



## FOCUS Nr. 5, Oktober 2011

### Editorial

Ein Kind wird aus der Regelschule ausgeschlossen, ein Student stösst auf Schwierigkeiten beim Studium, eine Person findet trotz guter Qualifikationen keine Arbeit, eine weitere arbeitet unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen, einer Familie wird die Wohnung gekündigt. Diese Beispiele betreffen sehr unterschiedliche Bereiche. Doch die Personen, um die es geht, haben etwas gemeinsam: eine Behinderung. Sie alle haben bei der Fachstelle Égalité Handicap in den letzten Monaten Rechtsberatung eingeholt. Das Behindertengleichstellungsrecht, welches in diesen Fällen Anwendung findet, trägt dazu bei, solche Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung zu beseitigen.

Auch das Schweizer Parlament setzte sich anlässlich der Herbstsession gleich zwei Mal mit dem Behindertengleichstellungsrecht auseinander: In einer knappen Abstimmung lehnte der Nationalrat eine Verlängerung der Anpassungsfristen im öffentlichen Verkehr ab; der Ständerat stimmte seinerseits Parkierungserleichterungen zugunsten von Menschen mit einer Mobilitätsbehinderung zu.

Der Bundesrat hat zwar zu den Resultaten des Vernehmlassungsverfahrens betreffend Ratifizierung der UNO Behindertenkonvention, welches im April abgeschlossen wurde, noch nicht Stellung genommen. Ein Entscheid über das weitere Vorgehen steht somit aus und ist voraussichtlich in den nächsten Wochen zu erwarten. Mittlerweile fand aber in Genf die 6. Sitzung des UN Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung statt, an der die Fachstelle Égalité als Beobachterin teilnahmen.

Vorliegende FOCUS Ausgabe ermöglicht Ihnen einen vertieften Einblick in diese und weitere Themen.

Caroline Hess-Klein

Leiterin der Fachstelle Égalité Handicap

## **Impressum**

---

### **focus - Égalité Handicap**

Erscheint auf Deutsch und Französisch, mit einer Rubrik auf Italienisch.

#### **Text**

Gabriela Blatter (gb), Caroline Hess-Klein (chk), Paola Merlini (pm) und Tarek Na-guib (tn).

#### **Redaktion**

Fachstelle Égalité Handicap

#### **Übersetzung**

Mikaela Viredaz (Französisch)

#### **Design**

cobin media, Zürich

#### **Herausgeberin**

Fachstelle Égalité Handicap, Marktgasse 31, 3011 Bern, [info@egalite-handicap.ch](mailto:info@egalite-handicap.ch),  
[www.egalite-handicap.ch](http://www.egalite-handicap.ch)

## Inhalt

---

Editorial .....	1
Impressum.....	2
Inhalt.....	3
<b>Aus der Praxis von Égalité Handicap.....</b>	<b>4</b>
Fragliche Integration in 1. Klasse von Kind mit Down Syndrom (Fortsetzung) .....	4
Wer bezahlt für ausserkantonale Sonderschulung? .....	5
Zusätzlicher Nachteilsausgleich aufgrund neu diagnostizierter Behinderung.....	6
Multiple Sklerose Patient findet keine Anstellung .....	8
Begleithund am Arbeitsplatz verboten .....	10
Wohnungskündigung wegen geistiger Behinderung .....	11
Untertitelung im Kino .....	13
<b>Informazioni da Égalité Handicap Svizzera italiana.....</b>	<b>15</b>
Accessibilità dei Musei nella Svizzera Italiana.....	15
Segnalazioni in breve .....	17
<b>Schweiz.....</b>	<b>19</b>
Aus der Herbstsession des Bundesparlaments .....	19
Totalrevision des Bürgerrechtsgesetzes geht ans Parlament.....	21
<b>International .....</b>	<b>24</b>
6. Sitzung des UN Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung .....	24
10 Jahre EU Antidiskriminierungsrecht – mit Blick auf die Schweiz .....	25

## Aus der Praxis von Égalité Handicap

### Fragliche Integration in 1. Klasse von Kind mit Down Syndrom (Fortsetzung)

**Einem Kind mit Down Syndrom wurde die Integration in die Regelschule (erste Klasse) verwehrt mit dem Hinweis auf die Klassengrösse.**

gb. Die Eltern eines Kindes mit Down Syndrom wandten sich an die Fachstelle, um abzuklären, welche Möglichkeiten das Behindertengleichstellungsrecht gewährt, um eine Integration ihrer Tochter in die Regelschule zu erreichen (siehe FOCUS Nr. 4, Juni 2011).

Lara (Name geändert) besuchte bisher teilintegriert den Regelkindergarten, die restliche Zeit wurde sie an der heilpädagogischen Schule beschult. Die Eltern stellten ein Gesuch um Teilintegration in die 1. Klasse an die zuständige Behörde ihrer Gemeinde. Dieses wurde abgelehnt unter anderem mit der stichwortartigen Begründung, die Klassen seien zu gross (25 Kinder). Die Lehrpersonen äusserten in diesem Zusammenhang die Bedenken, dass die angemessene Förderung und Betreuung eines Kindes mit Behinderung und die Integrationsfähigkeit der Schule nicht gewährleistet seien. Eine zusätzliche Klasse, wie von der Gemeinde beim Kanton beantragt, wurde aus finanziellen Gründen abgelehnt.

Nach diversen ausgiebigen (intensiven) Gesprächen zwischen den Eltern und der Schulleitung in der Hoffnung, doch noch eine einvernehmliche Lösung zu finden, kam kurz vor Sommerferienbeginn die definitive Absage der Teilintegration in Form einer schriftlichen Verfügung. Die Eltern von Lara entschlossen sich daraufhin, unterstützt von der Fachstelle Égalité Handicap, Beschwerde einzureichen.

---

**Eine rasche vorsorgliche Teilintegration mit positiven Erfahrungen für alle ist wichtig, damit Schulkind und Schule während dem teilweise langen Rechtsverfahren nicht den Anschluss verlieren.**

---

In der Beschwerde wurde darum ersucht, dass Lara weiterhin teilintegriert beschult werden und an gewissen Halbtagen die Regelschule besuchen kann. Es wurde gleichzeitig als provisorische Massnahme beantragt, dass Lara bis zum definitiven Entscheid, der erfahrungsgemäss meistens nicht bei Schulbeginn vorliegt, weiterhin wie im Kindergarten teilintegriert beschult wird. Diesem Begehrten wurde Anfangs August, eine Woche vor Schulbeginn, innert kurzer Zeit stattgegeben, so

dass Lara bis zum Vorliegen des Entscheides in der Hauptsache die erste Klasse teilintegriert besuchen kann.

Obwohl noch kein definitiver Entscheid in der Sache vorliegt, ist die provisorisch verfügte Teilintegration als Erfolg zu werten. In der Zwischenzeit ist es wichtig, dass für Lara in der Schule mit allen Beteiligten eine gute Lösung gefunden wird, die sich auch längerfristig bewähren kann.

## **Wer bezahlt für ausserkantonale Sonderschulung?**

---

**Manuel geht aufgrund eines atypischen Autismus, einer Lernbehinderung und einer ausgeprägten Aufmerksamkeits-Defizit-Hyperaktivitäts-Störung in ein ausserkantonales Schulheim in die Grundschule. Obwohl ihm die Gemeinde keine verfassungskonforme Alternative zur Verfügung stellen kann, verlangt die Sozialhilfebehörde eine Beteiligung der Mutter an den Schulkosten.**

tn. Die sonderschulischen Bedürfnisse von Manuel (Name geändert) sind seit Beginn der Schulzeit ärztlich ausgewiesen. Trotz bestehender sonderpädagogischer Strukturen in seiner Wohngemeinde wurde er aufgrund der spezifischen Ausprägung seiner Behinderung in ein ausserkantonales Schulheim überwiesen, wo er seit den Sommerferien 2010 unter der Woche lebt und unterrichtet wird. Die Finanzierung der Sonderschulung tragen die Sozialkommission der Wohngemeinde und die Schulgemeinde je zur Hälfte. Diese verlangen von der Mutter eine entsprechende Kostenbeteiligung und ziehen diese direkt von den Sozialhilfeleistungen ab; sie stützen sich dabei auf Artikel 276 Zivilgesetzbuch, wonach die Eltern für den Unterhalt des Kindes aufkommen müssen, inklusive der Kosten von Erziehung, Ausbildung und Kinderschutzmassnahmen.

