

Caroline Hess-Klein und Tarek Naguib

## Bedeutung des Behindertengleichstellungsrechts in der Berufsbildung

### Zusammenfassung

*Kinder und Jugendliche mit Behinderung sind im Verlaufe ihrer schulischen und beruflichen Ausbildung im Vergleich zu ihren nicht behinderten Altersgenossen verschiedensten Benachteiligungen ausgesetzt. Das Behindertengleichstellungsrecht eröffnet Möglichkeiten, diese zu verringern, zu verhindern oder zu beseitigen. Gerade im Bereich der Berufsbildung bestehen jedoch noch zahlreiche Lücken im Schutze vor Benachteiligung, die es zu füllen gilt.*

### Résumé

*En comparaison avec les autres enfants et jeunes, les enfants et jeunes handicapés subissent de nombreuses inégalités dans le cadre de leur scolarité et de leur formation professionnelle. Le droit de l'égalité des personnes handicapées offre différents instruments pour réduire, éviter ou supprimer ces inégalités. Pourtant, dans le domaine de la formation professionnelle en particulier, cette protection est lacunaire et il est donc nécessaire de l'améliorer.*

### Berufsbildung und Menschen mit Behinderung

Laut eigener Schätzung (basierend auf den Zahlen des Bundesamtes für Statistik zur Wohnbevölkerung) befinden sich derzeit ca. 50 000–75 000 junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren mit Behinderung im Übergang in die Berufsbildung und dem Erwerbsleben. Diese Übergangsphase stellt für junge Menschen eine grosse Herausforderung dar; für behinderte Jugendliche ist sie jedoch im besonderen Masse je nach Art und Schwere der Behinderung mit zusätzlichen Schwierigkeiten verbunden.

Die ersten Hürden bahnen sich bereits in der vorschulischen sowie in der obligatorischen Schulzeit an, und nach der obligatorischen Schulzeit stossen behinderte Jugendliche weiterhin auf Hindernisse: So zeigen sich zum Beispiel in vielen Lehrbetrieben Ängste und Unsicherheiten im Umgang mit behinderten Menschen; man findet sie gar abstossend, scheut den Kontakt

mit ihnen und möchte vermeiden, dass u.U. Kundinnen und Kunden wegen des Aussehens und «fremdartigen Auftretens» irritiert sind. Psychisch behinderte Jugendliche werden oft als «weniger brauchbar» stigmatisiert. Zudem befürchten die Unternehmen zusätzliche Kosten und Aufwendungen für notwendige infrastrukturelle und organisatorische Anpassungen. Dies führt zu Benachteiligungen und gar Diskriminierungen bei der Anstellung, während der Ausbildung und bei der Kündigung.

Damit Jugendliche mit Behinderung gleichberechtigt am Berufsbildungsmarkt teilnehmen können, braucht es griffige rechtliche Rahmenbedingungen sowie eine angepasste Umsetzungsstrategie für den vorschulischen, den obligatorischen und den beruflichen Bildungsweg.

### Der rechtliche Rahmen in der Schweiz

Bereits seit einigen Jahren verfügt unsere Rechtsordnung über Instrumente, welche

Benachteiligungen von Jugendlichen mit Behinderung im Berufsbildungsbereich beseitigen und somit auch ihre Gleichstellung fördern sollen:

Die Bundesverfassung und das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG; SR 151.3) sehen für den Berufsbildungsbereich folgende Bestimmungen vor:

- Bei Berufsbildungsangeboten des Gemeinwesens: Schutz der behinderten Person vor Benachteiligungen und Anspruch darauf, dass diese beseitigt werden (Art. 2 Abs. 5, Art. 3 Bst. f sowie Art. 8 Abs. 2 BehiG). In diesem Zusammenhang ist auch Art. 8 Abs. 2 BV zu berücksichtigen, der jegliche Diskriminierung eines Jugendlichen wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung verbietet.

Die Bestimmungen sehen vor, dass der Entscheid über die Ausbildung eines behinderten Jugendlichen von den zuständigen Behörden keinesfalls auf die leichte Schulter genommen werden und noch weniger auf stereotypen Meinungen und Vorurteilen bezüglich der Auswirkungen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung beruhen darf. Vielmehr muss das Wohl der Jugendlichen bzw. des Jugendlichen im Zentrum aller Erwägungen stehen, wobei die Integrität als Leitidee zu betrachten ist.

