



Bern, 20. Dezember 2024

Teilrevision des Behindertengleichstellungs- gesetzes (BehiG)

Ergebnisbericht der Vernehmlassung

Aktenzeichen: 425.4-2/50/2/5/12



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Ausgangslage | 4 |
| 2 | Vernehmlassungsverfahren | 4 |
| | 2.1 Ausgangslage..... | 4 |
| | 2.2 Eingegangene Stellungnahmen..... | 4 |
| 3 | Allgemeine Einschätzung der Vernehmlassungsvorlage | 6 |
| | 3.1 Kantone und Konferenz der Kantonsregierungen..... | 7 |
| | 3.2 Politische Parteien..... | 7 |
| | 3.3 Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete..... | 8 |
| | 3.4 Dachverbände der Wirtschaft..... | 8 |
| | 3.5 Behindertenorganisationen..... | 10 |
| | 3.6 Weitere Interessengruppen..... | 11 |
| 4 | Einschätzung nach Themen | 12 |
| | 4.1 Allgemeine Bemerkungen..... | 12 |
| | 4.1.1 Terminologie | 12 |
| | 4.1.2 Die Konzepte «Diskriminierung» und «Benachteiligung» | 13 |
| | 4.1.3 Konzept der «angemessenen Vorkehrungen» | 14 |
| | 4.2 Arbeit..... | 15 |
| | 4.2.1 Stellungnahmen der Arbeitgeberorganisationen | 16 |
| | 4.2.2 Fehlen von flankierenden Massnahmen und einer Strategie für ein inklusives Arbeitsumfeld | 17 |
| | 4.2.3 Notwendigkeit der Koordination mit anderen Massnahmen, insbesondere mit Massnahmen der IV | 17 |
| | 4.2.4 Schnittstelle zwischen den Arbeitsmärkten | 18 |
| | 4.3 Leistungen..... | 19 |
| | 4.3.1 Private, die für die Öffentlichkeit bestimmte Leistungen erbringen | 19 |
| | 4.3.2 Digital angebotene Dienstleistungen und Informatikstandards | 20 |
| | 4.4 Anerkennung von Gebärdensprachen und Gleichstellung gehörloser Menschen..... | 21 |
| | 4.4.1 Kantone | 21 |
| | 4.4.2 Gemeinden | 21 |
| | 4.4.3 Politische Parteien | 22 |
| | 4.4.4 Organisationen von gehörlosen und hörbehinderten Menschen | 22 |
| | 4.4.5 Weitere Behindertenorganisationen | 23 |
| | 4.4.6 Stellungnahmen weiterer Kreise | 23 |
| | 4.5 Rechtsansprüche und Verfahren..... | 23 |
| 5 | Stellungnahmen zu den einzelnen revidierten Bestimmungen | 24 |
| | Art. 1 Abs. 2 | 24 |
| | Art. 2 Abs. 1 | 26 |
| | Art. 2 Abs. 6 | 27 |
| | Art. 3 Bst. g | 27 |
| | Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis} | 28 |
| | Art. 6 Abs. 1 und 2 | 30 |
| | Art. 6 Abs. 3 | 31 |
| | Art. 6a | 32 |
| | Art. 8 Abs. 3 und 4 | 33 |

| | |
|---|-----------|
| Art. 8a | 34 |
| Art. 9 | 36 |
| Art. 9a | 37 |
| Art. 9b | 38 |
| Art. 10 Abs. 1 | 40 |
| Art. 11 Abs. 2 | 40 |
| Art. 12a | 40 |
| Art. 12b und 12c | 42 |
| Art. 13 | 42 |
| Art. 14 | 42 |
| Art. 14a | 42 |
| Art. 20 | 43 |
| Art. 22 Abs. 1 | 43 |
| Art. 23 | 44 |
| Art. 8 SpG..... | 44 |
| 6 Weitere Stellungnahmen und Anträge..... | 44 |
| 6.1 Beteiligung der betroffenen Personen..... | 44 |
| 6.2 Verbesserung der beruflichen Integration und Überarbeitung von Art. 17 BehiG | 44 |
| 6.3 Bauten und Anlagen..... | 45 |
| 6.4 Öffentlicher Verkehr | 46 |
| 6.4.1 Keine Verlängerung der Frist für die Anpassung des öffentlichen Verkehrs | 46 |
| 6.4.2 Konzessionspflicht und Bewilligungspflicht | 46 |
| 6.5 Selbstbestimmtes Wohnen und Spitex-Leistungen | 47 |
| 6.6 Universal Design | 48 |
| 6.7 Kosten für Bund und Kantone | 49 |

1 Ausgangslage

Der Bundesrat hat am 8. Dezember 2023 das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) beauftragt, den Vorentwurf zur Teilrevision des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG; SR 151.3) in die Vernehmlassung zu schicken.

Das 2004 in Kraft getretene BehiG hat zum Zweck, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen sowie die Rahmenbedingungen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben zu verbessern. Es sieht Massnahmen zur Verbesserung des Zugangs zu Bauten und Anlagen, der Inanspruchnahme des öffentlichen Verkehrs sowie von Dienstleistungen des Bundes und – in beschränktem Rahmen – von Dienstleistungen Privater, die für die Öffentlichkeit bestimmt sind, vor. Derzeit gilt das BehiG weder für den Bereich der Arbeit noch den Zugang zu Leistungen, die für den Alltag von Menschen mit Behinderungen von zentraler Bedeutung sind. Die Bestimmungen des Privat- und Arbeitsrechts zum Schutz vor Diskriminierung haben sich für Menschen mit Behinderungen kaum ausgewirkt.