Die Anwältin von Manuel bat die Fachstelle Égalité Handicap um eine schriftliche Kurzbegutachtung aus der Perspektive des Behindertengleichstellungsrechts. Ziel ist es, von der zuständigen Sozialbehörde die bis anhin von der Sozialhilfeleistung an die Mutter von Manuel abgezogene Unterhaltsleistung für die ausserkantonale schulische Platzierung zurück zu erlangen.

## **Rechtliche Einschätzung von Égalité Handicap**

Die sonderpädagogische Massnahme erscheint aufgrund der ausgeprägten Mehrfachbehinderung angemessen zu sein. Die ausserkantonale Platzierung ist demnach aufgrund des verfassungsrechtlichen Anspruchs auf genügenden Grundschulunterricht (Art. 19 Bundesverfassung) geboten, solange kein entsprechendes innerkantonales Angebot zur Verfügung steht. Das Angebot entspricht den verfas-

sungsrechtlichen Anforderungen, so weit dies für Égalité Handicap ersichtlich ist. Dennoch weist Égalité Handicap darauf hin, dass aus der Perspektive von Artikel 19 BV eine regelmässige Überprüfung der Voraussetzungen für die Zuweisung in eine dem Wohnsitz näher liegende Schule geboten ist.

**Kosten für eine ausserkantonale schulische Platzierung sind nicht von den Eltern zu tragen, sofern damit dem Anspruch auf genügenden Grundschulunterricht nachgekommen wird.**

Weiter erachtet die Fachstelle Égalité Handicap das Recht auf Unentgeltlichkeit des Grundschulunterrichts als verletzt, wenn die Sozialbehörde die

Mutter zur Leistung eines entsprechenden Unterhaltsbeitrages verpflichtet bzw. die geleisteten Beiträge nicht zurück bezahlt. Dies gilt zumindest für sämtliche Kosten, die für Unterricht, Therapien, Erziehung und Betreuung, Schulweg und Unterkunft anfallen. Ebenso sind die aufgrund der ausserkantonalen Platzierung anfallenden zusätzlichen ausserschulischen Kosten für Kost, Logis und Freizeit vollständig vom Gemeinwesen zu tragen, da ein täglicher Transport zur Schule für Manuel nicht zumutbar ist und zudem für die Mutter keine entsprechenden Kostenreduktionen entstehen.

Die Anwältin von Manuel wird die Stellungnahme der Fachstelle jeweils dem Antrag auf Rückerstattung und allfälligen weiteren Rechtsschriften beilegen.

### **Zusätzlicher Nachteilsausgleich aufgrund neu diagnostizierter Behinderung**

**Einem Studenten wurde aufgrund seines Asperger Autismus und seiner Legasthenie 2009 von der ETH Zürich ein Nachteilsausgleich gewährt. Wegen eines erst kürzlich entdeckten „verdeckten Schielens“ geriet er erneut in Schwierigkeiten und suchte Unterstützung bei Égalité Handicap.**

Inn. Vor gut zwei Jahren hatte Herr Müller (Name geändert) aufgrund seines Asperger Autismus und seiner Legasthenie zwei Mal die Basisprüfungen des Studiums nicht bestanden. Nach einer längeren Verhandlungs-Odyssee mit abschliessender – von Égalité Handicap verfasster – Beschwerde an die ETH-Beschwerdekommision, lenkte das Rektorat ein und die zwei Prüfungsversuche wurden annulliert. Daraufhin haben das Rektorat und Herr Müller mit Unterstützung der Fachstelle Égalité Handicap einen angemessenen Nachteilsausgleich von 50% mehr Prüfungszeit und der Benutzung eines Laptops an Stelle handschriftlicher Notizen festgelegt.

Anfang 2011 trat Herr Müller unter angepassten Bedingungen seinen ersten erneuten Versuch zur Absolvierung der Basisprüfungen an. Er geriet dabei bereits nach

zwei Stunden (der insgesamt 4,5-stündigen Prüfung) wiederum in grosse Schwierigkeiten – mit extremem Müdigkeitsanfall und Konzentrationsnachlass. Erst anschliessend konnte aufgrund ärztlicher Abklärungen festgestellt werden, dass Herr Müller seit Jahren unbemerkt an einem „verdeckten Schielen“ leidet. Dabei handelt es sich um eine Augenmuskelgleichgewichtsstörung, die durch einen Mechanismus des beidäugigen Sehens, der sogenannten Fusion, kompensiert und ausgeglichen wird. Diese zusätzliche extreme Anstrengung der Augenmuskeln, die ständig das Schielen zu kompensieren versuchen – daher ist das Schielen von aussen auch nicht sichtbar – führt oft zu erheblichen Ermüdungen nach längerem Lesen und Schreiben, teilweise zu Schwindel, Gleichgewichtsstörungen, Doppelbildern, Koordinationsstörungen, Kopf- und Augenschmerzen. Einzelne dieser Beschwerden waren auch bei Herrn Müller Grund für dessen enorme und vergleichsweise schwer benachteiligende Belastung während den Prüfungen und führte dazu, dass er trotz bestehendem Nachteilsausgleich gegenüber den Mitstudierenden ohne „verdecktes Schielen“ zusätzlich benachteiligt war.

Aufgrund der neuen Ausgangslage ersuchte Herr Müller beim Rektorat um weitere Anpassungen für den zweiten Versuch, dies jedoch leider ohne ein entsprechendes augenärztliches Gutachten beizulegen. Er beantragte, die 4,5-stündigen schriftlichen Prüfungen mündlich absolvieren zu dürfen. Alternativ bat er darum, die schriftlichen Prüfungen in mehreren Blöcken mit Pausen absolvieren zu können. Das Gesuch wurde vom Rektorat ohne vertiefte Begründung abgelehnt, einzig mit dem Hinweis, er habe ja bereits Prüfungserleichterungen erhalten, weitere würden eine Benachteiligung der anderen Studierenden bedeuten.

Daraufhin wandte sich Herr Müller erneut an die Fachstelle Égalité Handicap. Diese leitete umgehend eine augenärztliche Begutachtung ein. Denn gemäss bundesgerichtlicher Praxis müssen Gesuche um Nachteilsausgleich ärztlich bescheinigt werden (siehe z.B. Urteil 2D\_7/2011 vom 19. Mai 2011). Zudem klärte Herr Müller mit Unterstützung von Bekannten mittels zweier simulierter Prüfungen den genauen Anpassungsbedarf ab. Danach kontaktierte die Fachstelle den für die Prüfungserleichterungen zuständigen Pro-Rektor und bat ihn aufgrund des ärztlichen Gutachtens und den Erkenntnissen aus den simulierten Prüfungen um jeweils 20- (bei 3-stündigen Prüfungen) bzw. 30-minütige (bei 4,5-stündigen Prüfungen) Pausen nach 2 Stunden Prüfungszeit. Dieser erklärte sich dazu bereit, verlangte jedoch eine Stellungnahme von Égalité Handicap. Einen Tag später war der Nachteilsausgleich verfügt. Herr Müller konnte am 9. August seinen letzten Prüfungsversuch in Absprache mit dem Prüfungssekretariat unter neuen behinderungsgerecht angepassten Bedingungen antreten.

Der Fall zeigt, dass trotz Engagement des Prüfungssekretariats und des Informationsdienstes der ETH Menschen mit Behinderung erheblichen Benachteiligungen

ausgesetzt sind, so lange auf Führungsebene einer Bildungsinstitution die Interessen von Studierenden mit Behinderung nicht konsequent mitberücksichtigt werden. Notwendig sind nachhaltige Schulungen des Personals, Informationen der Studierenden, ein aktives Coaching-Angebot für Studierende mit Behinderung und ein kompetenter Umgang derjenigen Instanzen, die Gesuche um Nachteilsausgleiche und anderweitige behinderungsbedingte Prüfungsanpassungen beurteilen müssen.

