berücksichtigt werden, welche angefallen wären, wäre die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung von Beginn an berücksichtigt worden.

Das Schreiben der Fachstelle – ausgelöst durch die Beschwerde von Frau Müller – war Teil einer Intervention von Menschen mit Behinderung und deren Organisationen. Dieses gemeinsame Einschreiten führte schliesslich zur Lösung des Problems. Wie genau, lesen Sie im Gastbeitrag der IGGH Bern und der Fachstelle Hindernisfreies Bauen des Kantons Bern weiter unten ab Seite 22.

Note all'edizione tedesca e francese di FOCUS – edizione ottobre 2014

pm. In tutto il mondo, le persone con disabilità nella vita professionale sono confrontate a delle disparità. Fanno spesso fatica a trovare lavoro, questo a causa di pregiudizi concernenti le loro capacità, per barriere architettoniche o tecniche. Quando riescono a superare queste difficoltà e a trovare lavoro, le discriminazioni salariali non mancano: anche se sono più qualificate dei propri colleghi e hanno una più ampia esperienza, sono meno pagate a causa del loro handicap. Da ultimo si trovano spesso confrontati con un licenziamento sempre a causa della disabilità.

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità esige dagli Stati parte una protezione efficace contro le discriminazioni presenti nel mondo del lavoro. Inoltre, devono essere previsti dei sistemi atti a stimolare l'assunzione di persone con handicap nell'economia privata.

A che punto siamo in Svizzera con il diritto delle persone con disabilità nel mondo del lavoro? La presente edizione di FOCUS pone l'accento su questo quesito. Inoltre vi illustra vari casi trattati dal Centro Égalité Handicap. Nella sezione dedicata agli ospiti, Brigitte Schökle, responsabile IGGH Berna e Max Meyer, Centro costruzioni adattate del Canton Berna-procap affrontano il tema delle misure acustiche che devono essere adottate nelle stazioni, partendo da quanto applicato alla Stazione di Langnau i.E.

CDPD: dall'impegno formale all'applicazione concreta

“Ogni individuo ha diritto alla vita, alla libertà e alla sicurezza della propria persona.”

pm. E' stato stabilito con la Dichiarazione universale dei diritti umani all'art. 3, documento approvato dall'Assemblea delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948 che proclama l'Universalità dei Diritti dell'Uomo e la Necessità di raggiungerla da parte di tutti i Popoli e le Nazioni.

Per superare tale traguardo “è indispensabile che i diritti umani siano

protetti da norme giuridiche, se si vuole evitare che l'uomo sia costretto a ricorrere, come ultima istanza, alla ribellione contro la tirannia e l'oppressione” (preambolo Dichiarazione universale dei diritti umani).

Questa forte e chiara risposta alle atrocità commesse durante le due Guerre Mondiali non è però bastata a garantire il raggiungimento della parità

di diritti. Sono quindi stati emanati ulteriori norme internazionali e nazionali fino a giungere alla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CDPD) del 13 dicembre 2006, entrata in vigore in Svizzera il 15 maggio 2014.

La CDPD si fonda, tra l'altro, sulla consapevolezza che, malgrado i molti strumenti già a disposizione e gli impegni assunti a vari livelli, "le persone con disabilità continuano a incontrare barriere nella loro partecipazione come membri eguali della società e violazioni dei loro diritti umani in ogni parte del mondo" (preambolo CDPD, lettera k).

La CDPD non crea nuovi diritti ma riprende i diritti civili, politici e sociali e spiega le misure appropriate atte a permettere di far comprendere e quindi di raggiungere l'effettiva parità. Chiarisce in particolare che ogni Stato Parte deve designare all'interno della propria amministrazione uno o più centri di competenza atti a garantire l'applicazione della CDPD ed è tenuto

a creare un dispositivo di coordinamento nei differenti settori e a differenti livelli. Dovrà inoltre creare un sistema di monitoraggio interno ed esterno per promuovere, proteggere e, appunto, monitorare l'applicazione effettiva della Convenzione (art. 33 cpv. 1 e 2 CDPD). Sottolinea poi che anche la società civile, in particolare le persone con disabilità e le loro organizzazioni, devono partecipare attivamente al processo di monitoraggio (art. 33 cpv. 3 CDPD).