Die Vorlage bezweckt deshalb, direkte und indirekte Diskriminierung bei privaten Arbeitsverhältnissen und Dienstleistungen ausdrücklich zu verbieten. Arbeitgeber und Dienstleistungserbringer werden in diesem Rahmen zudem verpflichtet, aktiv zum Abbau von Benachteiligungen beizutragen. In dieser Hinsicht führt der Vorentwurf die Verpflichtung ein, angemessene Vorkehrungen zum Abbau von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vorzunehmen. Als angemessene Vorkehrungen gelten erforderliche und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unbillige Belastung darstellen und den Bedürfnissen im konkreten Fall Rechnung tragen. Die Vorlage sieht auch vor, den prozessualen Schutz vor Diskriminierung vor allem auf der Ebene der Rechtsfolgen bei Diskriminierung zu stärken: So ist vorgesehen, dass für Personen, die sich als Opfer einer Diskriminierung sehen, ein Anspruch auf die Beseitigung einer Benachteiligung bzw. die Vornahme einer angemessenen Vorkehrung besteht. Ferner sollen die Beweislast und die Kostentragung erleichtert werden.

Neben der Stärkung des Schutzes vor Diskriminierung in den genannten Bereichen regelt die Vorlage auch die Anerkennung der Gebärdensprache und die Förderung der Gleichstellung von gehörlosen und hörbehinderten Personen, wie es die Motion 22.3373 «Anerkennung der Gebärdensprache durch ein Gebärdensprachengesetz» verlangt.

2 Vernehmlassungsverfahren

2.1 Ausgangslage

Das Vernehmlassungsverfahren dauerte vom 8. Dezember 2023 bis zum 5. April 2024. Zur Teilnahme eingeladen waren die Kantone, die in der Bundesversammlung vertretenen politischen Parteien, die auf nationaler Ebene tätigen Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete, die Dachverbände der Wirtschaft sowie die interessierten Kreise, insbesondere die Behindertenorganisationen.

2.2 Eingegangene Stellungnahmen

Insgesamt gingen **149** Stellungnahmen ein. Eine Übersicht über die Vernehmlassungsteilnehmenden befindet sich im Anhang.

Es haben Stellungnahmen abgegeben (in alphabetischer Reihenfolge):

– 25 Kantone sowie 1 interkantonale Konferenz: Appenzell Ausserrhoden (AR), Appenzell Innerrhoden (AI), Aargau (AG), Basel-Landschaft (BL), Basel-Stadt (BS), Bern (BE), Freiburg (FR), Genf (GE), Glarus (GL), Graubünden (GR), Jura (JU), Luzern (LU), Neuenburg (NE), Nidwalden (NW), Obwalden (OW), St. Gallen (SG), Schaffhausen (SH), Schwyz (SZ), Solothurn (SO), Tessin (TI), Thurgau (TG), Uri (UR), Waadt (VD), Wallis (VS), Zug (ZG) und Zürich (ZH) sowie die SODK;