## Zur Vertiefung

Urteil 2D\_7/2011 vom 19. Mai 2011: <http://jumpcgi.bger.ch/>

### **Multiple Sklerose Patient findet keine Anstellung**

**Herr Peters findet wegen seiner Multiplen Sklerose Erkrankung (MS) – trotz sechsjähriger, praktisch beschwerdefreier Zeit – keine neue Anstellung. Zwar wurde er aufgrund seiner Qualifikationen regelmässig zu Bewerbungsgesprächen eingeladen und erhielt mehrfach mündliche Zusagen. Doch nachdem er über die Erkrankung informierte, wurden die Stellenangebote zurückgezogen.**

Inn. Herr Peters (Name geändert) wurde vor sechs Jahren aufgrund eines Schubes mit MS diagnostiziert. Seitdem lebt er praktisch beschwerdefrei und hatte während seiner Anstellungen als administrative Fachkraft keinerlei Ausfälle. Seit Kurzem ist er auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle und wird aufgrund seiner guten Bewerbungsunterlagen regelmässig von privaten Unternehmen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Bereits mehrfach erhielt er eine mündliche Zusage, man möchte ihn gerne einstellen und „wir werden Ihnen einen Vertrag zustellen“, hieß es dann jeweils. Erst im Nachgang oder am Schluss der Gespräche informierte Herr Peters die Arbeitgebenden über seine MS-Erkrankung und deren unproblematischen Verlauf. Daraufhin

kam es regelmässig zu telefonischen Absagen. Begründung: „Wir haben das mit unserer Versicherung abgeklärt, die hier Bedenken anmeldet, wir können Sie daher leider nicht einstellen“. Oder: „Wir sind jetzt etwas verunsichert und nehmen lieber eine andere gut qualifizierte Person“, „Es tut uns leid, aber die MS-Erkrankung ist uns ein zu grosses Risiko“. Oft brach der Kontakt trotz mündlicher Zusage ohne weitere Kommunikation ab.

Herr Peters ist verzweifelt, er findet keine Stelle, weiss nicht mehr weiter und richtet sich an die Fachstelle Égalité Handicap. Er fragt, ob man ihm helfen könne und ob es denn rechtlich erlaubt sei, einzig wegen einer MS Erkrankung, die zudem keine Probleme mache, die beste Bewerbung abzulehnen?

Die Antwort auf diese Frage ist nicht ganz einfach. Die geltende Rechtslage bei benachteiligenden Anstellungsverweigerungen durch private Arbeitgebende ist relativ unklar, so *Égalité Handicap* im Beratungsgespräch. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass weder im Behinderten gleichstellungsrecht noch im allgemeinen Arbeitsrecht ausdrückliche Verboten der Diskriminierung und der Benachteiligung aufgrund einer Behinderung verankert sind. Vielmehr muss auf allgemeine Bestimmungen des Privatrechts zurückgegriffen werden, die möglicherweise – und das ist auch in der rechtswissenschaftlichen Literatur umstritten – bis zu einem gewissen Grade vor Diskriminierung und Benachteiligung schützen. Vorliegend besonders zentral ist einerseits der Grundsatz von Treu und Glauben (Artikel 2 Zivilgesetzbuch), der bei einer mündlichen Zusage den Arbeitgeber verpflichtet, das darin entstandene Vertrauen nicht zu enttäuschen. Andererseits schützt allenfalls auch der zivilrechtliche Persönlichkeitsschutz vor diskriminierenden Eingriffen in die Persönlichkeit. Bei einer Verletzung besteht ein Anspruch auf Genugtuung und allenfalls – unter sehr engen Voraussetzungen – auch ein Anspruch auf Anstellung.

Nach Auffassung von *Égalité Handicap* aus rechtlicher Perspektive entscheidend ist weiter, dass Herr Peters auch ein sogenanntes „Notwehrrecht der Lüge“ hat. Weil die MS Erkrankung bis anhin keinen erheblichen

Einfluss auf die Ausübung der Arbeit hatte, kann man davon ausgehen, dass dies auch künftig mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit so sein wird. Und weil nun die MS Erkrankung offensichtlich ein Grund für die Arbeitgebenden ist Herrn Peters nicht anzustellen, hat dieser ein Recht, seine MS-Erkrankung zu verschweigen oder bei Nachfrage allfälliger Erkrankungen möglicherweise gar zu lügen, andernfalls würde der Schutz vor einer Persönlichkeitsverletzenden Diskriminierung ins Leere laufen („Notwehrrecht der Lüge“). Es ist jedoch Vorsicht geboten, da es noch keine Gerichtspraxis dazu gibt. Dies kann ihm – nach Auffassung von *Égalité Handicap* – dann auch zu einem späteren Zeitpunkt – etwa wenn er wirklich einmal wegen seiner Erkrankung ausfällt – rechtlich nicht zum Vorwurf gemacht werden, insbesondere darf man ihm nicht einfach aus diesem Grunde kündigen. Herr Peters muss sich nun überlegen, ob er bereit ist, seine Krankheit zu verschweigen.

Schliesslich informierte die Fachstelle Herrn Peters, dass er sich unbedingt auch auf Stellen des Gemeinwesens – etwa bei Bund, Kantone und Gemeinden – bewerben solle. Zum einen kann man die Behörden jeweils auf ihre Vorbildfunktion hinsichtlich der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung hinweisen. Zum andern ist bei staatlichen Arbeitgebenden aufgrund des völker- und verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots die Rechtslage klarer: So untersagt

etwa Artikel 8 Absatz 2 der Bundesverfassung jede Form von Diskriminierung wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung. Eine Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung ist zwar nicht in jedem Fall ausgeschlossen; sie kann durch qualifizierte Gründe gerechtfertigt werden. Eine solche qualifizierte Begründung würde etwa dann vorliegen, wenn die Multiple Sklerose eine erhebliche Beeinträchtigung der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgabe bedeutet. Dies ist nach Ansicht von Égalité Handicap vorliegend jedoch nicht der Fall, da Herr Peters nachge-

wiesenermassen keine Absenzen und Beeinträchtigungen der Arbeit in den letzten Jahren aufweist.

Herr Peters fühlte sich nach diesen Informationen sehr erleichtert, gar erfreut. Die Fachstelle Égalité Handicap bat ihn um sämtliche Unterlagen, so insbesondere auch um die Referenzschreiben und Arbeitszeugnisse, damit eine vertiefte Einschätzung vorgenommen werden kann. Insbesondere ist es wichtig, die Frage nach dem „Notwehrrecht der Lüge“ genau zu prüfen, damit es nicht künftig zu unnötigen negativen Konsequenzen kommt.

## Begleithund am Arbeitsplatz verboten

---

**Frau Walpen ist wegen ihrer Behinderung dauernd auf die unmittelbare Anwesenheit ihres Begleithundes angewiesen. Doch ihr Arbeitgeber will den Hund wegen dessen angeblich störenden Geruchs nur im Gang warten lassen.**

chk. Frau Walpen (Name geändert) arbeitet bereits seit einigen Jahren in einer Institution für Menschen mit Behinderung. Sie ist sehbehindert, hat Epilepsie und wird deshalb stets von ihrem Hund begleitet. Sowohl ihr behandelnder Arzt als auch der kantonale Tierarzt haben Zeugnisse ausgestellt, wonach Frau Walpen auf den Hund angewiesen ist, damit er sie vor Epilepsieanfällen warnt. Bis vor kurzem war es auch kein Problem, den Hund am Arbeitsplatz dabei zu haben. Nun wurde aber eine neue Person angestellt, welche ebenfalls behinderungsbedingt von einem Hund begleitet wird und im gleichen Büro wie Frau Walpen arbeitet. Daraufhin hat der Arbeitgeber entschieden, dass die zwei Begleithunde nicht mehr neben ihren Besitzern sein dürfen, sondern im Gang warten müssen. Begründet wird dieser Entscheid durch den Geruch beider Hunde sowie die Angst Dritter vor den Hunden.

Frau Walpen hat versucht, im Gespräch mit ihrem Arbeitgeber eine Lösung zu finden und ihre besondere Situation anhand der erwähnten Zeugnisse darzustellen; dies jedoch ohne Erfolg.

Sie wendet sich schliesslich an die Fachstelle Égalité Handicap, welche die Rechtslage wie folgt beurteilt:

Art. 328 Abs. 1 Obligationenrecht (OR; SR 220) und Art. 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11) verlangen vom Arbeitgeber, dass er die Persönlichkeit des Arbeitnehmers achtet und schützt sowie auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht nimmt. Die Verordnung 3 zum ArG (Art. 2 Abs. 1) präzisiert, dass der Arbeitgeber alle Massnahmen treffen muss, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern sowie die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere hat er dafür zu sorgen, dass die Arbeit geeignet organisiert ist.

---

Der Arbeitgeber hat alle Massnahmen zu treffen, die nötig sind, um die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

---

Insgesamt sind diese Bestimmungen der spezifische Ausdruck der Schutzwilflicht des privaten Arbeitgebers, welche aus dem Recht behinderter Arbeitnehmer, nicht diskriminiert zu werden, fließt. Es handelt sich dabei um einen Aspekt des Persönlichkeitsschutzes. Der Arbeitgeber muss somit Handlungen unterlassen, welche Menschen mit Behinderung beeinträchtigen.