La Conferenza degli Stati parte garantirà la possibilità di affrontare insieme ogni questione concernente l'applicazione della Convenzione (art. 40 CDPD) e trovare insieme soluzioni ai problemi riscontrati nell'applicazione dei diritti dell'uomo.

Sostanzialmente ognuno deve attivarsi e partecipare in modo collaborativo e coordinato all'applicazione della CDPD poiché "gli interessi comuni sono perseguiti con la partecipazione di tutti" (art. 4 cpv. 2 Costituzione della Repubblica e Cantone Ticino).

Segnalazioni in breve

Parità di diritti delle persone con disabilità: prima dettagliata pubblicazione

E' appena stato pubblicato il libro in tedesco intitolato "*Behindertengleichstellungsgesrecht*". Autori dell'importante opera sono il Prof. Markus Schefer e Caroline Hess-Klein, Dr in diritto.

Il libro chiarisce il diritto alla parità delle persone con disabilità e lo concretizza in ambito edilizio, dei trasporti pubblici, delle prestazioni dello Stato e dei privati, dei rapporti di lavoro e della formazione. E' uno strumento di sostegno all'applicazione pratica della parità e serve da stimolo per ulteriori sviluppi in tale ambito.

“Behindertengleichstellungsrecht” può essere ordinato cliccando [qui](#)

Giornata parità 2014

Il Consiglio Parità di Égalité Handicap e l'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD) organizzano la giornata parità 2014 che si terrà il 4 novembre 2014 presso l'Hotel Bern di Berna.

Il tema della giornata sarà “Piena partecipazione alle azioni e alle decisioni: l'impegno politico delle persone con disabilità”. L'obiettivo sarà quello di stimolare le persone con disabilità a partecipare in prima persona a difendere i propri interessi in ogni ambito.

Cantone Ticino 1. settembre 2014: nuovo Regolamento dei dipendenti dello Stato e impegno a garantire l'integrazione e la reintegrazione professionale delle persone con disabilità

Il 1. settembre 2014 è entrato in vigore il nuovo regolamento dei dipendenti dello Stato del 2 luglio 2014 che abroga quello del 13 dicembre 1995. Segnaliamo che l'art. 12 del nuovo Regolamento, “Persone disabili e casi sociali”, è previsto:

Le persone disabili o con problemi sociali che possono essere integrate professionalmente nell'amministrazione cantonale, ma non rispondono o non rispondono appieno ai requisiti della funzione vengono assunte in base al regolamento sul personale ausiliario dello Stato del 3 aprile 1990.

I dipendenti dello Stato che successivamente al periodo di prova divengono persone disabili o con problemi sociali devono essere mantenuti nella medesima funzione o reintegrati in un'altra funzione per quanto ciò sia ragionevolmente esigibile, grazie anche alle misure di cui all'art. 5a della legge; se non rispondono o non rispondono appieno ai requisiti della funzione il loro rapporto d'impiego è mutato in contratto ausiliario e trattato in base al Regolamento sul personale ausiliario dello Stato del 3 aprile 1990

La quota delle persone di cui ai cpv. 1 e 2 deve tendere al 3% del totale del personale.

Le spese salariali per questa categoria di dipendenti sono gestite separatamente in base a una pianificazione pluriennale volta a raggiungere l'obiettivo di cui al cpv. 3 I salari sono definiti tenendo in considerazione le ordinarie scale salariali, l'effettiva produttività della persona disabile o con problemi sociali, nonché le singole situazioni inerenti ai redditi percepiti dalle assicurazioni sociali.