- 7 politische Parteien: EVP, FDP, Grüne, Mitte, Partei für Rationale Politik, Allgemeine Menschenrechte und Teilhabe (PARAT), SP, SVP;
- 2 gesamtschweizerische Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete: Schweizerischer Gemeindeverband (SGV), Schweizerischer Städteverband (SSV);
- 8 Wirtschaftsdachverbände: Centre Patronal, Forum KMU, Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV), Schweizerische Bankiervereinigung (SBVg), Schweizerischer Baumeisterverband (SBV), Schweizerischer Gewerbeverband (sgv), Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB), Travail.Suisse;
- 84 Organisationen von Menschen mit Behinderungen oder Interessenvertretungen:
 - Behindertenorganisationen: AGILE, Anthrosocial, ARTISET und INSOS (gemeinsam), avanti donne, Vereinigung Cerebral Schweiz und regionale Vereinigungen (Cerebral Aargau, Cerebral Bern, Cerebral Neuchâtel, Cerebral Schaffhausen, Cerebral Zürich), Associazione ticinese di genitori ed amici dei bambini bisognosi di educazione speciale (atgabbes), Schweizerische Hämophilie-Gesellschaft (SHG), Schweizerische Paraplegiker-Vereinigung (SPV), Association Suisse Romande Intervenant contre les Maladies neuro-Musculaires (ASRIMM), Behinderten Forum, Behindertenkonferenz Kanton Schaffhausen (BKSH), Behindertenkonferenz Kanton Zürich (BKZ), Cap-Contact Association, Entlastungsdienst Ostschweiz, Schweizerischer Blinden- und Sehbehindertenverband (SBV), Vereinigung aktiver Senior:innen und Selbsthilfeorganisationen der Schweiz (VASOS FARES), Fragile Suisse, Glaube und Behinderung, Graap, Hindernisfreie Architektur, inclusione handicap ticino, Inclusion Handicap, insieme Schweiz sowie die regionalen Vereine (insieme Aarau-Lenzburg, insieme Biel Seeland, insieme Cerebral Zug, insieme Fribourg, insieme Genève, insieme Jura, insieme Kanton Bern, insieme Rapperswil-Jona, insieme Thun Oberland, insieme Valais romand, insieme Zürcher Oberland / insieme Dachverband Kanton Zürich, insieme Schaffhausen), inVIEducal, Kantonale Behindertenkonferenz Bern (kbk), NFGPO-Plattform Menschenrechte Schweiz, Pro Audito, Procap, Pro infirmis, Pro Mente Sana, Retina Schweiz, Schweizerischer Blindenbund (SBb), Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen (SZBLIND), Schweizerische Muskelgesellschaft, Schweizerische Neurofibromatose-Vereinigung (SNFV).
 - Organisationen der gehörlosen und hörbehinderten Personen: Association Culture Pi, Schweizerische Vereinigung der Eltern hörgeschädigter Kinder (SVEHK), Association Suisse Romande de la Langue des signes (ASRLS), Association S5, Beratung für Schwerhörige und Gehörlose (BFSUG), Bündner Gehörlosenverein, DIMA, Schweizerischer Gehörlosenbund (SGB), Fondation ROmande des malentendants (FoRom écoute), Gehörlosenverein Alpina Thun, Gehörlosenverein Bern, Gehörlosen Club St. Gallen, Gehörlosen Sport- und Kulturverein Winterthur (GSKVW), Gehörlosen Zentrum Barrierefreie Kommunikation, Gehörlosen Sportclub Bern (GSCB), Gehörlosen-Verein Basel, Gehörlosenverein Berghaus Tristel Elm, Gehörlosen Freizeit Basel, Gehörlosen Freizeitclub Jurasüdfuss, Gehörlosen Fürsorgeverein Basel, Gehörlosen Sportverein beider Basel (GSVbB), Gesellschaft der Gehörlosen Schaffhausen (GGSH), Gehörlosen- und Sportverein Zürich (GSVZ), Genossenschaft für Gehörlosenhilfe Zürich (GGHZ), Interessengemeinschaft Gehörlose und Hörbehinderte (IGGH), sichtbar GEHÖRLOSE ZÜRICH, Gehörlosenverein Wallis, (Société des sourds du Valais), Sonos Schweizerischer Hörbehindertenverband, Stiftung Schloss Turbenthal, Swiss Deaf Sport, Verein VIPSY (visuelle Psychologie), Zentrum für Gehör und Sprache Zürich (ZGSZ), Zürcher Fürsorgeverein für Gehörlose (ZFGV)
- 19 weitere Interessengruppen: Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK), Arbeitgeberverband Region Basel, Arbeitgeber Zürich VZH, Arbeitgeber Banken, Schweizerischer Verband der Telekommunikation (ASUT), Ecole d'Or, Freikirchen und christliche Gemeinschaften Schweiz (freikirchen.ch), Genossenschaft Fontana Passugg, HotellerieSuisse, Interkantonale

Hochschule für Heilpädagogik (HfH), Inclusion, Diversity and Equality Association of Swiss Universities (IDEAS), it-rm IT-Riskmanagement GmbH, Die Schweizerische Post, Sunrise, SUISSEDIGITAL, Swiss Olympic, swissuniversities, Université de Genève, Zürcher Handelskammer (ZHK)

- **3 Privatpersonen:** Christian Gremaud, Pierre Lutz und eine weitere Person, die anonym bleiben will.

Mehrere Teilnehmende reichten gemeinsame Stellungnahmen ein:

- Die Kantone **AR, JU, OW, SH** und **SZ** verwiesen ganz oder teilweise auf die Stellungnahme der **SODK**.
- Die **Zürcher Handelskammer (ZHK)** übernimmt im Wesentlichen die Stellungnahme des **Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV)**.
- Die Behindertenkonferenzen (einschliesslich der kantonalen Konferenzen), die Regionalverbände und die Mitgliedsverbände der Dachverbände reichten ähnliche Stellungnahmen ein wie die gemeinsame Stellungnahme der Dachverbände **Inclusion handicap, insieme Schweiz** und **Pro Infirmis**. Diese Stellungnahmen werden daher in diesem Bericht gemeinsam dargestellt (im Folgenden: **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**).
- Ebenso reichten die Regionalverbände und Mitgliederverbände der Dachverbände ähnliche Stellungnahmen wie der Dachverband **Agile** ein. Alle diese Stellungnahmen werden daher in diesem Bericht (im Folgenden: **Agile**) gemeinsam dargestellt.
- **Anthrosocial, ARTISET** und **INSOS** haben ebenfalls ähnliche Stellungnahmen eingereicht. Sie werden daher gemeinsam zitiert (im Folgenden: **ARTISET/INSOS**).
- Das Gleiche gilt für die Stellungnahmen der Organisationen, die sich für gehörlose und hörbehinderte Menschen einsetzen, die ähnlich sind wie die Stellungnahme des **SGB-FSS** (im Folgenden: **SGB-FSS**).

Der **Schweizerische Ingenieur- und Architektenverein (SIA)** verzichtet ausdrücklich auf eine Stellungnahme.