Aus den erwähnten Bestimmungen folgt die Pflicht des Arbeitgebers, die Gesundheit von Frau Walpen zu schützen und ihr deshalb zu ermöglichen, in unmittelbarer Nähe ihres Hundes zu arbeiten.

Entsprechend hat die Fachstelle Égalité ein Schreiben zuhanden des Arbeitgebers verfasst mit dem Antrag, dem Gesuch von Frau Walpen umgehend zu entsprechen. Bei Redaktionsschluss hatten weder Frau Walpen noch Égalité Handicap eine Antwort erhalten.

## **Wohnungskündigung wegen geistiger Behinderung**

**Nachdem das geistig behinderte Kind von Herr und Frau Berger neu in die Wohnung zugezogen ist, erhalten Herr und Frau Berger die Wohnungskündigung. Begründet wird die Kündigung insbesondere mit der Lärmemission dieses behinderten Kindes.**

chk. Herr und Frau Berger (Name geändert) wohnen seit einigen Jahren mit ihren Kindern in einer Mietwohnung. Im Frühjahr zieht ihr älteres behindertes Kind, das bis dahin im Ausland lebte, mit ein. Im Sommer erhält

Familie Berger die Kündigung des Mietverhältnisses mit der Begründung der Lärmemissionen der Kinder. Trotz dieser allgemein gehaltenen Formulierung zeigt die Vorgeschichte, dass der Vorwurf der Lärmemission sich insbe-

sondere auf das neu dazu gezogene Kind bezieht, das geistig sowie körperlich behindert ist:

Der Streit um die Lärmemissionen „der Kinder“ ist erst nach Einzug des behinderten Kindes in die Wohnung entstanden. In einer Besprechungsnotiz, die ein Gespräch zwischen der Immobilienagentur und der Familie Berger vor Aussprache der Kündigung wiedergibt, wird zwar allgemein auf die Beschwerden der Bewohner über „die lauten Kinder“, sowie die „Schreie und lauten Geräusche des geistig behinderten Kindes“ hingewiesen. Jedoch betreffen die 6 weiteren im Protokoll aufgeführten Punkte ausschliesslich die Situation des behinderten Kindes. Zudem ist auch in der Abmahnung, welche der Familie Berger kurz vor der Kündigung durch die Immobilienagentur zugestellt wurde, lediglich die durch die Familie in Aussicht gestellte Fremdplatzierung des behinderten Kindes – bzw. dessen Nichtvollzug bis Ende September 2011 – Thema und damit Auslöser für die Ankündigung von Massnahmen durch die Immobilienagentur. Daraus ist zu schliessen, dass die Kündigung des Mietvertrags mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit wegen der Lärmemission einer behinderten Person erfolgte.

Dies hat rechtlich folgende Konsequenzen:

Art. 8 Abs. 2 Bundesverfassung (BV) verbietet Diskriminierungen aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psy-

chischen Behinderung. Konkretisiert wurde dieses verfassungsrechtliche Verbot unter anderem durch das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG; SR 151.3), das zum Beispiel privaten Anbietern von öffentlich zugänglichen Dienstleistungen verbietet, Menschen mit Behinderung zu diskriminieren (Art. 6 BehiG).

Sich vor „Schreien und lauten Geräuschen“ einer geistig behinderten Person, vorliegend zudem während gewöhnlichen Tageszeiten, schützen zu wollen, kann im Lichte von Art. 8 Abs. 2 BV nicht als schützenswertes Interesse qualifiziert werden.

Zwar findet das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot auf das vorliegende privatrechtliche Mietverhältnis nicht direkt Anwendung. Die relevanten Bestimmungen des Obligationenrechts sind jedoch verfassungskonform auszulegen. Konkret geht es insbesondere um Art. 271a Abs. 1 lit. f (Obligationenrecht; OR), welcher lautet: „Die Kündigung durch den Vermieter ist insbesondere anfechtbar, wenn sie ausgesprochen wird (...) wegen Änderungen in der familiären Situation des Mieters, aus denen dem Vermieter keine wesentlichen Nachteile entstehen.“ Wie weiter oben dargestellt ist die Wohnungskündigung eine Folge des Zuzuges des behinderten Kin-

des von Herr und Frau Berger in die Wohnung.

Die „Schreie und lauten Geräusche“ einer behinderten Person dürfen im Lichte von Art. 8 Abs. 2 BV nicht als wesentlicher Nachteil des Vermieters im Sinne von Art. 271a Abs. 1 lit. f OR verstanden werden. Dies im vorliegenden Fall umso weniger, als von der Immobilienagentur nie gerügt wurde, die Lärmemission erfolge zu Zeiten, an denen von allen Mieter/innen Ruhe verlangt werden kann. Gleiches gilt bezüglich der allgemeinen Klausel von Art. 271 Abs. 1 OR, wonach eine Kündigung anfechtbar ist, wenn sie gegen Treu und Glauben verstossst. Gemäss Bundesgericht ist ein solcher Verstoss zu bejahen, wenn die Kündigung auf keinem schützenswerten Interesse beruht und damit schikanös ist. Sich vor „Schreien und lauten Geräuschen“ einer geistig behinderten Person, vorliegend zudem während gewöhnlichen Tageszeiten, schützen zu wollen, kann im Lichte von Art. 8 Abs. 2 BV nicht als schützenswertes Interesse qualifiziert werden.

Relevant im vorliegenden Fall ist weiter auch die Praxis des Bundesgerichts allgemein zum Thema der Lärmemission von Kindern. In einem Urteil vom 6.9.2010 hielt es fest: „Wohnzonen sind offensichtlich auch für den Aufenthalt von Kindern bestimmt, womit Kinderlärm in ihnen grundsätzlich zu dulden ist.“ (...) „Auch in einer eher ruhigen Wohnzone ist den Nachbarn zuzumuten, von Montag bis Freitag zwischen 6.30 bis 12.00 und 13.00 bis 19.00 Uhr den Lärm von in der Regel nicht mehr als 20 im Garten spielenden Kindern zu dulden.“

Die Fachstelle Égalité Handicap kommt somit zum Schluss, dass die Wohnungskündigung, welche wegen der Lärmemission einer behinderten Person erfolgte, rechtsmissbräuchlich und somit aufzuheben ist. Sie hat der zuständigen Schlichtungsbehörde eine entsprechende Stellungnahme unterbreitet. Der Entscheid war bei Redaktionsschluss noch ausstehend.

## Untertitelung im Kino

---

**In der Schweiz verdrängen die Synchronfassungen je länger je mehr die Originalversionen in den Kinos. Dies führt zu einem Verlust der Untertitelung und benachteiligt Menschen mit starker Hörbehinderung und gehörlose Personen.**

gb. Die Fachstelle Égalité Handicap wurde in den vergangenen Monaten erneut mit der Anfrage konfrontiert, dass die zunehmende Synchronisierung von Originalversionen in Kinos zu Problemen für Menschen mit Hörbehinderung führen kann. Eine junge hörbehinderte Frau schilderte der Fachstelle ihre Beobachtung: Immer mehr Filme würden keine Untertitel aufweisen und seien so für sie nicht oder nur schwer

verständlich. Sie erkundigte sich, ob aufgrund des Behindertengleichstellungsgesetzes etwas dagegen unternommen werden könne.

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) subsumiert unter den Begriff „Dienstleistung“ eine Bandbreite an Angeboten. Darunter fallen etwa Dienstleistungen „kommerzieller und kultureller“ Art, bspw. von Kinos, Theatern, Restaurants, Hotels, des Fernsehens, von Sportstadien, Detailhändlern, Internetprovidern etc. Bei Kinovorführungen handelt es sich um eine öffentlich zugängliche Dienstleistung von Privaten.

Das BehiG beschränkt sich in diesem Bereich auf einen sehr engen Schutz. Es untersagt in solchen Fällen lediglich eine Diskriminierung (Art. 6 BehiG). Unter einer Diskriminierung im Sinne des Gesetzes versteht man ein Verhalten, welches Menschen wegen ihrer Behinderung in krasser und erniedrigender Weise benachteiligend behandelt und dadurch herabwürdigt oder ausgrenzt (Art. 2 lit. d Behindertengleichstellungsverordnung; BehiV). Eine einfache Benachteiligung reicht nicht aus, um rechtlich dagegen vorzugehen.

