



Fallbeispiele Erwerbsleben

Beispiel 1 - Halber Lehrlingslohn für volle Leistung

tn. René Müller (Name geändert) absolvierte ein paar Schnuppertage als Anlage- und Apparatebauer bei der Firma Meier (Name geändert). Trotz seiner spastischen Cerebralparese und einer Plexusparese, die René vor allem in seiner Feinmotorik einschränkt und ihn etwas schneller ermüden lässt als Gleichaltrige, erhielt er ein gutes Zeugnis vom Verantwortlichen der Schnuppertage ausgestellt. Voller Stolz und Vorfreude bewarb er sich daraufhin für eine Lehrstelle. Nach ein paar Abklärungen mit der IV wurde entschieden, dass René die Lehre absolvieren könne. Der Lehrbetrieb wird monatlich Fr. 2'500.- von der IV für allenfalls anfallende behinderungsbedingte Zusatzaufwendungen erhalten.

Nachdem der Lehrvertrag per Post eintraf, schlug die anfängliche Begeisterung jedoch rasch in Ernüchterung um. Der künftige Lernende (früher: Lehrling) soll weniger als die Hälfte der gleichaltrigen, nicht behinderten Mitlernenden verdienen. Die Mutter von René nahm mit Unterstützung von Égalité Handicap sofort Kontakt mit dem Lehrbetrieb auf in der Hoffnung, es handle sich um einen Fehler. Dem war jedoch nicht so. Vielmehr wurde ihr erklärt, dass René wegen seiner Behinderung weniger Lohn bekomme. Nachdem die Mutter die verantwortliche Person darauf hinwies, dass ihr Sohn ein gutes Schnuppertage-Zeugnis ausgestellt erhalten hatte und er gerade in denjenigen Fähigkeiten, die als Anlage- und Apparatebauer gefordert seien, kaum schlechter sei, gab man ihr die Antwort: «Wir sind gesetzlich gar nicht verpflichtet, den Lehrlingen einen Lohn

zu bezahlen». Frau Müller jedoch insistierte: «Aber Sie haben sich entschieden, die Lehrlinge zu bezahlen, also können Sie dies auch bei René korrekt umsetzen.» Beim Lernendenlohn gehe es nicht primär darum, so fuhr sie in ihren Argumenten weiter, die Leistung zu bezahlen, sondern auch darum, den Lernenden für ihre Arbeit Respekt entgegenzubringen. Zudem sei es ja kein normaler Lehrbetrieb, sondern ein Lehrzentrum mit einem breiten Berufsbildungsangebot.

Der Verantwortliche liess sich nicht überzeugen, auch ging er nicht auf die Bitte um ein gemeinsames Gespräch ein. Égalité Handicap versuchte noch mehrmals vergebens, die zuständige Person zu erreichen.

Nach einer Woche kam es erneut zu einer Überraschung. Frau Müller informierte Égalité Handicap und sagte, dass ihr Sohn jetzt stillschweigend trotzdem den vollen Lohn erhalten habe. Könne das vielleicht ein Fehler in der Administration sein? Égalité Handicap riet der Frau, die nächste Lohnzahlung abzuwarten und danach mit dem Lehrverantwortlichen telefonisch Kontakt aufzunehmen und ihn zu bitten, den Lohn im Lehrvertrag anzupassen.

Beispiel 2 - Blinder Klavierstimmer

tn. Eine Beratungsstelle für blinde Personen wandte sich an Égalité Handicap (EH) mit der Bitte um Prüfung der Rechtslage und Unterstützung im folgenden Fall. Ein junger, blinder Klavierstimmer namens Miguel (Name geändert) arbeitet in einem grösseren Musikgeschäft, in welchem insbesondere Klaviere verkauft, restauriert und repariert werden. Die zuständige Fachperson der Beratungsstelle schildert, dass Miguels Chef ihm nur halb soviel Lohn bezahlen würde wie den anderen Klavierstimmern mit der Begründung, er habe ja eine 50% IV-Rente und zudem habe er lediglich eine Anlehre als Klavierstimmer absolviert und sei nicht Klavierbauer wie die andern Angestellten. Auch müsse Miguel immer wieder den Restaurationsraum, der zugleich auch der Verkaufsraum sei, verlassen, wenn Kunden kommen. Dies sei auf sein Blind Sein zurück zu führen, da der Chef wohl nicht wolle, dass sich die Kunden gestört fühlen.