Precedentemente il Cantone Ticino prevedeva in particolare un limite massimo di stipendio erogato a “persone invalide e casi sociali” dello 0,5 della massa salariale (v. art. 11 cpv. 2), corrispondente a circa l’1% dei dipendenti. Ora l’amministrazione cantonale dovrà fare il possibile per tendere al 3% del totale del personale, partecipando così all’integrazione e/o alla reintegrazione professionale delle persone con disabilità.

Cantone Ticino: direttive sugli allievi dislessici, disortografici e discalculici

Ricordiamo che sono state emanate il 3 aprile 2014 dal Dipartimento dell’educazione, della cultura e dello sport le direttive sugli allievi dislessici, disortografici e discalculici che sostituiscono quelle datate 26 settembre 2012.

Le direttive atte a garantire una scolarizzazione adeguata sono consultabili e scaricabili sul sito del Cantone cliccando [qui](#).

Kein wirksamer Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt

Menschen mit Behinderung sind immer noch aus weiten Teilen des Erwerbslebens ausgeschlossen. Das schweizerische Behindertengleichstellungsrecht bietet hier kaum Abhilfe, da es im Bereich des Erwerbs zu schwach ausgestaltet ist, um einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung gewähren zu können.

ig. Das schweizerische Behindertengleichstellungsrecht kann das Ziel der Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt kaum unterstützen. Eine Arbeit, die selbständiges Leben ermöglicht, ist aber eine wichtige Voraussetzung für das Ziel einer selbstbestimmten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, wie dies vor allem die UNO-Behindertenrechtskonvention vorsieht. Aber auch das Motto der IV „Eingliederung vor Rente“ kann nur erfüllt werden, wenn Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr diskriminiert werden.

Diskriminierungsschutz im Erwerbsleben

Das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot, das Behindertengleichstellungsgesetz und das allgemeine Arbeitsrecht bieten keinen wirksamen Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben. Um einen solchen zu garantieren, müssten alle Phasen des Arbeitsverhältnisses umfasst sein: beginnend bei der Ausschreibung einer Stelle, über das Bewerbungsverfahren und das Auswahlverfahren, die Anstellungsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen, bis zu Fragen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Nur bei Arbeitsverhältnissen mit Bund, Kantonen oder Gemeinden gibt es einen gewissen Schutz vor Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung. Rechtliche Grundlagen sind das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 2 BV; SR 101), kantonale bzw. kommunale Vorgaben und für den Bund zudem die Bestimmungen des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG; SR 151.3) sowie des Bundespersonalgesetzes (BPG; SR 172.220.1). In privaten Arbeitsverhältnissen ist dagegen die Vertragsfreiheit massgebend und es bestehen kaum Möglichkeiten sich gegen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung zur Wehr zu setzen.

Arbeitsverhältnisse bei Bund, Kantonen und Gemeinden

Das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV) untersagt es Bund, Kantonen und Gemeinden als Arbeitgeber, Menschen ohne überwiegenden sachlichen Grund wegen einer Behinderung zu benachteiligen. Das Diskriminierungsverbot gilt für alle Phasen des Anstellungsverhältnisses. Von Bedeutung sind zudem die Rechtsgleichheitsgebote und Diskriminierungsverbote der kantonalen Verfassungen, welche grundsätzlich auch auf Arbeitsverhältnisse des Kantons und der Gemeinden anwendbar sind. Relevant sind weiter die allgemeinen Bestimmungen im jeweiligen kantonalen bzw. kommunalen Personalrecht.

Während eines Arbeitsverhältnisses besteht der höchste Schutz, da Bund, Kantone und Gemeinden eine erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden mit Behinderung haben (Art. 8 Abs. 2 BV iVm Art. 328 Obligationenrecht, OR; für den Bund kommen zudem die Bestimmungen des BPG zur Anwendung). Dies bedeutet in der Praxis, dass bei Personalentscheidungen, wie z.B. Versetzung oder Kündigung, die gesamte Arbeits- und Lebenssituation der betroffenen Person berücksichtigen muss. Die Einhaltung dieser erhöhten Fürsorgepflicht ist ein einklagbares Recht (siehe dazu das ausführliche Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 28. April 2008, A-6550/2007).