Liegt nun eine Diskriminierung vor, wenn eine hörbehinderte oder gehörlose Person durch das Fehlen von Untertiteln eine Filmvorführung nicht oder nur erschwert verstehen kann? Dies muss wohl verneint werden, da die Kinobetreiber sich mit dieser Massnahme nicht ausdrücklich gegen Hörbehinderte oder Gehörlose wenden. Die vermehrte Synchronisierung wird aus Gründen eines sich wandelnden Bedürfnisses der Gesamtmenge der Zuschauer gewählt, die offensichtlich keine Untertitel mehr lesen wollen. Eine daraus resultierende einfache Benachteiligung, die sicher vorliegt, kann aufgrund des BehiG nicht angefochten werden. Und auch selbst wenn eine Diskriminierung vorliegen würde, könnte man aufgrund des BehiG mittels Klage ausschliesslich eine maximale Entschädigung von Fr. 5'000 einfordern und keine Wiedereinführung von Untertiteln.

Da der Rechtsweg im vorliegenden Fall nicht erfolgversprechend erscheint, ist es wichtig, die Kinobetreiber für die Anliegen der Menschen mit Hörbehinderung resp. der Gehörlosen zu sensibilisieren. Es darf in diesem Zusammenhang auch nicht ausser Betracht gelassen werden, dass die zunehmende Synchronisierung z.B. für Blinde oder Sehbehinderte von Vorteil ist, wenn diese die Originalsprache der Filme nicht verstehen. Die Fachstelle Égalité Handicap ist aus diesem Grund daran, die Kinobetreiber zu kontaktieren, um diese auf die verschiedenen Anliegen insbesondere der Menschen mit Hörbehinderung resp. Sehbehinderung zu sensibilisieren.

## Informazioni da Égalité Handicap Svizzera italiana

### Accessibilità dei Musei nella Svizzera Italiana

pm. L’Ufficio federale delle pari opportunità delle persone con disabilità (UFPD) ha definito quale priorità tematica per gli anni 2011 e 2012 la partecipazione delle persone con andicap alla vita culturale. L’obiettivo è duplice: si vuole coinvolgere maggiormente le persone con andicap alla vita culturale in senso lato (che comprende i settori dell’arte e della cultura, del turismo, del tempo libero e dello sport) e creare nuove sinergie sul territorio tra gli operatori culturali e le organizzazioni delle persone disabili.

Il Museo Vincenzo Vela di Ligornetto, impegnato da tempo a favorire la piena partecipazione di tutti alla vita culturale, accessibile alle persone con difficoltà motorie dal 2003, e il Gruppo Mediamus della Svizzera Italiana hanno proposto lo scorso sabato 24 settembre un pomeriggio di studio sulla tematica. Un’occasione di coinvolgimento, partecipazione e apprendimento che Égalité Handicap e la FTIA non si sono lasciati scappare. E a ragione.

Sara Matasci, mediatrice culturale presso il Museo Vincenzo Vela, ha invitato vari ospiti che hanno raccontato il loro percorso atto a favorire l’accessibilità a tutti ai musei.

Manuela Migliorini, cand. Lic. Phil. presso l’Università di Zurigo, ha presentato il suo lavoro sulla tematica, ha spiegato l’importanza di permettere a tutti di poter visitare i Musei attraverso l’applicazione dell’Universal Design, dell’apprendimento multimediale e la necessità di abbattere le barriere culturali la cui presenza è ancora molto marcata sul nostro territorio. Consiglia, per favorire la partecipazione alla vita culturale da parte di tutti, di svolgere un lavoro di gruppo, di usare un linguaggio semplice e simbolico, favorire l’apprendimento multimediale, prestare attenzione ai materiali da utilizzare e curare la struttura della mostra.

E’ poi stato presentato il Museo Tattile di Varese, terzo dopo quelli di Ancona e Madrid, aperto lo scorso mese di aprile presso la Villa Baragiola (accessibile alle persone con difficoltà motorie) che è stato accolto con interesse dal pubblico. L’obiettivo delle fondatrici di questo museo, Sara Merzaghi, Dede Conti e Livia Cornaggia, è quello di stimolare il visitatore ad utilizzare tutti i sensi e di ovviare a quanto nella stragrande maggioranza dei Musei non è permesso: toccare le opere d’arte. Hanno raccontato con passione la loro esperienza in continua evoluzione e realizzata grazie al lavoro di gruppo e al coraggio di cercare una nuova modalità di

conoscere meglio il mondo con la volontà di rivelare e condividere le infinite possibilità di percezione.

Marco Lavizzari, mediatore in scuole e associazioni, ha parlato della sua esperienza di vita a seguito di una cecità in età adulta e ha poi condotto i partecipanti nel Parco del Museo per offrire la possibilità di comprendere come comportarsi quando s'incontra una persona cieca. In seguito, attraverso esercizi pratici, ha posto l'accento sull'importanza dell'orientamento per una persona cieca e le difficoltà che incontra visitando un parco o un museo.

Pia Giorgetti Franscini, mediatrice culturale presso il Museo cantonale di storia naturale, ha illustrato gli sforzi intrapresi per rendere maggiormente accessibile tale Museo e le strategie sviluppate per superare le barriere presenti.

Ci ha accompagnati nel Parco presentando esempi concreti, quale biologa, di come può essere descritta in un linguaggio chiaro e comprensibile a tutti la splendida vegetazione del Parco del Museo Vincenzo Vela.

Al termine della giornata sono state condivise idee e riflessioni atte a migliorare l'accessibilità dei Musei. In particolare è stato proposto di spiegare le possibilità attuali d'accesso ai musei nella Svizzera Italiana attraverso un portale internet, la creazione, rispettivamente la traduzione di quanto già pubblicato in altri cantoni, di un opuscolo informativo all'attenzione dei musei relativi all'accessibilità per tutti dando consigli pratici, favorire l'utilizzo di una stessa simbologia ed aprire un canale di scambio d'informazioni, lo studio di una modalità di pagamento comune a tutti i musei (favori l'accesso garantendo un biglietto gratuito per l'accompagnatore della persona con andicap), la necessità di collaborazione tra i vari enti e persone interessate al fine di, insieme, portare la parità di diritti nei musei della Svizzera Italiana e non solo.

Le proposte sono molte e la volontà di attuarle si è sentita. Siamo quindi fiduciosi in un prossimo miglioramento dell'accessibilità dei musei nella Svizzera Italiana grazie alla volontà e alla collaborazione tra gli organizzatori della giornata e le associazioni delle persone andicap.

Programma tematico «Partecipazione delle persone con disabilità alla vita culturale» dell' UFPD: <http://www.edi.admin.ch/>

Museo Vincenzo Vela

Mediamus: Gruppo mediamus della Svizzera Italiana

Museo Tattile di Varese

## **Segnalazioni in breve**

---

### **UFPD: tre nuovi opuscoli sulle pari opportunità**

pm. L’Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità ha pubblicato tre nuovi opuscoli sul tema della parità scaricabili direttamente da internet al seguente indirizzo: <http://www.edi.admin.ch/>.

“Contesto e fatti” spiega a che punto del cammino verso le pari opportunità si trova la Svizzera. Il fascicolo tematico tratta il tema “Pari opportunità delle persone con disabilità nello sport”. E’ poi stato aggiornato l’opuscolo “Aiuti finanziari per le persone con disabilità”.

### **Cantone Ticino: Edifici pubblici accessibili alle persone disabili**

pm. A norma dell’art. 55 Legge edilizia cantonale del 13 marzo 1991 entro il 1. febbraio 2012 l’accesso a edifici e impianti destinati al pubblico di proprietà di Cantoni, Comuni e di altri Enti preposti a compiti cantonali o comunale deve essere garantito ai disabili per quanto ragionevolmente esigibile dal profilo economico. L’obiettivo che le autorità si erano poste non è stato raggiunto. Il Deputato in Gran Consiglio Armando Boneff ha presentato un’interrogazione al Consiglio di Stato con cui chiede cosa deve essere ancora intrapreso per rispettare il citato termine, cosa deve ancora essere attuato e cosa si prevede per il futuro. Attendiamo fiduciosi la risposta del Governo Ticinese.

### **Consultazione della pianificazione 2011-2014 delle strutture e dei servizi per invalidi adulti finanziati dalla Legge sull’integrazione sociale e professionale degli invalidi (LISPI) nel Canton Ticino**

pm. Lo scorso 23 settembre si è svolto il terzo Forum LISPI ed è stata presentata la pianificazione 2011-2014. Dal 27 settembre 2011 il documento integrale è disponibile sul sito del Cantone e gli enti e le associazioni interessati hanno la possibilità di presentare le proprie osservazioni entro la fine di ottobre 2011. Successivamente verrà redatto il documento definitivo che sarà poi sottoposto per approvazione al Consiglio di Stato.