- Bei schulischen Berufsbildungsangeboten von privaten Schulen: Diskriminierungsverbot, d.h. lediglich Schutz vor sehr krassen Formen von Benachteiligungen. Anspruch auf eine Entschädigung (Art. 6 und Art. 8 Abs. 3 BehiG).
- Auch können auf der Basis des BehiG Gleichstellungsprojekte gefördert werden (Art. 14, 16 und 17).

Zusätzlich spielen das Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG, SR 412.10) sowie dessen Verordnung (BBV, SR 421.101) eine Rolle, welche ebenfalls Bestimmungen zur Förderung der Gleichstellung von behinderten Jugendlichen enthalten wie beispielsweise:

- Das BGG fördert die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Art. 3 Bst. c BBG).
- Für Personen mit Lernschwierigkeiten oder Behinderung kann die Dauer der beruflichen Grundbildung angemessen verlängert oder verkürzt werden (Art. 18 Abs. 1 BBG).
- Im Zusammenhang mit den Abschlussprüfungen der beruflichen Grundbildung wird in Art. 35 Abs. 3 BBV festgehalten, dass Kandidierenden, die auf Grund einer Behinderung besondere Hilfsmittel oder mehr Zeit benötigen, diese angemessen zu gewähren seien.

Da das BBG jüngeren Alters als das BehiG ist, kommt ihm jedoch in vielen Bereichen keine eigenständige Bedeutung zu.

Auch setzt die neue UNO-Behindertenkonvention, welche im Dezember 2006 durch die Generalversammlung verabschiedet worden (A/61/611) und am 3. Mai in Kraft getreten ist, wichtige Leitplanken für die Berufsbildung von Menschen mit Behinderung, insbesondere Art. 27 (Arbeit und Beschäftigung) und Art. 5 (Gleichheit und Nichtdiskriminierung). Von der Schweiz wurde diese Konvention noch nicht unterzeichnet.

Der vorliegende Beitrag gibt zunächst einen Überblick über die Tragweite der erwähnten Rechtsbestimmungen in der Berufsbildung. Es wird aufgezeigt, wie das Behindertengleichstellungsrecht vor Diskriminierung und Benachteiligung in den Berufs-

bildungsschulen und in den Lehrbetrieben schützt bzw. welche Massnahmen zur aktiven Gleichstellung gefordert sind. In der Schlussbetrachtung wird ein Fazit gezogen und mögliche Vorschläge zur Stärkung der rechtlichen Instrumente skizziert.

### **Konkrete Tragweite des Gleichstellungsrechts bei der Berufsbildung**

Nach der obligatorischen Schulzeit müssen sich die Jugendlichen für eine Berufsausbildung entscheiden. Während die einen den akademischen Weg über das Gymnasium und die Universität einschlagen, wählen andere die Berufslehre, welche sowohl aus der schulisch orientierten als auch aus der betrieblich organisierten Berufsbildung besteht. Das Behindertengleichstellungsrecht setzt auch hier wichtige Rahmenbedingungen.

### **Akademischer Berufsbildungsweg**

Als staatlich anerbotene Ausbildung unterliegt der akademische Bildungsweg dem verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbot (Art. 8 Abs. 2 BV) sowie den Vorschriften des BehiG betreffend Aus- und Weiterbildung (insbesondere Art. 2 Abs. 5 sowie 3 Bst. f BehiG).

Eine Benachteiligung bei der Inanspruchnahme von staatlicher Ausbildung liegt demnach insbesondere vor, wenn die Verwendung behindertenspezifischer Hilfsmittel oder der Beizug notwendiger persönlicher Assistenz erschwert werden. Weiter ist eine Benachteiligung im Sinne des Behindertengleichstellungsrechtes auch dann gegeben, wenn die Dauer und die Ausgestaltung des Bildungsangebots sowie der Prüfungen den spezifischen Bedürfnissen behinderter Menschen nicht angepasst sind. Folgende Fälle wurden der Fachstelle Égalité Handicap unterbreitet:

- Eine Rollstuhlfahrerin bemängelte, dass auf Grund einer kurzfristigen Änderung im universitären Stundenplan eine Lehrveranstaltung in einem für Rollstuhlfahrende nicht zugänglichen Saal stattfand, obwohl die zuständigen Personen im Voraus über ihre Behinderung informiert wurden.
- Einem Studenten mit leichter Lähmung in der rechten Hand wurde das Gesuch um eine Verlängerung der schriftlichen Prüfung abgelehnt, weil er mit dem Laptop Zeit gewinne, obwohl dies tatsächlich nicht im genügenden Masse der Fall war.
- Dem Gesuch einer jungen Frau, welche seit einem Autounfall an den typischen Merkmalen eines Schleudertraumas (schnelle Ermüdung, starke Kopfschmerzen, Depressionen) leidet, widerfuhr dasselbe Schicksal. Der Bitte, die über fünf Stunden dauernde schriftliche Lizentiats-Prüfungen in mündliche Prüfungen umzuwandeln oder sie unter spezieller Aufsicht während 24 Stunden zu absolvieren, wurde nicht entsprochen.

Wer wie in den geschilderten Beispielen von einer öffentlich-rechtlichen Berufsbildungsinstitution benachteiligt wird, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen, dass das Gemeinwesen die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt (Art. 8 Abs. 2 BehiG). Die Beseitigung der Benachteiligung wird aber nur dann angeordnet, wenn der für Behinderte zu erwartende Nutzen nicht in einem Missverhältnis zum wirtschaftlichen Aufwand sowie zu weiteren öffentlichen Interessen steht (Art. 11 Abs. 1 BehiG).

Etwas anders sieht die Situation bei einer privat angebotenen schulischen Berufsausbildung aus. Da ist der Schutz des BehiG weniger weitgehend (siehe Art. 6 in Verbindung mit Art. 8 Abs. 3 BehiG). Hier verbietet das Gesetz lediglich krasse Formen von Benachteiligungen, welche zum Ziel oder zur Folge haben, dass die betroffene behinderte Person herabgewürdigt wird. Wer diskriminiert wird, kann bei einem Gericht eine Entschädigung beantragen. Auch Behindertenorganisationen mit gesamtschweizerischer Bedeutung, die seit mindestens 10 Jahren bestehen, sind ermächtigt mittels einer Klage im Zivilverfahren eine Diskriminierung feststellen zu lassen (Art. 9 Abs. 3 Bst. a i. V. m. Abs. 1 BehiG); sie haben jedoch keinen Anspruch auf Entschädigung.

### Berufslehre

Die dual ausgerichtete Berufslehre beinhaltet aus gleichstellungsrechtlicher Perspektive im Vergleich zum akademischen Bildungsweg einen zusätzlichen Bereich. Bedeutsam ist nicht nur die Schule, sondern auch der betrieblich organisierte Teil der Berufslehre. Die folgenden Erläuterungen konzentrieren sich auf die in den Betrieben umgesetzte praktische Ausbildung, da im Zusammenhang mit dem schulisch organisierten Teil grundsätzlich dieselben oder ähnliche Fragen aufgeworfen werden wie beim akademischen Berufsbildungsweg.

Die Problemfelder im Rahmen der betrieblichen Berufsbildung sind vielfältig:

- Die vermutlich grösste Schwierigkeit zeigt sich bereits beim Zugang zum Bildungsweg – der Lehrstellensuche. Behinderte junge Erwachsene sind vielfach aus den verschiedensten Gründen nicht oder weniger erwünscht (siehe hierzu die Beispiele in den einführenden Bemerkungen).

- Über den Zugang zur Lehrstelle hinaus stellen sich im Zusammenhang mit der Ausgestaltung der Ausbildung im Betrieb zahlreiche Fragen. Beispielsweise können sehbehinderte Personen oder Menschen mit bestimmten körperlichen Behinderungen ohne entsprechende Hilfsmittel nicht mit dem Computer arbeiten.
- Schliesslich stehen mobilitätsbehinderten Menschen auch bauliche Hindernisse für eine optimale und gleichberechtigte Berufslehre im Wege.