EH organisiert ein Gespräch mit Miguel in Begleitung von der Fachperson. In der Diskussion stellt sich heraus, dass nicht die Behinderung von Miguel für das

Verhalten des Chefs ausschlaggebend war, ihn jeweils bei Kundenbesuch aus dem Raum zu verweisen, sondern dass der Chef nicht wollte, dass die Kunden durch das Stimmen und Restaurieren der Klaviere gestört werden. Auch stellt EH fest, dass in erster Linie der tiefere Ausbildungsgrad eine Rolle für den Lohnunterschied spiele. Der allenfalls zusätzlich eine Rolle spielende Grund, dass er eine 50% IV-Rente erhalte, sei zwar kein sachliches Kriterium für die Lohnfestsetzung und zugleich auch diskriminierend, hingegen sei unklar, ob dies rechtswidrig sei oder nicht. Das BehiG gelte hier nicht, einzig die allgemeinen vertrags- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen kommen zur Anwendung. Allenfalls handle es sich um einen gegen das Recht der Persönlichkeit und gegen die guten Sitten verstossenden Vertragsinhalt. Dies sei jedoch auf Grund der fehlenden Gerichtspraxis sehr unsicher. Miguel entscheidet sich gegen den Rechtsweg und wird nochmals mit Unterstützung der Beratungsstelle versuchen, im Gespräch seinen Chef dazu zu bewegen, den Lohn angemessen zu erhöhen.

Beispiel 3 - Diskriminierende Stellenausschreibung

gb. In einer auf dem Internet veröffentlichten Stellenausschreibung eines Unternehmens steht unter der Rubrik Anforderungen u.a. „keine Behinderung“.

Da es sich um ein privates Unternehmen handelt, ist die Bundesverfassung mit Art. 8 Abs. 2 (Verbot der Diskriminierung) nicht direkt anwendbar. Das Behindertengleichstellungsgesetz sieht ebenfalls keine direkt anwendbaren gesetzlichen Regelungen für private Arbeitgeber vor, die ein solches Vorgehen verbieten würden, da der Erwerbsbereich, insbesondere was private Arbeitgeber betrifft, nicht geregelt ist.

Man könnte das Inserat allenfalls als Dienstleistung des Unternehmens betrachten und somit mit den dafür vorgesehenen gesetzlichen Regelungen des Behindertengleichstellungsgesetzes argumentieren. Es stellt sich zudem die Frage, ob das Unternehmen mit dieser Anmerkung nicht auch die Persönlichkeitsrechte der Menschen mit Behinderungen verletzt.

Auch wenn die zurzeit vorhandenen gesetzlichen Regelungen auf diesen Sachverhalt nicht direkt anwendbar sind und eine schlüssige rechtliche Argumentation schwer fällt, so ist ein pauschaler Ausschluss von Menschen mit Behinderungen von einem Stelleninserat sehr bedenklich.

Égalité Handicap hat sich mit dem Unternehmen in Verbindung gesetzt und dieses auf die Problematik aufmerksam gemacht. Sicher dürfte zum Beispiel ein Unternehmen verlangen, dass seine Angestellten körperlich belastbar sind, wenn dies die Stelle erfordert. Doch auch unter Menschen mit Behinderungen gibt es Personen, welche diese Voraussetzung erfüllen, weshalb der pauschale Ausschluss von Menschen mit Behinderungen letztlich nur auf einem Vorurteil beruhen kann.

Das Unternehmen hat darauf mitgeteilt, dass es nicht seine Absicht war, Menschen mit Behinderungen zu benachteiligen und hat den betreffenden Wortlaut entfernt.

Beispiel 4 - Primarlehrerin stolpert über Cambridge-Prüfungen

gb. Eine Primarlehrerin möchte gerne Frühenglisch unterrichten können. Der Kanton, in dem sie lehrt, verlangt als Voraussetzung dafür das „Cambridge Certificate in Advanced English“. Um dieses zu erlangen, muss eine Prüfung bestanden werden, die an einem Tag während ca. fünf Stunden stattfindet. Aufgrund ihrer Sehbehinderung ist es der betroffenen Person nicht möglich, so lange am Stück zu lesen und zu schreiben, da sie bereits nach ein bis zwei Stunden nichts mehr sieht.

Rechtlich sieht die Situation folgendermassen aus: Das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot verbietet es dem Staat, eine Person aufgrund ihrer Behinderung direkt oder indirekt zu benachteiligen. Zusätzlich sieht das Behindertengleichstellungsgesetz (Art. 2 Abs. 5 lit. b) vor, dass eine verbotene Benachteiligung im Bereich Aus- und Weiterbildung vorliegt, wenn die Dauer und Ausgestaltung des Bildungsangebots sowie Prüfungen den spezifischen Bedürfnissen Behinderter nicht angepasst sind.

Hier wird die Prüfung zwar durch ein privates Unternehmen angeboten und nicht durch den Staat. In einem solchen Fall findet das BehiG nur bei einer schweren Diskriminierung und nicht schon bei einer Benachteiligung Anwendung (Art. 6 BehiG).