<http://www4.ti.ch>

### **Integrazione e scuola**

pm. Il sito internet “Integration und Schule” tratta il tema dell’integrazione scolastica. Trovate un riassunto delle principali basi legali, segnalazioni in merito all’integrazione di bambini con andicap in ogni Cantone della Svizzera, indirizzi di

uffici di consulenza e consigli per la riuscita dell'integrazione scolastica di ogni alunno. La pagina è in fase di ampliamento.

<http://www.integrationundschule.ch/it/>

## Schweiz

### Aus der Herbstsession des Bundesparlaments

**Vom 12. bis 30. September 2011 fand die Herbstsession des Parlaments statt. Bei dieser Gelegenheit behandelte es zwei Dossiers, welche unter dem Gesichtspunkt des Behindertengleichstellungsrechts relevant sind: die Fristen zur Anpassungen zugunsten von Menschen mit Behinderung im öffentlichen Verkehr sowie die Parkierungserleichterungen für Personen mit einer Mobilitätsbehinderung.**

chk. Durch den Erlass des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) hat der Gesetzgeber das verfassungsrechtliche Verbot aufgrund einer Behinderung zu diskriminieren auf Bundesebene nicht abschliessend konkretisiert. Er hat nach wie vor laufend die Aufgabe, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung durch Gesetzesrevisionen oder neue Erlasse zu beseitigen, bzw. zu unterlassen. In der Ende September abgeschlossenen Herbstsession hat der Nationalrat zwei entsprechende Vorlagen entschieden.

### Fristen im öffentlichen Verkehr

Im Rahmen der Sparmassnahmen hatte der Bundesrat vorgeschlagen, die in Art. 22 BehiG verankerte Frist zur Anpassung von Bauten, Anlagen und Fahrzeugen des öffentlichen Verkehrs an die Bedürfnisse von behinderten Personen um 15 Jahre – bis 2038 – zu verlängern. Damit sollte die Finanzhilfe für den öffentlichen Verkehr aus dem Zahlungsrahmen des BehiG von 15 auf 5 Millionen Franken pro Jahr gekürzt werden.

Die SP und die Grünen stimmten geschlossen dafür, bei der CVP stimmte etwa  $\frac{3}{4}$  der Fraktion zugunsten der Motion. Lediglich vier SVP und 5 FDP Mitglieder konnten sich der Motion anschliessen. Hervorzuheben ist auch, dass die Grünliberalen (alle 3) und die BDP (4 von 5) die Fristen zur Anpassung des öffentlichen Verkehrs verlängern wollten.

Aufgrund einer Motion von Nationalrätin Margret Kiener Nellen, welche den Bundesrat beauftragte, auf jegliches Hinausschieben der Frist zur Erfüllung des Auftrags des barrierefreien Zugangs zum öffentlichen Verkehr zu verzichten, hatte sich

dieser in der Sommersession bereit erklärt, auf die Verlängerung der Frist zu verzichten und entsprechend die Annahme der Motion beantragt. Dennoch wurde sie bekämpft und die Diskussion darüber auf die Herbstsession verschoben.

Am 30. September 2011 hat der Nationalrat der Motion in einer namentlichen Abstimmung mit 97 zu 93 Stimmen bei 7 Enthaltungen knapp zugestimmt. Die SP und die Grünen stimmten geschlossen dafür, bei der CVP stimmte etwa  $\frac{3}{4}$  der Fraktion zugunsten der Motion. Lediglich vier SVP (Joder, BE; Grin, VD; Geissbühler, BE; Rickli, ZH) und 5 FDP (Philipp Müller, AG; Walter Müller, SG; Ineichen, LU; Gysin, BL; Caviezel, GR) Mitglieder konnten sich der Motion anschliessen. Hervorzuheben ist auch, dass die Grünliberalen (alle 3) und die BDP (4 von 5) die Fristen zur Anpassung des öffentlichen Verkehrs verlängern wollten. Die Motion geht nun an den Ständerat.

Die in Art. 22 BehiG vorgesehene lange Frist zur Anpassung von Bauten, Anlagen und Fahrzeugen macht das Gesetz ohnehin eher für die jüngere Generation relevant. Die Fachstelle Égalité Handicap begrüßt deshalb die Entscheidung des Nationalrates sehr, auf eine Verlängerung dieser Fristen zu verzichten. Dadurch können die bisher vorgenommenen Massnahmen zur behindertengerechten Ausgestaltung des öffentlichen Verkehrs weitergeführt und innert sinnvoller Frist abgeschlossen werden.

## **Parkierungserleichterungen für Menschen mit Mobilitätsbehinderung**

Gemäss Art. 20a der Verkehrsregelverordnung (VRV; SR 741.11) dürfen heute gehbehinderte Personen und Personen, die sie transportieren, an Stellen, wo ein Parkverbot signalisiert ist, bis höchstens zwei Stunden parkieren; auf Parkplätzen mit zeitlicher Begrenzung kann bis sechs Stunden über die erlaubte Zeit hinaus parkiert werden.

Am 8. April 2011 hatte die Kommission für Verkehr und Fernmeldewesen des Ständerrates eine Motion eingereicht, welche für den ersten Fall eine Ausdehnung von zwei auf drei Stunden und für den zweiten Fall die Aufhebung jeglicher Beschränkung verlangte.

Der Bundesrat führte aus, die vorgeschlagenen Erweiterungen würden die mit der Behinderung verbundene Benachteiligung zusätzlich ausgleichen, angesichts der beschränkten Anzahl von gehbehinderten Personen den übrigen Verkehr kaum beeinträchtigen und mit den europaweit grosszügigsten Regelungen übereinstimmen. Er beantragte am 25. Mai 2011 die Annahme der Motion. Am 22. September 2011 hat der Ständerat die Motion angenommen, welche nun an den Nationalrat geht.

Diese Änderung der VRV trägt dazu bei, die selbständige gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit einer Mobilitätsbehinderung zu fördern und ist zu begrüßen. Dank ihr kann beispielsweise eine Person im Rollstuhl, die den öffentlichen Verkehr wegen dessen Unzugänglichkeit nicht nutzen kann, auch ohne Hilfe Dritter einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, selbst wenn die Arbeitsstelle mittels Rollstuhlfahrt nicht in Reichweite ist.

## Zur Vertiefung

Motion Kiener Nellen: <http://www.parlament.ch/>

Motion Parkierungserleichterungen: <http://www.parlament.ch/>

## Totalrevision des Bürgerrechtsgesetzes geht ans Parlament

**Der Bundesrat hat die Botschaft zur Totalrevision des Bürgerrechtsgesetzes verabschiedet. Nebst einer problematischen Verschärfung (Anforderung einer Niederlassungsbewilligung) soll künftig im Rahmen der Einbürgerungsvoraussetzungen den besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung Rechnung getragen werden. Die Staatspolitische Kommission des Nationalrats (SPK) ist nicht auf die Vorlage eingetreten.**

tn. Der Bundesrat schlägt neu vor, dass im Rahmen der Prüfung der Voraussetzungen einer ordentlichen Einbürgerung der Situation von Menschen mit Behinderung Rechnung zu tragen ist: „Der Situation von Personen, welche die Integrationskriterien von Absatz 1 Buchstabe c und d aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder aufgrund einer chronischen Krankheit nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen erfüllen können, ist angemessen Rechnung zu tragen“ (in Artikel 12 Absatz 2). Begründung: „Lieg eine solche Einschränkung aufgrund einer Behinderung vor, kann das Einfordern der Integrationskriterien zu einer Benachteiligung von Personen mit Behinderungen beim Erwerb des

Bürgerrechts führen; in einigen Fällen mag die Einschränkung Personen mit einer Behinderung gar vollständig von der Möglichkeit, das Bürgerrecht zu erwerben, ausschliessen“. (Botschaft, S. 26).

Damit greift der Bundesrat ein drängendes Anliegen der Behindertenorganisationen auf. Bereits seit langerem weist die Fachstelle Égalité Handicap regelmässig auf problematische Diskriminierungen von Menschen mit Behinderung im Rahmen von Einbürgerungsverfahren hin. Beispielsweise wurde einem Mann im Rollstuhl die Einbürgerung verweigert, „weil er Ansprüche aus der Sozialversicherung erschleichen“ wolle. Vorgeworfen wurde ihm zudem, dass er sich nicht

durch Teilnahme am Behinderten-schwimmen oder durch Arbeiten in einer Behindertenwerkstatt integriere. Weiter verweigerte eine Gemeinde einer jungen Frau die Einbürgerung, weil sie nicht die Kosten für deren Sozialhilfe übernehmen wollte. Auch hatten mehrere Personen mit geistiger Behinderung keine Chance auf den Schweizer Pass, weil sie nicht in der Lage seien „sich wirtschaftlich selbst zu erhalten“. Auch, so die zusätzliche Begründung der Behörden, seien sie ohnehin nicht fähig zu begreifen, was das Schweizer Bürgerrecht bedeute.