Der Bund, die Kantone und die Gemeinden unterstehen als Lehrstellenanbieter bzw. -anbieterin dem BehiG, welches Benachteiligungen bei der Inanspruchnahme von Ausbildung untersagt (Art. 2, 3 und 8 Abs. 2 BehiG). Zusätzlich gelten das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot in Art. 8 Abs. 2 BV, das BBG sowie das kantonale und kommunale Personalrecht, die insgesamt jedoch kaum weitergehenden Schutz bieten und deshalb nur von untergeordneter Bedeutung sind.

Bei Lehrstellenangeboten von privaten Unternehmen ist die Situation etwas komplizierter. Hier gilt das BehiG nicht. Es gelangen lediglich die allgemeinen Normen des Arbeitsrechts mit den spezifischen Regelungen im Lehrarbeitsrecht (insbesondere die Art. 344–346 OR zum Lehrvertrag) zur Anwendung. Diese schützen beim Zugang zur Lehrstelle nicht wie z.B. entsprechende Bestimmungen in den USA (Americans with Disabilities Act ADA) oder der EU (Richtlinie 2000/78/EG) vor Benachteiligungen beim Zugang und während des Lehranstellungsverhältnisses, sondern nur vor Persönlichkeitsverletzungen, d.h. vor schwerwiegenden Formen von Diskriminierungen (Art. 28 ZGB). Unzulässig wäre beispielsweise die Aussonderung aller Bewerbungen von behinderten Jugendlichen, einzig, weil sie pauschal auf

Grund ihrer Behinderung nicht erwünscht sind. Rechtmässig wäre jedoch die Anstellungsverweigerung, weil das Unternehmen infrastrukturell nicht für Jugendliche Lehrlinge eingerichtet ist. Bei einem entsprechenden Rechtsverstoss könnte im besten Fall die erneute diskriminierungsfreie Prüfung des Bewerbungsdossiers (Beseitigungsklage) oder eine Genugtuungszahlung über den zivilrechtlichen Klageweg eingefordert werden (Art. 28a ZGB). Ob der Rechtsweg erfolgreich ist, hängt jedoch massgeblich vom konkreten Sachverhalt ab. Zudem ist die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht (Art. 328 OR im Lehranstellungsverhältnis mit privaten Unternehmen bzw. entsprechende Regelungen im öffentlich-rechtlichen Personalrecht) während des Anstellungsverhältnisses von Bedeutung, die die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Persönlichkeit des Lehrlings zu achten und zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Zudem erlaubt der obligationenrechtliche bzw. öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz jungen Menschen, sich gegen missbräuchliche bzw. nichtige Kündigungen zur Wehr zu setzen (Art. 336 OR bzw. entsprechende Regelungen im öffentlich-rechtlichen Personalrecht).

In Zusammenhang mit der Bewerbungsphase ist zusätzlich zu überlegen, ob Fragen nach allfälligen Behinderungen zulässig sind. Es steht der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zwar grundsätzlich offen, sich über die bewerbende Person ein Bild zu machen und zu diesem Zweck Angaben zur Person sowie Unterlagen über ihre Fähigkeiten und Leistungen zu sammeln. Es dürfen aber nur Fragen über Eigenschaften der sich bewerbenden Person gestellt werden, die zur Eignung für die Lehrstelle notwendig sind (Art. 328b OR und entsprechende Regelungen im Datenschutzgesetz, DSG).

### **Förderung der tatsächlichen Gleichstellung**

Der erwähnte verfassungsrechtliche und gesetzliche Schutz vor Benachteiligungen in der Berufsbildung ist trotz Lücken, insbesondere betreffend Lehrbetriebe, für Menschen mit Behinderung wichtig. Er ermöglicht Jugendlichen mit einer Behinderung, sich im Einzelfall konkret gegen Ungleichheiten zu wehren, oft mit Erfolg. Parallel dazu sind aber zum Abbau bestehender – zum Teil auch struktureller – Benachteiligungen Gleichstellungsmassnahmen nötig, die den bewussten und systematischen Abbau von Hindernissen bzw. das bewusste Mitdenken bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Ausbildungsstätte für Jugendliche mit Behinderung fördern.