Die wichtigsten Bemerkungen sind nachfolgend aufgeführt. Einzelheiten und formelle Anträge können den konsolidierten Stellungnahmen im Anhang zu diesem Bericht entnommen werden.

3 Allgemeine Einschätzung der Vernehmlassungsvorlage

Die Revision wird als Chance gesehen, den Schutz der Grundrechte von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu stärken. Die Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden, darunter Kantone, Wirtschaft, Arbeitgeber, Behindertenorganisationen und Dienstleistungsanbieter, anerkennen die Bedeutung eines verstärkten Schutzes der Rechte von Menschen mit Behinderungen. Diese äussern allerdings erhebliche Vorbehalte bezüglich der konkreten Ausgestaltung dieser Absichten in der Vernehmlassungsvorlage. Kritisiert wird insbesondere, dass die Pflichten unpräzise und wenig konkret sind, was ihre Wirksamkeit einschränke.

Die wichtigsten Bedenken betreffen den Unterschied zwischen dem Schutz vor «Diskriminierung» und der Beseitigung von «Benachteiligungen», die Frage der Wirksamkeit von Pflichten in konkreten Fällen sowie die Notwendigkeit wirksamer flankierender Massnahmen, insbesondere im Bereich der Arbeit. Darüber hinaus weisen einige Teilnehmende auf spezifische Mängel hin, insbesondere in Bezug auf den Zugang zu Wohnraum und ambulante Leistungen sowie die Zugänglichkeit von Bauten, Anlagen und öffentlichen Verkehrsmitteln. Einige bemängeln auch, dass die Vorlage ohne die Mitwirkung von Menschen mit Behinderungen ausgearbeitet wurde.

Die Kritik aus dem Wirtschaftssektor bezieht sich vor allem auf die – als erheblich empfundenen – Verpflichtungen, die privaten Arbeitgebern und Privaten, die Dienstleistungen öffentlich anbieten, auferlegt werden, sowie auf die Gefahr einer verstärkten Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen.

Die Anerkennung der Gebärdensprachen im BehiG wird von den Kantonen und der **FDP** mehrheitlich unterstützt, stösst jedoch auf Kritik, insbesondere von Gehörlosenorganisationen, einigen NGOs und der Mehrheit der politischen Parteien, die sich für eine Sachgesetzgebung und zusätzliche Massnahmen zur Förderung der Gebärdensprachen und der Gleichstellung von Gehörlosen aussprechen.

Insgesamt wird die Teilrevision des BehiG als potenzieller Fortschritt für den Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen begrüsst, der Vorentwurf gibt jedoch Anlass zu Bedenken hinsichtlich seiner effektiven Umsetzung und seiner tatsächlichen Auswirkungen auf den Alltag der Betroffenen.

3.1 Kantone und Konferenz der Kantonsregierungen

Die Kantone unterstützen die Teilrevision grundsätzlich, da sie der Ansicht sind, dass sie die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Arbeit und Dienstleistungen sowie die Anerkennung und Förderung der Gebärdensprachen verbessert. Alle Kantone äussern jedoch Bedenken und betonen die Notwendigkeit, einige Punkte zu klären, um Rechtsunsicherheit zu vermeiden.

3.2 Politische Parteien

Die Stellungnahmen der politischen Parteien gehen weit auseinander.

Die **FDP** begrüsst die Bemühungen um die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und befürwortet die Anerkennung der Gebärdensprachen im BehiG. Skeptischer ist sie bezüglich des Umfangs des Schutzes vor Diskriminierung. Sie weist in diesem Rahmen darauf hin, dass der Bundesrat die Idee eines allgemeinen Antidiskriminierungsgesetzes stets abgelehnt hat und dass es in diesem Punkt keinen klaren politischen Konsens gibt: So hat das Parlament eine Motion zur Stärkung des Schutzes vor Altersdiskriminierung abgelehnt, während der Nationalrat einem Vorschlag zugestimmt hat, die sexuelle Orientierung in das GIG aufzunehmen. Sie erwähnt auch die Inklusions-Initiative, die – unter anderem – zu einer neuerlichen Revision des BehiG führen wird. Die **FDP** schlägt daher vor, bis zur Klärung der Situation mit allen weiteren Massnahmen zuzuwarten.

Die **SP** erachtet es als angebracht, den vorliegenden Entwurf grundlegend und unter konsequentem Einbezug der Betroffenen – Menschen mit Behinderungen und die sie vertretenden Organisationen und Dachverbände – zu überarbeiten. Nach Ansicht der **SP** wird die Vorlage dem Revisionsbedarf insbesondere im Hinblick auf die Anforderungen der UNO-BRK und die Anpassungen des Schweizer Rechts an die internationalen Verpflichtungen nicht gerecht. Laut der Partei ist es umso wichtiger, Bereiche wie den öffentlichen Verkehr oder den Zugang zu Bauten und Anlagen anzupassen, da es sich um die erste Gesetzesrevision seit 2004 handelt. Sollte der Bundesrat trotz der Kritik von Behindertenorganisationen an der Vorlage festhalten, fordert die Partei, die in der Stellungnahme von **Inclusion Handicap** erwähnten konkreten Anpassungen vorzunehmen.

