



Geltendes Recht	<i>Vorläufiger Entwurf</i>
<p><b>Präambel</b> gestützt auf die Artikel 8 Absatz 4, 87, 92 Absatz 1 und 112 Absatz 6 der Bundesverfassung, nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 11. Dezember 2002,</p>	<p><i>Ingress</i> gestützt auf die Artikel 8 Absatz 4, 87, 92 Absatz 1, 95 Absatz 1, 110 Absatz 1 Buchstabe a, 122 und 173 Absatz 2 der Bundesverfassung,</p>
<p><b>Art. 1</b>           Zweck <sup>2</sup> Es setzt Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und weiterzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben.</p>	<p><i>Art. 1, Abs. 2</i> <sup>2</sup> Es setzt Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, ihre Wohnform zu wählen, sich Zugang zu Dienstleistungen zu verschaffen, sich aus- und weiterzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben.</p>
<p><b>Art. 2</b>           Begriffe <sup>1</sup> In diesem Gesetz bedeutet <i>Mensch mit Behinderungen (Behinderte, Behinderter)</i> eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben.</p>	<p><i>Art. 2, Abs. 1 und 6</i> <sup>1</sup> In diesem Gesetz bedeutet <i>Mensch mit Behinderungen</i> eine Person, die voraussichtlich langfristige körperliche, geistige, psychische, intellektuelle oder sensorische Beeinträchtigungen hat, welche sie aufgrund bestehender Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gemeinschaft hindern. <sup>6</sup> Als <i>angemessene Vorkehrungen</i> gelten erforderliche und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unzumutbare Belastung darstellen.</p>



<p><b>Art. 3</b> Geltungsbereich Das Gesetz gilt für: g. Arbeitsverhältnisse nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000.</p>	<p><i>Art. 3 Bst. g</i> Das Gesetz gilt für: g. Arbeitsverhältnisse nach dem Obligationenrecht (OR) sowie öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse nach Bundesrecht, kantonalem und kommunalem Recht.</p>
<p><b>Art. 5</b> Massnahmen von Bund und Kantonen <sup>1</sup> Bund und Kantone ergreifen Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; sie tragen dabei den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung.</p>	<p><i>Art. 5, Abs. 1 et 1<sup>bis</sup></i> <sup>1</sup> Bund und Kantone ergreifen Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; sie tragen dabei den unterschiedlichen Behinderungen und den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung. <sup>1bis</sup> Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen Menschen mit Behinderungen in angemessener Form ein.</p>
<p><b>Art. 6</b> Dienstleistungen Privater Private, die Dienstleistungen öffentlich anbieten, dürfen Behinderte nicht auf Grund ihrer Behinderung diskriminieren.</p>	<p><i>Art. 6</i> Dienstleistungen Privater <sup>1</sup> Private, die Dienstleistungen öffentlich anbieten, dürfen Menschen mit Behinderungen auf Grund ihrer Behinderung weder direkt noch indirekt diskriminieren. <sup>2</sup> Sie müssen angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. <sup>3</sup> Digital angebotene Dienstleistungen müssen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen den internationalen und nationalen Informatikstandards entsprechen. Der Bundesrat erlässt die nötigen technischen Vorschriften. Er kann technische Normen privater Organisationen für verbindlich erklären.</p>
	<p><i>Art. 6a</i> Arbeitsverhältnisse <sup>1</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen dürfen auf Grund ihrer Behinderung weder direkt noch indirekt diskriminiert werden, insbesondere bei der Stellenbesetzung, den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung.</p>



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Eidgenössisches Departement des Innern EDI**

