



Diskriminierungsmeldungen 2017

Im Jahr 2017 wurden 52 Diskriminierungsfälle beim Schweizerischen Gehörlosenbund SGB-FSS gemeldet.



Wir haben sie im Lichte der folgenden gesetzlichen Vorlagen geprüft:

- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNO BRK)
- Verfassungsrechtliches Diskriminierungsverbot, Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (BV)
- Gesetzgebungsauftrag zur Beseitigung von Benachteiligungen, Art. 8 Abs. 4 BV
- Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)
- Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsverordnung, BehiV)
- Verordnung über die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VböV)
- Verordnung des UVEK über die technischen Anforderungen an die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VAböV)

Im Bereich der Rechte von Menschen mit Behinderungen hat die Schweiz die Pflicht, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu wahren. Niemand darf diskriminiert werden, insbesondere nicht wegen einer körperlichen Behinderung. Allerdings steht ein adäquater Schutz vor Diskriminierungen in der Schweiz noch vor hohen Hürden - Menschen mit Behinderungen sind weiterhin Diskriminierungen ausgesetzt.



Dieser Bericht erfasst eine Auswahl der gemeldeten Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen, die gehörlose und schwerhörige Personen im 2017 in den verschiedensten Lebensbereichen erlebt haben. Der Bericht basiert auf anonymisierten Angaben des Rechtsdienstes des Schweizerischen Gehörlosenbund SGB-FSS.

Arbeit und Beschäftigung

Diskriminierung im Bewerbungsprozess

Die gehörlose Person hat im Bewerbungsverfahren eine Absage aufgrund ihrer Gehörlosigkeit erhalten. Die E-Mail, mit welcher der betroffenen Person eine Absage erteilt wurde, enthielt versehentlich die interne Korrespondenz der Firma.

Darin war die eindringliche Empfehlung eines Mitarbeitenden zu lesen, wonach der Bewerber aufgrund seiner Gehörlosigkeit nicht zum Interview eingeladen werden soll.

Diskriminierung während des Vorstellungsgesprächs

Die gehörlose Person wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, stand aber zum vereinbarten Zeitpunkt vor der verschlossenen Tür des fraglichen Unternehmens. Weil sie die Gegensprechanlage nicht benutzen konnte, kontaktierte sie die Personalverantwortlichen über den Text-Vermittlungsdienst der Procom, worauf ihr beschieden wurde, dass die Firma keine gehörlosen Personen einstellt. (Durch die Text-Vermittlung protokolliert).

Mobbing am Arbeitsplatz

Bereits mit Stellenantritt erwies sich das Arbeitsverhältnis der Betroffenen als schwierig. Die gehörlose Person erhielt weder eine richtige Einführung noch konkrete Informationen über ihren Tätigkeitsbereich. Auf Gebärdendolmetscher*in wurde seitens des Arbeitgebers mehrheitlich verzichtet. Zusätzlich zu diesen schwierigen Umständen wurde sie zunehmend durch Mitarbeitende schikaniert. Ihr Vorgesetzter unterliess es, sie zu schützen, vielmehr verhielt er sich ihr gegenüber herablassend und beschimpfte sie als „behindert“. Für das darauf folgende Gespräch mit der Personalverantwortlichen wurde ihr der Beizug einer Gebärdendolmetscher*in verweigert.



Bildung

Gebärdendolmetscher*in für die Weiterbildung

Die IV verweigerte die Kostenübernahme für Gebärdendolmetscher*in während der Weiterbildung der gehörlosen Person zum Staplerfahrer. Die IV war der Ansicht, die Weiterbildung zum Staplerfahrer würde sich für gehörlose Personen nicht eignen. Dies obwohl gehörlose Personen zum Beruf als Logistiker und somit zum Staplerfahren zugelassen sind.

Nach erfolgreichem Einwand wurde die Kostengutsprache gewährt.

Sonderpädagogische Massnahmen

Im Kanton Bern wurde dem gehörlosen Kind die Unterstützung in französischer Gebärdensprache LSF verweigert und eine reine lautsprachorientierte Schulbildung zugemutet.

Aktuell werden immer noch viele Kinder mit einer Hörbehinderung ausschliesslich in Lautsprache unterrichtet. Dadurch wird ihnen ein adäquater Zugang zur Bildung verwehrt. Nur eine bilinguale Schulbildung gibt gehörlosen Kindern ausreichende Möglichkeiten, sich angemessen zu entwickeln. Die Bilingualität bildet für die soziale, emotionale und kognitive Entwicklung von Kindern mit einer Hörbehinderung eine notwendige Voraussetzung, insbesondere auch im Hinblick auf ein selbstbestimmtes Leben und eine barrierefreie gesellschaftliche Teilhabe.

Das Recht auf Bilingualität ist ein Grundrecht für Menschen mit einer Hörbehinderung. Sie bedeutet den gleichzeitigen und gleichwertigen Erwerb von Gebärden- und gesprochener und schriftlicher Sprache.

Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz

Erschwerte Bedingungen bei der Krankenversicherung

Die gehörlose Person wurde mit dem Vorbehalt in die Kranken- und Lohnausfallversicherung aufgenommen, dass eine durch Verminderung der Hörfähigkeit verursachte Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Versicherungsleistungen darstelle. Die ebenfalls beantragte Zusatzversicherung wurde ohne Begründung abgewiesen.