Weitere Vorgaben für den Bund als Arbeitgeber

Bewirbt sich eine Person mit Behinderung für eine Stelle beim Bund, so darf sie nicht wegen ihrer Behinderung nicht eingestellt werden. Allerdings gibt es keinen Anspruch auf gerichtliche Überprüfung der Nicht-Einstellung, sondern lediglich einen auf eine schriftliche Begründung (Art. 14 Behindertengleichstellungsverordnung, BehiV; SR 151.31).

Weiter ist der Bund als Arbeitgeber dazu verpflichtet, das berufliche Umfeld entsprechend den Bedürfnissen seiner behinderten Mitarbeitenden zu gestalten (Art. 13 BehiG iVm Art. 12 BehiV). So müssen Arbeitsplätze, Arbeitsräume, Arbeitszeiten, Weiterbildungsangebote oder Karriereplanung den Bedürfnissen der Mitarbeitenden mit Behinderung angepasst werden. Die Informatikdienste des Bundes müssen für Mitarbeitende mit Behinderung barrierefrei nutzbar sein (Art. 12 Abs. 2 BehiV).

Vorgesehen ist durch das Behindertengleichstellungsrecht schliesslich, dass in den einzelnen Einheiten des Bundes ein/e Integrationsbeauftragte/r bestimmt wird (Art. 13 BehiV). Diese Person soll eine Anlaufstelle bei Problemen sein und zwischen den Streitparteien vermitteln. Mehr kann diese Person jedoch nicht leisten, da sie durch das Gesetz keine Entscheidungskompetenzen zugewiesen erhalten hat.

Private Arbeitsverhältnisse

Zwar lassen sich die allgemeinen Bestimmungen des Privatrechts bis zu einem gewissen Grad für den Schutz vor Diskriminierung bei privaten Arbeitsverhältnissen fruchtbar machen – dazu gehören der zivilrechtliche Persönlichkeitsschutz (Art. 27ff. Zivilgesetzbuch; ZGB; SR 210), die Fürsorgepflicht (Art. 328 OR), die arbeitsrechtliche Datenschutzbestimmung (Art. 328b OR), der Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 2 ZGB) und das Verbot missbräuchlicher Kündigung (Art. 336 OR). Dennoch muss festgehalten werden, dass es in privaten Arbeitsverhältnissen de facto kaum Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung gibt, da die Vertragsfreiheit gilt. Ein privater Arbeitgeber kann nicht dazu gezwungen werden, eine Person mit Behinderung zum Bewerbungsverfahren einzuladen und schon gar nicht, sie einzustellen. Auch Diskriminierungen während des Arbeitsverhältnisses oder bei einer Kündigung können nur sehr schwer rechtlich verfolgt werden.

Recht auf Arbeit in der UNO-Behindertenrechtskonvention

Die UNO-Behindertenrechtskonvention (BRK; SR 0.109) enthält umfassende Bestimmungen zum gleichen Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit. Kernelement ist dabei das *„Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“* (Art. 27 BRK). Um dieses Ziel zu erreichen, sind die Vertragsstaaten – und damit seit 15. Mai 2014 auch die Schweiz – dazu verpflichtet, geeignete Schritte zu unternehmen, um insbesondere

- *Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschliesslich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten (lit. a);*
- *das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschliesslich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschliesslich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen (lit. b);*
- *Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen (lit. d);*

- *die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Massnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Massnahmen, Anreize und andere Massnahmen gehören können (lit. h);*
- *sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden (lit. i);*
- *Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern (lit. k).*

Diese Vorgaben der BRK sind zwar keine individuell einklagbaren Rechte, dennoch werden sie zur Weiterentwicklung eines Diskriminierungsschutzes von Menschen mit Behinderung im Erwerbsleben einen wichtigen Beitrag leisten.