	<p><sup>2</sup> Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.</p>
--	--



<p><b>Art. 8</b>      Rechtsansprüche bei Dienstleistungen</p> <p><sup>3</sup> Wer im Sinne von Artikel 6 diskriminiert wird, kann bei einem Gericht eine Entschädigung beantragen.</p>	<p><i>Art. 8 Abs. 3 und 4</i></p> <p><sup>3</sup> Wer von einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 betroffen ist, kann beim Gericht verlangen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten;</li><li>b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;</li><li>c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt;</li><li>d. den Dienstleister anweisen, eine Entschädigung zuzusprechen.</li></ul> <p><sup>4</sup> Wer auf Grund seiner Behinderung diskriminiert wird, weil ein Dienstleister angemessene Vorkehrungen im Sinne von Artikel 6 Absatz 2 verweigert, kann beim Gericht verlangen, diese anzuordnen oder ihm eine Entschädigung zuzusprechen, die vom Gericht unter Würdigung aller Umstände festgelegt wird.</p>
---	--



*Art. 8a*            Rechtsansprüche bei Arbeitsverhältnissen

<sup>1</sup> Wer von einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 6a Absatz 1 betroffen ist, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen:

- a. eine drohende Diskriminierung zu verbieten;
- b. eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
- c. eine Diskriminierung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt;
- d. die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber anzuweisen, eine Entschädigung zuzusprechen.

<sup>2</sup> Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nach dem OR, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohns berechnet.

<sup>3</sup> Bei einer diskriminierenden Kündigung ist Artikel 336a des OR anwendbar. Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie darüberhinausgehende vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bleiben vorbehalten.

<sup>4</sup> Wer auf Grund seiner Behinderung diskriminiert wird, weil die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen im Sinne von Artikel 6a Absatz 2 verweigert, kann beim Gericht oder der bei Verwaltungsbehörde verlangen, diese Vorkehrungen anzuordnen oder ihm eine Entschädigung zuzusprechen, die vom Gericht oder der Verwaltungsbehörde unter Würdigung aller Umstände festgelegt wird.



<p><b>Art. 9</b> Beschwerde- und Klagelegitimation von Behindertenorganisationen</p> <p><sup>1</sup> Behindertenorganisationen gesamtschweizerischer Bedeutung, die seit mindestens zehn Jahren bestehen, können Rechtsansprüche auf Grund von Benachteiligungen, die sich auf eine grosse Zahl Behinderter auswirken, geltend machen.</p> <p><sup>3</sup> Diesen Organisationen steht ein Beschwerderecht zu:</p> <p>a. bei Zivilverfahren zur Feststellung einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 6;</p>	<p><i>Art. 9 Abs. 1, 2 und 3 Einleitungssatz und Bst. a</i></p> <p><sup>1</sup> Vereine und andere Organisationen, die nach ihren Statuten zur Wahrung der Interessen von Menschen mit Behinderungen befugt sind, können in eigenem Namen auf Verletzung der Persönlichkeit von Angehörigen dieser Personengruppen klagen.</p> <p><sup>2</sup> Der Bundesrat bezeichnet die zur Klage berechtigten Vereine und anderen Organisationen.</p> <p><sup>3</sup> Dieses Recht umfasst:</p> <p>a. das Klagerecht vor den Instanzen der Zivilgerichtsbarkeit, um die Rechte nach Artikel 8 und 8a geltend zu machen; Ansprüche auf Entschädigung können nur auf der Grundlage der Zivilprozessordnung geltend gemacht werden.</p>
	<p><i>Art. 9a</i> Verfahren bei Arbeitsverhältnissen</p> <p><sup>1</sup> Wer auf Grund seiner Behinderung eine Diskriminierung geltend macht, weil seine Bewerbung für eine Anstellung wegen seiner Behinderungen nicht berücksichtigt wurde, kann von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch auf eine Entschädigung ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, Klage erhoben wird.</p> <p><sup>3</sup> Bei einer diskriminierenden Kündigung ist Artikel 336b des OR anwendbar.</p>
	<p><i>Art. 9b</i> Beweislast erleichterung</p> <p>Bei Verfahren nach den Artikeln 8 und 8a gilt eine Diskriminierung oder eine Benachteiligung als gegeben, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.</p>
<p><b>Art. 10</b> Unentgeltlichkeit des Verfahrens</p> <p><sup>1</sup> Die Verfahren nach den Artikeln 7 und 8 sind unentgeltlich.</p>	<p><i>Art. 10 Abs. 1</i></p> <p><sup>1</sup> Die Verfahren nach den Artikeln 7–8a und sind unentgeltlich.</p>