Tele-Medizin

Die gehörlose Person wurde aufgrund ihrer Gehörlosigkeit vom günstigeren Tele-Medizin-Modell zunächst ausgeschlossen, da dieser Dienst nur telefonisch läuft und keine schriftlichen Mitteilungen zulässt. Die Kasse führt kein entsprechend prämiengünstiges Angebot für gehörlose Personen, weshalb die betroffenen Personen benachteiligt sind. Im gemeldeten Fall konnte die gehörlose Person mit der Kasse verhandeln und ihre bestehende Police zum günstigeren Tarif des Tele-Medizin-Modells weiterführen.

Kommunikation mit den Behörden

Auf dem Steueramt

Die gehörlose Person hat die Möglichkeit, dem kantonalen Steueramt Fragen zu stellen genutzt und hierfür eine Gebärdendolmetscher*in beigezogen. Das Steueramt ist seiner Pflicht zur Kostenübernahme für den Gebärdensprachdolmetscherdienst erst nach Intervention des Rechtsdienstes des Schweizerischen Gehörlosenbundes nachgekommen.

Nach wie vor sind sich viele Ämter dieser Pflicht zur Kostenübernahme für Dienstleistungen von Gebärdensprachdolmetschenden nicht bewusst und übertragen die Kosten den gehörlosen Personen.

Finanzierung von Hilfsmitteln

Hilfsmittel am Arbeitsplatz

Als Projektleiterin wollte die gehörlose Person eine Schulung durchführen. Sie musste diese Schulung absagen, weil der Einsatz von Gebärdendolmetscher*innen ihren monatlichen Anspruch auf Dolmetscherdienste am Arbeitsplatz kostenmässig überschritten hätte. Dies obwohl sie in den Monaten davor keine Dolmetscherdienstleistungen beansprucht hatte.

Dieses starre Modell für die Vergütung von Gebärdendolmetscherleistungen, welche keine Verrechnungsmöglichkeit mit anderen Monaten vorsieht, behindert die Ausübung der Erwerbstätigkeit einer gehörlosen Person und schränkt somit ihre Integration in den Arbeitsmarkt ein. Die monatliche Obergrenze von CHF 1'700.00 für Leistungen von Gebärdensprachdolmetschenden verhindert zudem die qualifizierte, dauerhafte und regelmässige Unterstützung der Kommunikation zwischen Menschen mit einer Hörbehinderung und Hörenden am Arbeitsplatz und damit die Basis für eine erfolgreiche Inklusion.



Diverses

Fehlende visuelle Informationen im öffentlichen Verkehr

Bei der Notbremsung eines Personenzuges musste einmal mehr festgestellt werden, dass die SBB bisher keine Vorkehrungen getroffen haben, damit auch Menschen mit einer Hörbehinderung Zugang zu den über Lautsprecher verbreiteten Informationen erhalten. Die gehörlose Person war mit diesem Zug unterwegs und wusste nicht, was um sie geschah, als dieser plötzlich stoppte. Die Passagiere wurden ausschliesslich über die Lautsprechanlagen informiert. Es gab weder visuelle Informationsmöglichkeiten für gehörlose Personen noch Personal, um die Betroffenen vor Ort aufzuklären.

Dabei müssen die Kommunikations- und Informationssysteme im öffentlichen Verkehr seit 01.01.2014 behindertengerecht angeboten werden.

Diskriminierung bei Kontrollen der Bahnpolizei

Die Bahnpolizei hat die gehörlose Person im Hauptbahnhof Zürich angehalten und sie aufgefordert, sich auszuweisen. Als die betroffene Person mit den Händen zu erklären versuchte, dass sie gehörlos sei und die Frage nicht verstanden habe, reagierte die Polizei mit Unverständnis und völlig unverhältnismässig. Mit auf dem Rücken gefesselten Händen wurde sie auf den nächsten Polizeiposten gebracht und erkennungsdienstlich behandelt. Dabei trug die gehörlose Person einen Personalausweis auf sich, den die Polizei leicht hätte überprüfen können.

Fahrtauglichkeitstest

Bei der Untersuchung der Fahrtauglichkeit in fortgeschrittenem Alter, fühlte sich die gehörlose Person vom Arzt nicht verstanden. Für eine Untersuchung am Herzen zog sich die betroffene Person nackt aus, weil dem Arzt jegliche Kenntnis über die Kommunikation mit gehörlosen Personen fehlte. Zudem bezeichnete er sie als „taubstumm“ und übernahm den Begriff konsequent im Patientendossier. Die Bezeichnung von gehörlosen Personen als taubstumm ist nicht nur beleidigend, sie ist auch falsch.

Viele Ärzt*innen sind in der Kommunikation mit gehörlosen Personen nicht sensibilisiert. Sie nehmen sich nicht genügend Zeit für die Konsultation bzw. verkürzen diese, um eine aufgrund der spezifischen Kommunikation zeitaufwendige Untersuchung zu vermeiden. Dies führt dazu, dass gehörlose Personen nicht zum Arzt gehen und in der Folge nur unzureichend medizinisch versorgt und aufgeklärt sind.



SGB-FSS
Schweizerischer Gehörlosenbund
Fédération Suisse des Sourds
Federazione Svizzera dei Sordi

Wenn Sie selbst eine Benachteiligung oder Diskriminierung aufgrund Ihrer Gehörlosigkeit erfahren haben, können Sie sich an den Rechtsdienst des Schweizerischen Gehörlosenbundes wenden.

Zürich, Januar 2018

Kontakt

Schweizerischer Gehörlosenbund SGB-FSS
Rechtsdienst
Räffelstrasse 24 8045 Zürich
Telefon 044 315 50 40
Videophone 032 512 50 80
rechtsdienst@sgb-fss.ch
www.sgb-fss.ch