Konferenz der Vertragsstaaten zur UNO-BRK

Im Juni 2014 hat in New York die 7. Konferenz der Vertragsstaaten zur UNO-BRK stattgefunden. Erstmals nahm daran auch eine Schweizer Delegation teil.

chk. Vom 10. bis 12. Juni 2014 hat in New York die Konferenz der Vertragsstaaten zur UNO-BRK stattgefunden. Daran nehmen alle Staaten teil, welche die UNO-BRK ratifiziert haben mit dem Ziel, Fragen im Zusammenhang mit ihrer Umsetzung zu besprechen. Diese dreitägige Konferenz ist die einzige internationale Veranstaltung, die eine Plattform für Erfahrungsaustausch über die Verwirklichung der Rechte von Menschen mit Behinderung und der Entwicklung von Politiken in diesem Bereich bietet. Es nehmen jeweils grosse nationale Delegationen an der Konferenz teil, wobei viele Delegationsmitglieder eine Behinderung haben.

Schweizer Delegation

Nachdem die UNO-BRK für die Schweiz Mitte Mai 2014 in Kraft getreten ist, war auch die Schweiz erstmals mit einer nationalen Delegation vertreten. Die Schweizer Delegation setzte sich unter anderem aus Botschafter Paul Seger, Chef der ständigen Mission der Schweiz bei der UNO, New York, Andreas Rieder, Leiter des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB sowie Caroline Hess-Klein als Vertreterin der DOK zusammen.

Ablauf der Konferenz

Neben der Berichterstattung der einzelnen Vertragsstaaten über die nationale Umsetzung der UNO-BRK (für die Schweiz: Rede von Andreas Rieder), widmete sich die diesjährige Konferenz drei thematischen Schwerpunkten, welche sowohl im Rahmen der Plenumsdiskussionen („general debates“) als auch im Rahmen von kleineren Arbeitsgruppen („side-events“) besprochen wurden.

Die Plenumsdebatten kennzeichnen sich insbesondere dadurch aus, dass jedes Land aufzeigen will, wie gut es im Bereich der Rechte von Menschen mit Behinderung ist. Es findet in diesem Rahmen nur beschränkt eine offene und kritische Auseinandersetzungen über Erfolge/Misserfolge bei der Umsetzung der BRK statt. Inhaltlich ausgiebiger sind die thematischen „side-events“, welche parallel zu den Plenumsdebatten durchgeführt werden.

Thematische Schwerpunkte

a. Integration der UNO-BRK Bestimmungen in die „post 2015-Agenda“

Zurzeit wird von den Vereinten Nationen die Agenda erarbeitet, welche im Anschluss an die Millenniumsziele von 2015 gelten soll, die sog. „post 2015-Agenda“. Dabei sollen die Anliegen der Menschen mit Behinderung mitberücksichtigt werden. Folgende Punkte wurden in der Diskussion in diesem Zusammenhang hervorgehoben:

- Menschen mit Behinderung müssen als „Assets“ betrachtet werden. Für das, was sie können, nicht für das, was sie nicht können.
- Bedeutung der statistischen Daten.
- Bedeutung der Zusammenarbeit mit allen „stakeholders“. Das Anliegen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung kann nicht nur durch die Regierungen vorangetrieben werden.

b. Nationale Umsetzung und Monitoring

Zu diesem Thema konnten mehrere „side-events“ besucht werden, in denen folgende Punkte unterstrichen, bzw. diskutiert wurden:

- UNO-BRK als kultureller Wechsel („Disability as a pathology of society“).
- Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Staat und Nichtregierungsorganisationen.
- Bedeutung der Arbeit mit den Medien.
- Das Festlegen einer Strategie mit konkreter Agenda ist wichtig bei der Umsetzung der UNO-BRK („Progressive implementation needs to have a timeline, not open end“).
- Bedeutung von Mitgliedern mit Behinderung im Parlament

c. Jugendliche mit Behinderung

Das Thema der Jugendlichen mit Behinderung bildete das dritte Schwerpunktthema der diesjährigen Vertragsstaatenkonferenz.