Die **SVP** unterstützt weder die Verpflichtung Privater zu Anpassungen und Umbauten ihrer Dienstleistungen noch die Ausweitung des BehiG auf Arbeitsverhältnisse nach Obligationenrecht. Die **SVP** zeigt sich zudem wenig überzeugt, dass die Verankerung der Gebärdensprachen im BehiG einen tatsächlichen Mehrwert bringt, lehnt sie aber nicht explizit ab. Nach Ansicht der Partei obliegt die Förderung von Gebärdensprachen in erster Linie den Kantonen, da es keine klare Verfassungsgrundlage gibt, die dem Bund eine entsprechende Kompetenz zuweist.

Die **Mitte** unterstützt die Forderung eines eigenständigen Gebärdensprachengesetzes, um eine integrative Gesellschaft zu fördern, in der die Bedürfnisse und Rechte von gehörlosen und hörbehinderten Menschen respektiert werden. Nach Ansicht der Partei ist diese rechtliche Anerkennung

wichtig, um die Situation der betroffenen Personen zu verbessern und ihre kulturelle Identität zu wahren. Das Gesetz sollte eine rechtliche Grundlage für die Anerkennung der Gebärdensprachen schaffen und konkrete Massnahmen zur deren Förderung sowie die Gewährleistung der Gleichstellung der betroffenen Personen vorsehen. **Die Mitte** begrüsst die vorgeschlagene Teilrevision des BehiG, insbesondere das Diskriminierungsverbot aufgrund von Behinderung in Arbeitsverhältnissen, und betont die Bedeutung angemessener Vorkehrungen für die Förderung der aktiven Beteiligung am Arbeitsleben der Menschen mit Behinderungen. Die Partei unterstützt auch die Ausweitung des Diskriminierungsverbots im Geltungsbereich der privaten Dienstleister, die für die Öffentlichkeit bestimmte Leistungen erbringen, wobei sichergestellt werden müsse, dass die Aufwendungen für Arbeitgeber und Dienstleister angemessen bleiben. Schliesslich befürwortet **Die Mitte** eine Stärkung des prozessualen Schutzes vor Diskriminierung, der dazu beiträgt, dass gegen Diskriminierung vorgegangen werden kann.

Die **Grünen** begrüssen, dass der Bundesrat die Notwendigkeit einer Revision des BehiG anerkennt, kritisieren jedoch den vorgeschlagenen Gesetzesentwurf und verweisen auf die Stellungnahmen von **Inclusion handicap** und **SGB-FSS**. Sie sind der Ansicht, dass der Vorentwurf die Anforderungen der UNO-BRK nicht angemessen erfüllt, insbesondere in Bezug auf den Schutz vor Diskriminierung, die Anerkennung der Gebärdensprache und die Stärkung von Behindertenorganisationen. Die **Grünen** fordern eine grundsätzliche Überarbeitung des Gesetzes und weisen auf den fehlenden Einbezug von Behindertenorganisationen bei der Ausarbeitung des vorliegenden Entwurfs hin, was laut der Partei im Gegensatz zu der Nähe steht, die der Bundesrat bei Gesetzgebungsprozessen zu anderen Themen mit anderen Akteuren hatte. Sie sind der Meinung, dass das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) und die Behindertenorganisationen durch zusätzliche Ressourcen oder gegebenenfalls auch durch die Schaffung eines eigenständigen Bundesamtes gestärkt werden sollten.

Die **EVP** ist von den im Vorentwurf vorgeschlagenen Massnahmen enttäuscht. Die Behindertenorganisationen hätten stärkere und weitreichendere Massnahmen erwartet. Nach Ansicht der Partei reichen daher die Vorschläge des Bundesrates nicht aus, um wesentliche Veränderungen im Alltag der Betroffenen zu ermöglichen. Vorausschauend weist die **EVP** darauf hin, dass die Teilrevision auch als indirekter Gegenvorschlag zur Inklusions-Initiative bei Weitem nicht ausreiche, da sie die Erwartungen der Initiative nicht erfülle. Sollte die Inklusions-Initiative erfolgreich sein, müsste die Revisionsvorlage des BehiG in jedem Fall verbessert und ergänzt werden. Die **EVP** fordert eine tiefgreifendere und umfassendere Überarbeitung des BehiG, um konkrete und umsetzbare Fortschritte für Menschen mit Behinderungen im Alltag zu gewährleisten, damit die Teilrevision nicht nur «Fassade» bleibe. Nach Ansicht der Partei sollte das Gesetz bezwecken, dass es eine allgemeine Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen in Übereinstimmung mit den Verpflichtungen der UNO-BRK gewährleistet und gleichzeitig die föderalistischen Strukturen der Schweiz berücksichtigt. Laut der Partei ist das BehiG heute immer noch auf einzelne Lebensbereiche begrenzt. Es fehle eine umfassende und kohärente Strategie, die der Bund gemeinsam mit den Kantonen und Gemeinden vorantreiben würde.