<p><b>Art. 11</b>      Allgemeine Grundsätze</p> <p><sup>2</sup> Das Gericht trägt bei der Festsetzung der Entschädigung nach Artikel 8 Absatz 3 den Umständen, der Schwere der Diskriminierung und dem Wert der Dienstleistung Rechnung. Die Entschädigung beträgt höchstens 5000 Franken.</p>	<p><i>Art. 11 Abs. 2</i></p> <p><sup>2</sup> Das Gericht berücksichtigt bei der Festlegung der Entschädigungen nach den Artikeln 8 Absatz 2 Buchstabe d und 8a Absatz 1 Buchstabe d sämtliche Umstände sowie die Schwere der Diskriminierung.</p>
	<p><i>Art. 12a</i>      Angemessene Vorkehrungen</p> <p><sup>1</sup> Weigert sich ein Unternehmen, angemessene Vorkehrungen nach Artikel 6 Absatz 2 zu treffen, so berücksichtigt das Gericht bei der Interessenabwägung nach Artikel 11 Absatz 1 insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. die Grösse und die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens;</li><li>b. die Anzahl der Personen, die die Dienstleistung in Anspruch nehmen;</li><li>c. das Vorhandensein einer Ersatzlösung, die geeignet ist, Ungleichheit zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen;</li><li>d. die Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten Dritter.</li></ul> <p><sup>2</sup> Weigert sich ein Unternehmen, angemessene Vorkehrungen nach Artikel 6a Absatz 3 zu treffen, so berücksichtigt das Gericht oder die Verwaltungsbehörde bei der Interessenabwägung nach Artikel 11 Absatz 1 insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. die Grösse und die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens;</li><li>b. das Vorhandensein einer Ersatzlösung, die geeignet ist, Ungleichheit zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen;</li><li>c. die Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten Dritter, insbesondere der anderen Arbeitnehmenden.</li></ul>



	<p><i>Art. 12b</i> Anerkannte schweizerische Gebärdensprachen</p> <p>Als schweizerische Gebärdensprachen sind anerkannt:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a. die Deutschschweizer Gebärdensprache;</li><li>b. die Französische Gebärdensprache;</li><li>c. die Italienische Gebärdensprache</li></ol>
	<p><i>Art. 12c</i> Förderung der Gebärdensprachen</p> <p>Bund und Kantone können die Verwendung der schweizerischen Gebärdensprachen und ihrer kulturellen Ausdrucksformen sowie die Verständigung zwischen gehörlosen und hörenden Menschen fördern.</p>
<p><b>Art. 13</b> Massnahmen im Personalbereich</p> <p><sup>1</sup> Der Bund setzt als Arbeitgeber alles daran, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten. Bei allen Arbeitsverhältnissen und auf allen Ebenen, namentlich jedoch bei den Anstellungen, trifft der Bund die zur Umsetzung des Gesetzes erforderlichen Massnahmen.</p>	<p><i>Art. 13 Abs. 1 und 1<sup>bis</sup></i></p> <p><sup>1</sup> Der Bund als Arbeitgeber sorgt für Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen.</p> <p><sup>1bis</sup> Er ergreift Massnahmen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsumfeld, insbesondere bei der Stellenbesetzung, zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.</p>