Aus der Erkenntnis heraus, dass Jugendliche mit Behinderung mit spezifischen Problemen konfrontiert sind, so namentlich im Bereich der Ausbildung, ist Art. 7 UNO-BRK ausschliesslich den Rechten von Kindern mit Behinderung gewidmet. Hinzukommt, dass die Konvention sie in weiteren Bestimmungen (bsp. Art. 16, 17, 23, 24, etc.) besonders erwähnt. Zudem wurden 9 Experten und Expertinnen in den UNO-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung gewählt.

Geknüpfte Kontakte

Die Konferenz der Vertragsstaaten bietet eine einzigartige Gelegenheit, mit anderen Staaten und Nichtregierungsorganisationen Kontakte zu knüpfen und dadurch Erfahrungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der UNO-BRK zu sammeln. Sie ermöglicht es gleichzeitig der Schweizer Delegation, den Umgang der Schweiz mit den Rechten von Menschen mit Behinderung zu präsentieren und bei der Umsetzung der UNO-BRK auf internationaler Ebene mitzudenken.

Die Möglichkeiten, Kontakte mit Experten und Expertinnen in Sachen BRK zu knüpfen, sind vielfältig. Zusätzlich zu den Diskussionen im Plenum und zu den Side-events geben dazu die Einladungen zu unterschiedlichen Anlässen, welche die Mitglieder der Delegationen jeden Mittag sowie Abend erhalten, eine gute Gelegenheit. Meistens sind es die Missionen (oft zusammen mit NGOs aus dem Land), welche zu einem Lunch oder Aperó einladen. Damit wollen sie natürlich wiederum auch bezeugen, „wie gut sie es mit der BRK machen“. Bei dieser Gelegenheit werden die Diskussionen aber ungezwungener und deshalb manchmal auch aufschlussreicher als im Rahmen der Konferenz weitergeführt.

Civil Society Forum

Am Tag vor der Konferenz fand ein Civil Society Forum statt, an dem die Themen der diesjährigen Konferenz unter den NGOs vorbesprochen wurden. Für die DOK (vertreten durch Caroline Hess-Klein) war dies eine gute Gelegenheit, sich mit ausländischen und internationalen NGOs, welche sich für die Umsetzung der UNO-BRK (zum Teil schon seit mehreren Jahren) einsetzen, auszutauschen.

Allerdings war der Anlass inhaltlich nur beschränkt lebendig. Es scheint, dass der Formalismus und die gewisse Trägheit der UNO auf die Diskussionen auch innerhalb dieser internationalen NGO-Gemeinschaft abfärbt.

Würdigung

Die Teilnahme einer Schweizer Delegation – mit zwei Expert/innen im Bereich der Rechte von Menschen mit Behinderung aus der Schweiz – an der 7. UNO-BRK-Vertragsstaatenkonferenz hat sich bewährt. Insbesondere:

- Sie stärkt die Position der Schweiz in einem aktuellen und wichtigen Menschenrechtsthema durch fachliches Know-How.
- Sie leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Konvention in der Schweiz, indem sie Gelegenheit gibt, von den Erfahrungen der anderen Vertragsstaaten zu profitieren.

- Sie leistet darüber hinaus auch einen Beitrag zum „Disability Mainstreaming“: Über den Beitrag zur Umsetzung der Konvention ist die Konferenz auch eine ideale Gelegenheit, um die Rechte von Menschen mit Behinderung auf internationaler wie letztlich auch auf nationaler Ebene mit anderen laufenden Aktivitäten der UNO in Verbindung zu bringen. Aktuelles Beispiel ist der Bezug zur post 2015-Social Development-Agenda der UNO.
- Durch die gemischte Zusammensetzung der Delegation (Staat/NGO) setzte die Schweiz (wie die meisten Vertragsstaaten) bereits eine der Anforderungen der UNO-BRK um: die Teilhabe der Zivilgesellschaft an der Umsetzung der Konvention.