3.3 Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete

Die Dachverbände der Gemeinden und Städte tendieren eher zu einer Forderung nach Änderungen als zu einer vollständigen Ablehnung der Vorlage. Der **SSV** unterstützt die Vorlage und betrachtet sie als Fortschritt, ist jedoch der Ansicht, dass die gesetzlichen Grundlagen nach wie vor ungenügend sind, um eine effektive Gleichstellung zu erreichen. Er wünscht daher klarere und griffigere Regelungen. Dasselbe gilt für den **SGV**, für den die Vorlage in der vorgeschlagenen Form nur geringe Auswirkungen auf das konkrete Leben der Betroffenen hätte.

3.4 Dachverbände der Wirtschaft

Die Dachverbände der Wirtschaft lehnen den Vorentwurf tendenziell ab oder fordern bedeutende Änderungen, bevor er von den betroffenen Seiten akzeptiert werden könne.

Die **SBVg** begrüsst die Teilrevision des BehiG hinsichtlich der vorgeschlagenen Massnahmen zur Förderung der digitalen Barrierefreiheit von privaten Dienstleistungen. Die Revision stellt ihrer Ansicht nach sicher, dass auch mit der zunehmenden Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft die Teilhabe von Menschen mit Sehbehinderungen am wirtschaftlichen Leben, einschliesslich der Finanzdienstleistungen, gewährleistet wird.

Das **Centre Patronal** unterstützt die Verpflichtung der Arbeitgeber, angemessene Vorkehrungen zu treffen, betont jedoch die Bedeutung der Verhältnismässigkeit und dass diese Massnahmen nicht an die Stelle der Initiativen der Invalidenversicherung zur beruflichen Eingliederung treten dürfen. Es empfiehlt eine bessere Vorbereitung schon in der Schulzeit, um die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern, und schlägt vor, dass angemessene Vorkehrungen auch im Bereich der Ausbildung verlangt werden sollten.

Das **KMU-Forum** teilt diese Ansicht: Es kritisiert die Verschärfung der Anforderungen an Arbeitgeber von Menschen mit Behinderungen mit dem Argument, dass strengere Anforderungen Unternehmen davon abhalten könnten, Menschen mit Behinderungen anzustellen. Das **KMU-Forum** stellt den Umfang der angemessenen Vorkehrungen in Frage; anstelle von Verboten und Verpflichtungen schlägt es die Schaffung von Anreizen und Hilfen für Unternehmen vor. Es äussert auch Bedenken hinsichtlich einiger Aspekte der Teilrevision, wie der Beweislasterleichterung und des Begriffs der indirekten Diskriminierung, die zu Rechtsstreitigkeiten führen könnten. Daher spricht es sich für die Streichung der Artikel zu den Arbeitsverhältnissen aus und schlägt alternative Massnahmen wie neue Programme zur Eingliederung oder Ausnahmen für KMU vor, die ihre begrenzten finanziellen Möglichkeiten berücksichtigen würden.

Der **SAV** unterstützt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und betrachtet die Inklusion am Arbeitsplatz als zentrales Element. Er begrüsst, dass der Bundesrat im Rahmen der Vorlage keine explizite Verpflichtung oder Quotenregelung für Arbeitgeber vorsieht, da er der Meinung ist, dass Zwangsmassnahmen keine zweckbringenden Lösungen zur Bekämpfung von Diskriminierung bringen. Der **SAV** und die von ihm vertretenen Arbeitgeber äussern jedoch starke Vorbehalte gegenüber der vorgeschlagenen Teilrevision, da befürchtet wird, dass sie für private Arbeitgeber zu erheblichen zeit- und kostenintensiven Auswirkungen führen würde. Der **SAV** befürchtet, dass diese Revision die Bemühungen zur Inklusion gefährden könnte, da sie bei Arbeitgebern zu einer grösseren Zurückhaltung bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen führen würde. Daher empfehlen die Arbeitgeber, die vorgeschlagene Teilrevision zurückzuziehen, und regen an, eine praxistaugliche Vorlage auszuarbeiten, die eine inklusive Arbeitswelt effektiv fördert. Anstatt den Geltungsbereich auf private Arbeitsverhältnisse auszuweiten, wäre es nach Ansicht der Arbeitgeber passender und sinnvoller, effektive Unterstützungsangebote und Begleitung zu fördern, ohne zusätzliche Kostenfolgen für die Arbeitgeber. Sie argumentieren, dass Arbeitgeber auf diese Weise einen wirkungsvollen Beitrag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen leisten und ihre soziale Verantwortung entsprechend wahrnehmen könnten. Sollte der Entwurf nicht wie vom **SAV** empfohlen zurückgezogen werden, regt er auf jeden Fall an, die revidierten Bestimmungen an diejenigen des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG, SR 151.1) anzupassen.

Der **SBV** erachtet die Inklusion am Arbeitsplatz, insbesondere im Baugewerbe in der Schweiz, als wichtig. Er lehnt jedoch die Teilrevision des BehiG ab, da er der Ansicht ist, dass die Verhältnismässigkeit bei allen Aspekten im Zusammenhang mit der Inklusion am Arbeitsplatz nicht ausreichend berücksichtigt wird. Der **SBV** befürchtet, dass neue Anforderungen wie die Beweislastumkehr, eine Begründungspflicht und eine Klagemöglichkeit die Inklusion eher gefährden als fördern werden.