In diesem Sinne sieht das BehiG zur Förderung der Gleichstellung Integrationsmassnahmen vor: In Ergänzung zu den Leistungen der Invalidenversicherung kann der Bund die Massnahmen der Kantone zur Förderung der schulischen und der beruflichen Ausbildung Sprach- oder Hörbehinderter in der Gebärdens- und Lautsprache sowie der Sprachkenntnisse Sehbehinderter unterstützen (Art. 14. Abs. 3 Bst. a BehiG). Auch hat der Bund auf der Grundlage von Art. 16 BehiG die Möglichkeit, Programme durchzuführen, die der besseren Integration behinderter Menschen in die Gesellschaft dienen, u.a. im Bereich der Bildung (Bst. a) und der beruflichen Tätigkeit (Bst. b).

*In diesem Sinne unterstützt das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) das Projekt «Integriert Studieren» der Hochschule für Heilpädagogik (HfH). Das Projekt hat zum Ziel, Studierende, Mitarbeitende, sowie externe und an einem Studium interessierte Personen mit einer Behinderung zu beraten, hilfreiche Informationen zu sammeln, aufzuarbeiten und*

*kontinuierlich zu erweitern, um ein hindernisfreies Lernen und Arbeiten an der HfH bzw. an anderen Fachhochschulen zu gewährleisten.*

Zudem kann der Bundesrat zeitlich befristete Pilotversuche durchführen oder unterstützen, um Anreizsysteme für die Beschäftigung Behinderter zu erproben. Er kann zu diesem Zwecke Investitionsbeiträge für die Schaffung oder Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze vorsehen (Art. 17 BehiG).

*Das vom EBGB unterstützte und vom Kanton Basel-Stadt durchgeführte Projekt «@work» ermöglicht jungen Menschen, die den Anforderungen der Berufswelt noch nicht gewachsen sind, durch Bildung und Praxis die Integration in den Arbeitsmarkt. Es bietet Ausbildungsprogramme zum Pizzaiolo bzw. zur Pizzaiola, Hilfskoch bzw. -köchin und zur Servicefachperson im Horburghof im Klybeckquartier in Basel an.*

Der Bund unterstützt auch besondere Leistungen im öffentlichen Interesse, namentlich die berufsorientierte Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen (Art. 55 Abs. 1 Bst. a BBG).

### **Schlussbetrachtungen**

Bereits bei der vorschulischen Förderung und in der obligatorischen Schule müssen wichtige Weichen gestellt werden, damit die Chancen von Menschen mit Behinderung beim Übergang in die Berufslehre und ins spätere Erwerbsleben intakt bleiben. Zusätzlich braucht es einen griffigen Schutz vor Benachteiligung während der Berufsbildung, sowohl auf der schulisch als auch der betrieblich organisierten Ebene.

Das Behindertengleichstellungsrecht stellt ein sinnvolles Instrumentarium zur Verfügung, welches die Betroffenen vor Benachteiligung und Diskriminierung im Rahmen der akademischen und im schulisch organisierten Teil der Berufslehre schützt. Hier zeigen sich jedoch ebenfalls Defizite in der Umsetzung. Hinzu kommen gesetzgeberische Lücken im Schutz vor Benachteiligung bezüglich der betrieblich organisierten Teile der Berufslehre. Zwar braucht es zur Erreichung einer Gleichstellung im Erwerbsleben Massnahmen, die über den Diskriminierungsschutz hinausgehen. Trotzdem sind rechtliche Benachteiligungsverbote für viele Einzelfälle wichtig, nämlich dann, wenn eine konkrete Benachteiligung erfolgt.

Für die Zukunft ist es wünschenswert, dass die bereits bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen zum Schutze vor Benachteiligung im betrieblich organisierten Teil der Berufsbildung gezielt verbessert werden. Auch sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber angehalten, ihre Ängste und Unsicherheiten abzubauen und die unternehmerischen Strukturen auch auf behinderte Jugendliche anzupassen. Zu diesem Zwecke müssen kreative Gleichstellungsmassnahmen im Sinne von Art. 17 BehiG entwickelt und umgesetzt werden.

*Dr. iur. Caroline Hess-Klein*

*Lic. phil. Tarek Naguib*

*Fachstelle Égalité Handicap*

*Marktgasse 31*

*3011 Bern*

*info@egalite-handicap.ch*

*(www.egalite-handicap.ch)*