---

**Der Situation von Menschen mit Behinderung ist auch im Einbürgerungsverfahren angemessen Rechnung zu tragen. Dies ist Teil der Pflicht zur Umsetzung des völker- und verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbots.**

---

Das im Verlaufe von 2008 eingeleitete Lobbying zur Totalrevision des Bürgerrechtsgesetzes erhielt insbesondere durch einen Präzedenzentscheid des Bundesgerichts vom Dezember desselben Jahres starken Auftrieb. Dieses hielt fest, dass die Verweigerung der Einbürgerung „wegen fehlender wirtschaftlicher Selbsterhaltungsfähigkeit“ eine Diskriminierung aufgrund der Behinderung darstelle. Der Beschwerdeführerin werde dadurch aufgrund ihrer geistigen Behinderung dauernd verunmöglicht, sich über-

haupt einzubürgern zu lassen. Die Einbürgerung würde der Frau einen gesicherteren Status in der Schweiz einräumen als der bisherige der vorläufigen Aufnahme. Das legitime Interesse der Gemeinde, sich nicht die Kosten über 100'000 Franken jährlich aufzubürden, sei hier unterrangig, so das Bundesgericht in seiner Begründung.

Die Beispiele zeigen, dass Menschen mit Behinderung auf vielfältige Art und Weise diskriminiert werden. Die nun vorgeschlagene Antwort des Bundesrates versucht dies zu beheben, da bei einer Person mit Behinderung unter Umständen nicht dieselben Anforderungen an die Integration gestellt werden können wie bei Personen ohne Behinderung. *Égalité Handicap* wird sich daher auch im Rahmen des parlamentarischen Gesetzgebungsprozesses mit Nachdruck für die vorgeschlagene Regelung einsetzen. Der Gegenwind ist jedoch hart: So trat die Staatspolitische Kommission des Nationalrats nicht auf das Geschäft ein, wobei nicht die vorgeschlagenen Änderungen betreffend die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung Grund dafür sind. Ein Nichteintreten hätte jedoch zur Folge, dass der Bundesrat oder allenfalls das Parlament die bestehende Vorlage überarbeiten müsste oder gar ganz ad acta legt.

Gelingt es dennoch, eine Mehrheit der Parlamentarierinnen und Parlamentarier von der Vorlage zu überzeugen, müssten anschliessend die zuständigen Kantone und Gemeinden nachdrücklich auf die neue Regelung hin-

gewiesen werden. Égalité Handicap wird gemeinsam mit der Konferenz der kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren KKJPD prüfen, wie die Informationen – etwa über ein Merkblatt und Weiterbildungen des Personals der zuständigen Bürgerrechtsdienste – nachhaltig weiterverbreitet werden können. Ohnehin besteht bereits jetzt aufgrund von Art. 8 Abs. 2 Bundesverfassung (BV) die Pflicht, Menschen mit Behinderung im Rahmen von Einbürgerungsverfahren nicht zu diskriminieren.

Schliesslich ist noch auf eine weitere bedenkliche Verschärfung im Vorschlag der Bürgerrechtsrevision hinzuweisen. Künftig soll nur mehr eingebürgert werden, wer eine Niederlassungsbewilligung hat. Gerade das

Beispiel der bis vor Bundesgericht gelangten Frau zeigt jedoch, dass Menschen mit Behinderung, die über einen asylrechtlichen Status oder eine ausländerrechtliche Aufenthaltsbewilligung verfügen gerade wegen ihrer Behinderung keine Chance auf eine Niederlassungsbewilligung haben. Damit wäre zahlreichen Menschen mit Behinderung, sollte die Regelung so verabschiedet werden, das Schweizer Bürgerrecht absolut verwehrt. Dies würde nach Auffassung von Égalité Handicap gegen das verfassungs- und völkerrechtliche Diskriminierungsverbot verstossen. Auch hier wird die Fachstelle Égalité Handicap noch Lobbying Anstrengungen vornehmen, auch wenn die Erfolgsaussichten schwer abzuschätzen sind.

## Zur Vertiefung

Gesetzesentwurf zum Bundesgesetz über das Schweizer Bürgerrecht:

<http://www.admin.ch>

Erläuternder Bericht:

<http://www.ejpd.admin.ch/>

Botschaft zur Gesetzesvorlage:

<http://www.bfm.admin.ch/>

Stand des Geschäftes im Parlament:

<http://www.parlament.ch/>

Urteil des Bundesgerichts (BGE 135 I 49 vom 16. Dezember 2008):

<http://relevancy.bger.ch/>

### 6. Sitzung des UN Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung

**Der UN Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung hat anlässlich seiner 6. Sitzung in Genf den Bericht Spaniens unter die Lupe genommen und in seinen Schlussbemerkungen Empfehlungen zur besseren Umsetzung der Konvention abgegeben.**

chk. Der UN Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung ist jenes Organ, welches mit der Überwachung der gleichnamigen Konvention (UNO-BehiK) beauftragt ist. Es hat insbesondere die Aufgabe, die Berichte der Länder betreffend Umsetzung der Konvention auf nationaler Ebene zu überprüfen und diesbezüglich Empfehlungen abzugeben sowie über Mitteilungen aufgrund des Zusatzprotokolls zur UNO-BehiK zu entscheiden.

Vom 19.-23. September 2011 trafen sich die 18 Ausschussmitglieder – viele davon selber von einer Behinderung betroffen – in Genf. Sie überprüften insbesondere den Länderbericht Spaniens und verabschiedeten die Liste der zu behandelnden Punkte im Zusammenhang mit dem Länderbericht Perus. Die Fachstelle Égalité Handicap nahm an einer der öffentlichen Sitzungen des Ausschusses als Beobachterin teil.

Die spanische Delegation setzte sich aus vielen hochkarätigen Vertreter/innen zusammen, die sich den zum

Teil sehr kritischen und hartnäckigen Fragen der Ausschussmitglieder stellten. Vertieft diskutiert wurden insbesondere Schwierigkeiten Spaniens mit der gleichen Anerkennung vor dem Recht, der Arbeit und Beschäftigung sowie der Schule, dies nicht zuletzt im Lichte der kritischen Anregungen im Schattenbericht der spanischen Nichtregierungsorganisationen. Die wichtigsten Punkte dieses Dialogs haben in die am Ende der Sitzung erlassenen Schlussbemerkungen („concluding observations“) Eingang gefunden, so zum Beispiel – für den Schulbereich – die Erinnerung daran, dass das Diskriminierungsverbot direkt justizierbar ist und auch durch die Versagung angemessener Vorkehrungen verletzt werden kann.

Internationale Organisationen wie zum Beispiel „International Disability Alliance“ sowie „Human Rights Watch“ folgten ebenfalls dem Austausch zwischen dem BehiK-Ausschuss und Spanien und lobbiierten bei den einzelnen Ausschussmitgliedern, um ein Nachhauen bei unbefriedigenden

Antworten der spanischen Delegation sicherzustellen.

**Die Interventionen der Ausschussmitglieder waren konzis, zeugten von einer vertieften Kenntnis der Materie und einem grossen Engagement zugunsten der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.**

Der Ausschuss war sehr gut auf die Diskussionen mit Spanien vorbereitet. Die Interventionen seiner Mitglieder waren konzis, zeugten von einer vertieften Kenntnis der Materie und einem grossen Engagement zugunsten der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Dies sind wichtige Vor-

aussetzungen damit der Ausschuss ernst genommen wird und zur Wirksamkeit der UNO-BehiK effektiv beitragen kann.

Unbefriedigend ist hingegen, dass der BehiK-Ausschuss jährlich lediglich zweimal während einer Woche tagt. Dies ist – im Vergleich beispielsweise zum UNO Ausschuss für die Rechte des Kindes oder zum UNO Ausschuss gegen Frauendiskriminierung (jährlich je 3mal 3 Wochen) – ausserordentlich wenig und zudem völlig ungenügend. Hier muss die Anzahl Sitzungstage, die dem BehiK-Ausschuss zur Verfügung stehen, so rasch wie möglich nach oben korrigiert werden, soll er seine Überwachungsfunktion jeweils auch innert nützlicher Frist wahrnehmen können.