Travail.Suisse begrüsst, dass der Bundesrat die Notwendigkeit einer Revision des BehiG erkannt hat, sieht jedoch nicht, dass die Revision die Realität der Menschen mit Behinderungen wesentlich verändern wird. Im Übrigen verweist **Travail.Suisse** auf die Antwort von Inclusion Handicap.

Der **sgv** lehnt die Teilrevision des BehiG ab, da sie unverhältnismässig und für KMU nicht praktikabel sei. Er ist der Ansicht, dass die vorgeschlagenen Anpassungen zu einer klaren Überregulierung und

erheblichen Mehrkosten führen würden, was für die Wirtschaft und die Gesellschaft unzumutbar wäre. Der **sgv** zeigt sich offen für akzeptable und tragbare punktuelle Verbesserungen, lehnt den vorgeschlagenen Entwurf jedoch dezidiert als überzogen ab.

Der **SGB** begrüsst die Erweiterung des Geltungsbereichs des BehiG und das ausdrückliche Diskriminierungsverbot von Menschen mit Behinderungen für private Dienstleister sowie in Arbeitsverhältnissen. Er begrüsst weiter, dass das Diskriminierungsverbot alle Aspekte eines Arbeitsverhältnisses, einschliesslich Stellenbesetzung, Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung, betreffen. Der **SGB** unterstützt die Anforderung an private Dienstleister und Arbeitgeber, angemessene Vorkehrungen zur Vermeidung von Diskriminierung zu treffen, sofern diese Massnahmen keine unzumutbare Belastung darstellen. Er betont jedoch, dass Klarheit über den Umfang angemessener Vorkehrungen erforderlich ist, um ihre Wirksamkeit zu gewährleisten und Dienstleistern und Arbeitgebern bei der konkreten Umsetzung zu helfen. Im Bereich der Arbeitsverhältnisse weist der **SGB** auf den schwach ausgestalteten Kündigungsschutz in der Schweiz hin. Der **SGB** hält die Vorlage für unzureichend und fordert die Einführung höherer Entschädigungen, die Möglichkeit zur Wiedereinstellung oder vergleichbar wirksamer Massnahmen bei missbräuchlichen Kündigungen. Er stellt eine Diskrepanz zwischen dem Kündigungsschutz für verschiedene Formen der Diskriminierung fest und fordert eine Gleichbehandlung in diesem Bereich.

Der **Arbeitgeberverband Region Basel** zitiert den Bericht zur Regulierungsfolgenabschätzung mit den Worten, dass sich «[...] die Wirkung der Teilrevision nur sehr schwer einschätzen lässt. Der konkrete Nutzen für Menschen mit Behinderungen ist nicht eindeutig». **HotellerieSuisse** ist ebenfalls der Meinung, dass das Arbeitsrecht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen ausreichend schützt.

3.5 Behindertenorganisationen

Die Behindertenorganisationen sehen den Handlungsbedarf. Die Organisationen drücken jedoch ihre allgemeine Ablehnung der im Vorentwurf eingeschlagenen Richtung aus und fordern eine umfassendere Überarbeitung, bei der die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen sowie ihre Beteiligung am Gesetzgebungsprozess berücksichtigt werden.

Inclusion handicap, insieme und **Pro Infirmis** sind der Ansicht, dass die Vorlage grundlegend überarbeitet werden muss, da die Vorschläge des Bundesrates nicht angemessen auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen eingehen. Die Themen seien zu eng gefasst und wesentliche Bereiche würden vernachlässigt, wie z. B. der Baubereich und der öffentliche Verkehr. Ausserdem werde durch die Fokussierung auf den Schutz vor Diskriminierung im Einzelfall die Verantwortung für die Inklusion zu Unrecht den Menschen mit Behinderungen zugeschoben, wodurch der Zugang zum Recht erschwert werde. Auch die neue Bestimmung über das Verbandsbeschwerderecht wird kritisiert, da es die Rechtslage von Menschen mit Behinderungen potenziell verschlechtere. Die Organisationen betonen, dass Vorschläge zur Stärkung der Institutionen und Organisationen, die eine Verantwortung für die Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen tragen, aufgenommen werden müssen, und weisen darauf hin, dass die Vorschläge betreffend die Anerkennung der Gebärdensprache nicht dem Willen des Parlaments entsprechen. Darüber hinaus fordern sie eine grundlegendere Überarbeitung des Gesetzes unter Beteiligung von Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen, um sicherzustellen, dass die Inklusionsziele erreicht werden.

Auch der Dachverband **Agile** fordert eine grundlegende, an die UNO-BRK und weitere Grund- und Menschenrechte angepasste Überarbeitung des Gesetzesentwurfs in Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteuren, einschliesslich Organisationen von Menschen mit Behinderungen. Angesichts der Komplexität der Revision müsse dafür die nötige Zeit eingeräumt werden. Darüber hinaus sollen auch Anpassungen bei anderen wichtigen Erlassen wie dem IVG und dem IFEG ins Auge gefasst werden, um echte Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Der Schutz der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen erfordere eine übergreifende Herangehensweise und eine Verknüpfung der verschiedenen Erlasse.