Diese Abgrenzung spielt allerdings im vorliegenden Fall keine Rolle. Der betreffende Kanton führt die Prüfung zwar nicht selber durch, er verlangt sie jedoch als unabdingbare Voraussetzung für die Möglichkeit, Frühenglisch an seinen Schulen zu unterrichten. Diese Tatsache entbindet ihn somit nicht von seiner Verpflichtung, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung zu unterlassen. Er hat dafür zu sorgen, dass die betroffene Person die Prüfungen in behindertengerechter Weise absolvieren kann.

Beispiel 5 - Anstellungsverweigerung wegen Multipler Sklerose

tn. Lukas M. (Name geändert) arbeitete über mehrere Jahre als Sachbearbeiter eines Versicherungsunternehmens. Vor zwei Jahren entschied er sich für einen Berufswechsel. Er bewarb sich für die Ausbildung als Flight Attendant. Das vertiefte Aufnahmeverfahren bestand er mit Bravour, war in sämtlichen Fächern erfolgreich und hinterliess auch in den Bewerbungsgesprächen einen sehr guten Eindruck. Daraufhin wurde ihm der Arbeitsvertrag zugeschickt. Dieser tritt jedoch nur dann in Kraft, sofern die medizinischen Eignungsabklärungen (Medical Check) nicht gegen eine Anstellung sprechen. Kurz darauf erhielt Lukas M. den ernüchternden Bescheid, er könne leider aus medizinischen Gründen nicht als Flight Attendant angestellt werden. Auf Anfrage hin verwies man ihn an den für den Medical Check zuständigen Arzt. Dieser erklärte ihm, dass er aufgrund seiner Multiplen Sklerose keine Gelbfieberimpfung machen könne, da dies ein gesundheitliches Risiko darstelle. Dies sei jedoch Voraussetzung, damit er als Flight Attendant arbeiten dürfe, einerseits aus Gründen des Schutzes seiner eigenen Gesundheit und andererseits zum Schutze der Gesundheit seiner Arbeitskollegen/innen und der Passagiere.

Nachdem die Schweizerische Multiple Sklerose Gesellschaft Lukas M. informierte, dass die Gelbfieberimpfung für die Gesundheit von MS-Patienten kein Problem sei, wandte er sich an die Fachstelle Égalité Handicap. Er wollte sich

informieren, ob das Vorgehen der Fluggesellschaft denn rechtlich in Ordnung sei. Égalité Handicap legte ihm dar, dass es im Behindertengleichstellungsgesetz keine Norm gebe, die die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung bei der Stellensuche verbieten würde. Es sei deshalb sehr schwierig, mittels rechtlichen Instrumenten Druck aufzubauen. Hingegen stellt die Anstellungsverweigerung möglicherweise eine Verletzung des zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutzes (Art. 27 fortfolgende ZGB), des arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsschutzes (Art. 328 OR) oder des Grundsatzes von Treu und Glauben (Art. 2 ZGB) dar, sofern einzig seine Behinderung ausschlaggebend gewesen wäre und kein sachlicher Grund für die Anstellungsverweigerung vorliegen würde. Das Flugunternehmen müsse diesen sachlichen Grund nachweisen. Aus Sicht der Fachstelle Égalité Handicap sei dieser vermutlich nicht gegeben.

Nach nochmaliger Nachfrage beim Arzt des Flugunternehmens stellte dieser fest, dass man Herrn Lukas M. nicht gegenüber den anderen MS-Patienten bevorzugen könne. Daraufhin entschied sich Lukas M., auf weitere Schritte zu verzichten, erlaubte jedoch der Fachstelle Égalité Handicap, bei der Fluggesellschaft mittels eines Schreibens zu intervenieren. Die Stellungnahme der Fluggesellschaft macht klar, dass Lukas M. wegen seiner MS nicht erwünscht ist: Eine detaillierte Abklärung der medizinischen Situation liege auch im Interesse des potenziellen Cabin Crew Members, so die Erklärungen der Verantwortlichen. So wäre der Verlust der Stelle nach mehrjähriger Tätigkeit umso schwieriger zu verkraften, als dann alternative Karrierechancen nicht mehr vollumfänglich genutzt werden könnten. Der Beruf des Cabin Crew Members bringe eine hohe physische Belastung mit sich: Einflüsse von Nachtflügen, Zeitverschiebungen und Klima könnten sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Zudem seien Cabin Crew Members nebst dem Service vor allem für die Sicherheit an Bord, insbesondere bei einem Notfall, verantwortlich.

Die Fachstelle Égalité Handicap prüft zurzeit ein gerichtliches Vorgehen gegen die ihrer Ansicht nach diskriminierende Anstellungsverweigerung.