Künftige Teilnahme an der UNO-BRK-Vertragsstaatenkonferenz

Die Vertragsstaatenkonferenz entschied über das Datum der nächsten Vertragsstaatenkonferenz. Diese wird vom 9. – 11. Juni 2015 in New York stattfinden. Sie wird aus drei Tagen, resp. aus sechs Treffen bestehen.

In einem nächsten Schritt ist zu überlegen, ob die Schweiz in Zukunft durch eine grössere Delegation an der UNO-BRK-Vertragsstaatenkonferenz vertreten sein möchte und dabei neben den Kantonen insbesondere auch Vertretern und Vertreterinnen der Schweizer Behindertenverbände die Gelegenheit bietet, an Austausch und Diskussionen mit internationalen Akteuren teilzunehmen. Die Schweiz könnte zudem auch erwägen, im Rahmen der Vertragsstaatenkonferenz 2015 selber ein thematisches Side-event zu organisieren. Dies gäbe die Möglichkeit, ein in der Schweiz wichtiges, für die internationale Gemeinschaft interessantes Thema zu präsentieren und zu diskutieren.

Die Möglichkeit, als Vertreter einer NGO Mitglied der offiziellen Delegation zu sein, bringt Vorteile:

- Man erhält dadurch den direkten Kontakt zur Schweizer Mission (insbesondere mit den Personen, die auf der UNO-Ebene das „Disability Mainstreaming“ umsetzen müssen).
- Man wird auch zu Anlässen eingeladen, die nur für die offiziellen Delegationen vorgesehen sind (und darf trotzdem an den NGO Anlässen teilnehmen!)
- Die NGOs auf internationaler Ebene haben vor allem Interesse daran, die offiziellen Delegationen für ihre Anliegen zu gewinnen. An solchen Gesprächen (zum Beispiel zwischen International Disability Alliance und Schweizer Delegation) nimmt man automatisch teil.

Künftig müsste unbedingt sichergestellt werden, dass auch Expert/innen mit Behinderung Teil der Delegation sind. Naheliegend wären zum Beispiel Mitglieder des Gleichstellungsrates.

Zur Vertiefung

Informationen zum Programm, Hintergrundpapiere zu den offiziellen Paneldiskussionen sowie die Liste der Side-Events

Raumakustische Massnahmen im Reisezentrum Bahnhof Langnau i.E., Schalterhalle

Ein Abnahmeprotokoll zu Gunsten von Hörbehinderten und Menschen mit Hörproblemen jeden Alters.

von Brigitte Schökle, Geschäftsführerin IGGH Bern / Max Meyer, Fachstelle Hindernisfreies Bauen Kanton Bern-procap

Am Mittwoch, den 30. April 2014 befanden wir uns in der modernen 2011 sanierten Schalterhalle des Bahnhofs Langnau i.E. Mit anwesend war Frau Myrta Vogel, Beschwerdeführerin, aus dem Emmental, Max Meyer, Architekt SIA, Vertreter procap, Fachstelle Hindernisfreies Bauen Kanton Bern, Ueli Rügsegger, BLS Netz AG, verantwortlicher Leiter Hochbau für die Bauwerke des Betreibers der Bahnanlagen und Brigitte Schökle, Geschäftsführung IGGH Bern.

Frau Myrta Vogel hatte im Herbst 2011 ihren Unmut über die mangelhafte Sprachverständlichkeit in der Schalterhalle bei der vormals IGGH Interessengemeinschaft, Gehörlose- Hör- und Sprachbehinderte, Kanton Bern und Freiburg, geäussert, weil das Kundeninformationszentrum des Bahnhofs Langnau i.E. für sie nicht benutzbar war.