## Zur Vertiefung

Zu den Dokumenten der 6. Session des UNO-BehiK Ausschusses:

<http://www.ohchr.org/>

Website von International Disability Alliance:

<http://www.internationaldisabilityalliance.org/>

## **10 Jahre EU Antidiskriminierungsrecht – mit Blick auf die Schweiz**

**Die für Menschen mit Behinderung gewichtige EU Antidiskriminierungsrichtlinie in Beschäftigung und Beruf wurde kürzlich 10 Jahre jung. Grund genug, einen Blick auf die Umsetzungspraxis und deren Wirksamkeit zu werfen. Auch werden die Differenzen zum schweizerischen Recht aufgezeigt und konkrete gesetzgeberische Vorschläge formuliert.**

tn. Regelmässig wird auf das Antidiskriminierungsrecht der Europäischen Union und auf das Behindertenrecht der USA hingewiesen, wenn man die Defizite im schweizerischen Behindertenrecht benennen und Lösungen vorschlagen möchte. Für den American with Disabilities Act ADA und den entsprechenden Zusatz ADA-

AA trifft dies durchaus zu, hier kann mit guten Gründen pauschal von einem sehr hohen rechtlichen Standard gesprochen werden. In den Staaten der Europäischen Union ist dies aber vergleichsweise weniger ausgeprägt – so insbesondere die Bereiche Dienstleistung, Bildung, Bau und Öffentlicher Verkehr betreffend – und zudem sehr unterschiedlich. Einzig im Bereich Erwerb verfügt die EU über ein relativ griffiges Recht mit einem weitaus höheren Schutzstandard als die Schweiz.

---

Im Gegensatz zur Europäischen Union verfügt die Schweiz über einen sehr schwachen Schutz vor Benachteiligung im Erwerbsleben. Es braucht dringend einen arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutz.

---

Die im 2000 geschaffene – und Ende 2003 in den Mitgliedstaaten gesetzgeberisch umgesetzte – Beschäftigungsrahmenrichtlinie untersagt jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, sowohl privatrechtliche als auch öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnisse betreffend (Artikel 2 und 3). Für unzulässig zu erklären ist auch das Nichtergreifen angemessener Vorkehrungen, d.h. Arbeitgebende sind zu verpflichten in jedem konkreten Anstellungsfall individuelle Vorkehrungen zu treffen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmassnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Massnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismässig belasten. Nicht unverhältnismässig sind Massnahmen, wenn sie durch geltende Massnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert werden – auf die Schweiz bezogen würde dies etwa Zahlungen aufgrund des IVG betreffen (Artikel 5 der Richtlinie).

Das Diskriminierungsverbot gilt für sämtliche Phasen des Arbeitsverhältnisses (Bewerbung, Anstellung einschliesslich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, das Arbeitsverhältnis, Aus- und Weiterbildung, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Weiter miterfasst ist der Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschliesslich der praktischen Berufserfahrung. Erfasst sind schliesslich auch die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschliesslich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen (Artikel 3 der Richtlinie).

Wer sich diskriminiert fühlt, muss sich auf der Grundlage der jeweiligen nationalen Gesetze auf dem zur Verfügung stehenden Rechtsweg zur Wehr setzen. Dabei haben die Gerichte unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit oder gar die

Pflicht, dem Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaft (EuGH) Fragen zur Auslegung der Beschäftigungsrahmenrichtlinie zu unterbreiten. Seit In-Kraft-Treten der Richtlinie kam es bis anhin zu zwei Urteilen:

- Im Urteil Chacón Navas (Spanien) wurde eine Definition des Begriffs „Behinderung“ vorgenommen. Behinderung ist laut EuGH so zu verstehen, „dass sie eine Einschränkung erfasst, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betreffenden am Berufsleben bildet. (...) Damit die Einschränkung unter den Begriff ‚Behinderung‘ fällt, muss daher wahrscheinlich sein, dass sie von langer Dauer ist.“
- Im Urteil Coleman (Grossbritannien) wurde entschieden, dass auch eine Person, die wegen einem engen Betreuungsverhältnis zu einer Person mit Behinderung diskriminiert wurde, Schutz geniesst: „Wird nachgewiesen, dass ein unerwünschtes Verhalten, das eine Belästigung darstellt und dem ein Arbeitnehmer ausgesetzt ist, der nicht selbst behindert ist, im Zusammenhang mit der Behinderung eines Kindes steht“, bietet die Richtlinie ebenfalls Schutz vor Diskriminierung.

Weitaus häufiger kam es zu Entscheiden von nationalen Gerichten. In der Europäischen Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht wurden insgesamt 28 typische Musterfälle dokumentiert. Bei den verhältnismässig wenig gemeldeten Fällen ging es zumeist darum, dass keine angemessenen Vorkehrungen getroffen worden waren, um Arbeitnehmer mit einer Behinderung den Zugang zu ermöglichen.

Um geschehenes Unrecht wieder gut zu machen, verpflichteten die Gerichte in derartigen Fällen zumeist die Arbeitgeberinnen zu angemessenen Vorkehrungen (z.B. durch Reduktion der Arbeitszeit, durch Einsatz des betroffenen Arbeitnehmers an einem anderen Arbeitsplatz oder durch Gewährung des Zugangs zu Parkplätzen, durch angemessene Bewerbungsgespräche oder durch Einstellungstests). Auch erkannten einzelne Gerichte Schadenersatz für den erlittenen materiellen und/oder immateriellen Schaden. In einem französischen Fall erkannte das Gericht gar einen Schadenersatz in Höhe von 20'000 Euro, weil einem Angestellten der bauliche Zugang zum Arbeitsplatz (konkret handelte es sich um ein Gerichtsgebäude) verwehrt war, sprich dieser nicht hindernisfrei war.

Die geltende Praxis zeigt, dass über einen arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutz durchaus beachtliche Erfolge bei konkreten Einzelfällen erzielt werden können. Auch zeigen die Fallbeispiele, dass die Gerichtsurteile oft eine faktische oder gar rechtliche Auswirkung über den Einzelfall hinaus haben. Beispielsweise profitieren von im Einzelfall erstrittenen baulichen Anpassungen auch weitere oder künftige Angestellte mit Behinderung. Zudem zeigte sich aufgrund von empirischen Studien, dass seit Inkrafttreten der Richtlinie die Unternehmen stärker darauf achten, Menschen mit Behinderung nicht zu diskriminieren, teilweise gar interne Anlaufstel-

len schaffen und insbesondere Mitarbeiterinnen von Personalabteilungen in Fragen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung schulen.

Von einer solch konsequenten rechtlichen Umsetzung des Diskriminierungsverbots im Erwerbsleben ist das schweizerische Recht noch weit entfernt. So zeigte der Bericht der Dachorganisationenkonferenz der privaten Behindertenhilfe, des Gleichstellungsrates und der Fachstelle Égalité Handicap, dass das geltende Arbeitsrecht nicht als Instrument zur präventiven Lösung von Konflikten genutzt werden kann und Arbeitgebende kaum interessiert sind etwas zu ändern, weil ihnen keine Konsequenzen drohen. Zudem zeigte sich aufgrund eines Berichts des Finanzdepartements von 2011, dass die weichen Massnahmen des Behinderten-gleichstellungsrechts, die ausschliesslich den Bund in die Pflicht nehmen, kaum Wirksamkeit zeigten. So wird im Bericht denn auch ein ausdrückliches behindertengleichstellungsrechtliches Diskriminierungsverbot unter Berücksichtigung ange-messener Vorkehrungen gefordert. Darüber hinaus braucht es aber zur wirksamen Durchsetzung auch Instrumente wie eine Beweislasterleichterung – allenfalls zu-sätzlich eine Beweisführungspflicht von Amts wegen –, niederschwellige und infor-melle Streitschlichtungsmechanismen sowie die Unentgeltlichkeit des Rechtswe-ges.

## Zur Vertiefung

Richtlinie 2000/78 der Europäischen Union (Bereich Erwerb):

<http://eur-lex.europa.eu/>

Urteile Chacón Navas und Coleman des EuGH auf der Seite von Égalité Handicap:

<http://www.egalite-handicap.ch/gleichstellungsrecht-eu.html>

Bericht zu 5 Jahre BehiG (mit Forderungen zur Verbesserung des geltenden Rechts):

<http://www.egalite-handicap.ch/>

Europäische Zeitschrift zum Antidiskriminierungsrecht (Ausgabe 12, siehe insbe-sondere S. 11-23):

<http://ec.europa.eu/justice/>

Informationen zum EU-Recht (Link auf der Webseite von Égalité Handicap):

<http://www.egalite-handicap.ch/gleichstellungsrecht-eu.html>