<p><b>Art. 14</b>      Massnahmen für Sprach-, Hör- oder Sehbehinderte</p> <p><sup>1</sup> Im Verkehr mit der Bevölkerung nehmen die Behörden Rücksicht auf die besonderen Anliegen der Sprach-, Hör- oder Sehbehinderten.</p> <p><sup>2</sup> Soweit sie ihre Dienstleistungen auf Internet anbieten, müssen diese Sehbehinderten ohne erschwerende Bedingungen zugänglich sein. Der Bundesrat erlässt die nötigen technischen Vorschriften. Er kann technische Normen privater Organisationen für verbindlich erklären.</p> <p><sup>3</sup> In Ergänzung zu den Leistungen der Invalidenversicherung kann der Bund:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. die Massnahmen der Kantone zur Förderung der schulischen und der beruflichen Ausbildung Sprach- oder Hörbehinderter in der Gebärden- und Lautsprache sowie zur Förderung der Sprachkenntnisse Sehbehinderter unterstützen;</li><li>b. nicht gewinnorientierte Organisationen und Institutionen von gesamtschweizerischer Bedeutung unterstützen, die sich um sprach- und verständigungspolitische Anliegen Sprach-, Hör- oder Sehbehinderter bemühen.</li></ul> <p><sup>4</sup> Der Bund kann Massnahmen fördern, die Fernsehsendungen Hör- und Sehbehinderten zugänglich machen.</p>	<p><i>Art. 14</i>      Zugänglichkeit und Kommunikation</p> <p><sup>1</sup> Die Verwaltungseinheiten der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung und die Organisationen und Unternehmen nach Artikel 2 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997 sowie die Organisationen und Unternehmen, die gestützt auf eine Konzession des Bundes tätig sind, ergreifen die erforderlichen baulichen, technischen und Kommunikationsmassnahmen, um ihre Informationen und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen.</p> <p><sup>2</sup> Sie treffen auf Verlangen einer sprach-, hör- oder sehbehinderten Person die erforderlichen Vorkehrungen, damit diese die zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der Behörden aufsuchen und mit ihnen kommunizieren kann. Sie treffen diese Vorkehrungen innert einer Frist, die der Dringlichkeit und den Umständen Rechnung trägt.</p> <p><sup>3</sup> Sie kommunizieren mit Menschen mit Behinderungen in einer für diese verständlichen Art. Der Bundesrat regelt die Einzelheiten.</p> <p><sup>4</sup> Die Verwaltungseinheiten sorgen dafür, dass digital angebotene Dienstleistungen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen den internationalen und nationalen Informatikstandards entsprechen.</p> <p><sup>5</sup> Der Bundesrat erlässt die nötigen technischen Vorschriften. Er kann technische Normen privater Organisationen für verbindlich erklären.</p>
--	---



	<p><i>Art. 14a</i> Fördermassnahmen in den Bereichen Bildung, Verständigung und Sprache</p> <p><sup>1</sup> In Ergänzung zu den Leistungen der Invalidenversicherung und zur Kulturförderung des Bundes kann der Bund:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Vorhaben und Massnahmen der Kantone zur Förderung der vorschulischen, schulischen und der beruflichen Ausbildung von Menschen mit Hör- oder Sprachbehinderungen in den schweizerischen Gebärd- und Lautsprachen sowie zur Förderung der Sprachkenntnisse von Menschen mit Sehbehinderungen unterstützen;</li><li>b. Vorhaben und Massnahmen nicht gewinnorientierter Organisationen von sprachregionaler oder gesamtschweizerischer Bedeutung unterstützen, die sich um sprach- und verständigungspolitische Anliegen von Menschen mit Hör-, Sprach- oder Sehbehinderungen bemühen;</li><li>c. Vorhaben und Massnahmen nicht gewinnorientierter Organisationen von sprachregionaler oder gesamtschweizerischer Bedeutung unterstützen, die sich um die Förderung der schweizerischen Gebärdensprachen und deren kulturellen Ausdrucksformen bemühen.</li></ul>
<p><b>Art. 23</b> Finanzhilfen</p> <p><sup>1</sup> Der Bund und die Kantone richten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die Finanzierung des öffentlichen Verkehrs Finanzhilfen aus für die Massnahmen nach Artikel 22.</p> <p><sup>2</sup> Der Bund legt einen Zahlungsrahmen für eine Zeitspanne von 20 Jahren fest.</p> <p><sup>3</sup> Der Bundesrat legt insbesondere die Prioritäten, die Bedingungen und die anwendbaren Sätze für die Finanzhilfen fest.</p>	<p><i>Art. 23</i> Finanzhilfen</p> <p>Der Bundesrat legt die Bedingungen für Finanzhilfen fest, die für Massnahmen nach Artikel 22 ausgerichtet wurden.</p>