Das Bahnhofgebäude Langnau im Emmental entsprach nicht mehr den heutigen Anforderungen und wurde im Jahr 2011 saniert und im Herbst konn-

te die Schalterhalle in Betrieb genommen werden. Während des Bauverfahrens wurde das Baugesuch auch mit den Auflagen gemäss SIA Norm 500 der Schweizerischen Fachstelle Hindernisfreies Bauen eingereicht. Trotzdem waren die Anforderungen nicht erfüllt. Wieso? Dies, weil beim Umbau des Bahnhofs Langnau i.E. die Bedürfnisse von Menschen mit einer Hörbehinderung nicht berücksichtigt wurden. Anlässlich der damaligen Besichtigung vor Ort mit Frau Vogel sowie Vertretern der Fachstelle Hindernisfreies Bauen Kanton Bern, procap und der Schweizerischen Fachstelle Barrierefreier öffentlicher Verkehr (BöV) wurden folgende Mängel festgestellt: Starke Schallreflexionen im Raum, hoher Störgeräuschpegel, verursacht durch Publikumsverkehr, lange Nachhallzeiten, die Informationsbereiche sind nach allen Seiten offen, ohne räumliche Abtrennungen.

Die IGGH hatte sich in der Folge an die Fachstelle Égalité Handicap gewandt, mit der Bitte um rechtliche Be-

urteilung der Situation am Bahnhof Langnau i.E. Die Fachstelle Égalité Handicap wandte sich schliesslich an die Baubewilligungsbehörde der Gemeinde Langnau: Das Behindertengleichstellungsrecht – Bundesverfassung und Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) – verpflichten die zuständigen Baubewilligungsbehörde im Rahmen der Verhältnismässigkeit unter anderem dafür zu sorgen, dass Benachteiligungen von Menschen mit einer Hörbehinderung beim Zugang zum Kundeninformationszentrum des Bahnhofs Langnau i.E. beseitigt werden.

Daraufhin wurden akustische Messungen durch ein Ingenieurbüro für Bau- und Raumakustik durchgeführt. Aus den Lösungsvorschlägen der Firma zur Sanierung wurden mit dem Betreiber und den Verantwortlichen des Reisezentrums, der BLS AG, das Vorgehen der Sanierung festgesetzt: Zur Sanierung der Raumakustik in der Schalterhalle wurde die Variante einer vollflächig schallabsorbierenden Schrankfront ausgewählt. Alle Verklei-

dungen und Türen wurden ausgewechselt und mit mikroperforierten Akustikplatten versehen.

Am 30. April 2014 konnte schliesslich die Abnahme über die erfolgte raumakustische Sanierung stattfinden. Mit der nachträglichen Sanierung der Raumakustik und der wesentlichen Vergrösserung der Schallabsorberflächen konnte die Sprachverständlichkeit im Verkaufs- und Beratungsbereich verbessert werden. Frau Vogel war mit den Anpassungen zufrieden. Für sie war die Kommunikation mit dem Schalterpersonal viel besser als vorher, es hatte nicht mehr sehr viel Lärm um sie herum.

Dieser Schritt ist ein Gewinn für Menschen mit Hörbehinderung und Menschen mit Kommunikationsproblemen. Wir danken Frau Vogel für Ihr Engagement. Durch Ihren Einsatz erhalten betroffene Einheimische, Pendler und Touristen, die durch das Emmental reisen, ein angenehmes Raumklima. Wir ermuntern Sie als Leser dazu, auch aktiv zu werden!

Wissenswertes: Was sind Schallabsorber?

Schallabsorber sind im Allgemeinen Wand- oder Deckenelemente zur Reduktion von Schallpegeln in Räumen, dabei werden die auf die Flächen auftreffenden Schallwellen nicht wieder reflektiert und in den Raum zurückgeworfen, sondern durch die poröse Oberfläche oder durch Perforationen der Oberfläche absorbiert. Die in Langnau verwendeten innovativen Micro Schallabsorber sind Verkleidungselemente oder auch Schrankfronten mit beidseitig perforierten Oberflächen. Diverse Oberflächenmaterialien sind je nach Kundenwünschen erhältlich. Diese „ausgekleideten“ Räume reduzieren den Lärm von Geräten, Maschinen, störenden Gesprächen und unzähligen Geräuschen. Der Nachhall (Echo) wird auf ein erträgliches Mass reduziert.