Der **SGB-FSS** und die Verbände und Organisationen, die die Interessen von gehörlosen und hörbehinderten Menschen vertreten, haben sich alle grundsätzlich gegen die Revision ausgesprochen, vor allem mit der Begründung, dass Gebärdensprachen keine Behinderung seien und ihre Anerkennung daher nicht in die Revision des BehiG gehöre. Sie sind zudem der Ansicht, dass die geplanten Änderungen des BehiG für andere Behinderungen gehörlose und hörbehinderte Menschen benachteiligen, insbesondere im Bereich Arbeit und Dienstleistungen, und weisen auf die Herausforderungen hin, die die digitale Umwälzung des Arbeitsmarktes speziell für die Kommunikation in Gebärdensprachen mit sich bringt.

3.6 Weitere Interessengruppen

ARTISET/INSOS brachten vor allem ihre Skepsis gegenüber dem Konzept der angemessenen Vorkehrungen zum Ausdruck. Sie sind der Ansicht, dass dieses Konzept nicht geeignet sei, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu fördern, insbesondere in Anbetracht seiner Einzelfallbetrachtung. Sie sind der Meinung, dass die Vorlage die Förderung von Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt und Massnahmen zur Bereitstellung der notwendigen Unterstützung beinhalten sollte.

Tendenziell stimmen die Privaten, die Dienstleistungen öffentlich anbieten, dem Vorentwurf der Revision zu, schlagen jedoch Änderungen vor, um den spezifischen Anliegen der einzelnen Sektoren besser gerecht zu werden oder die Verhältnismässigkeit der Massnahmen zu gewährleisten. Ihre Hauptanliegen sind der Schutz der KMU und der Schutz vor unbilligen Belastungen.

Arbeitgeber Banken begrüsst die Anerkennung der Gebärdensprache und die Förderung der digitalen Barrierefreiheit bei Dienstleistungen. Dagegen lehnt **Arbeitgeber Banken** die meisten Massnahmen zum besseren Schutz vor Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen im Erwerbsleben ab. Die anderen Arbeitgeberorganisationen (**AIHK, Arbeitgeberverband Region Basel, Arbeitgeber Zürich VZH**) lehnen die Vorlage hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse und der Verfahrensaspekte ab. Sie geben zwar der Förderung von Brückenbauer-Angeboten vor der Regelung von Arbeitsverhältnissen im BehiG den Vorzug, schlagen aber trotzdem eine Reihe von möglichen Änderungen vor.

Die Schweizerische Post begrüsst die Vernehmlassungsvorlage. Die Dienstleisterin ist bereits heute verpflichtet, Postdienstleistungen von gleicher Qualität für Menschen mit und ohne Behinderungen anzubieten. Dazu gehört auch die barrierefreie Zugänglichkeit für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, sowohl für eigenbetriebene Zugangspunkte als auch für Partner-Postagenturen. Die Post ist auch im Bereich der digitalen Zugänglichkeit gut aufgestellt, insbesondere im Bereich des elektronischen Zahlungsverkehrs. **Die Schweizerische Post** als Arbeitgeberin ist der Ansicht, dass die Umsetzung der Bestimmungen konkretisiert werden müsse. Im Bereich der Arbeit seien die Folgen noch nicht absehbar, was eine konkrete Umsetzung erschwere. **Die Schweizerische Post** schlägt vor, dass bei der Entwicklung von Standards die Möglichkeit eines Ermessensspielraums für eine Einzelfallabwägung mitberücksichtigt werden soll. Dazu bringt sie die oben genannten Befürchtungen zum Ausdruck (mangelnde Klarheit, Rechtsunsicherheit, Überlastung der Gerichte).

HotellerieSuisse ist der Ansicht, dass die geplanten Änderungen im Bereich der Arbeit zu einer Überregulierung führten. Laut dem Verband schützt das Arbeitsrecht die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits durch die Fürsorgepflicht, das Verbot der rechtsmissbräuchlichen Kündigung und die Diskriminierungsverbote. In der Praxis werfe eine solche Regelung unzählige Fragen auf und führe zu Abgrenzungsschwierigkeiten. Es sei für die Branche schwierig abzuschätzen, welche Konsequenzen diese Bestimmung letztendlich hätte. Dies führe zu einer grossen Rechtsunsicherheit. Die gleiche Befürchtung wird für den Zugang zu Dienstleistungen Privater geäussert. Der Verband betont, dass den finanziellen Möglichkeiten der Betriebe unbedingt Rechnung getragen werden müsse. In der Beherbergungsbranche fehle es kleinen Unternehmen oft an finanziellen Ressourcen, daher sei es unverhältnismässig, von ihnen zu erwarten, dass sie so umfangreiche Massnahmen ergreifen. **HotellerieSuisse** fordert daher, dass das Prinzip der Verhältnismässigkeit auch bei den Sanktionen greifen müsse und dass die Rechtsfolgen hinsichtlich Art und Höhe im Einzelfall zu entscheiden seien.

Asut und **Sunrise** unterstützen die Vorlage. Aus Gründen der Verhältnismässigkeit schlagen sie jedoch eine Änderung der Verpflichtung hinsichtlich der Zugänglichkeit digitaler Leistungen vor. **SUISSEDIGITAL** unterstützt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und den möglichst diskriminierungsfreien Zugang zu den Dienstleistungen Privater, die für die Öffentlichkeit bestimmt sind. Der Verband begrüsst die Massnahmen zur Verbesserung dieses Zugangs. Er ist jedoch der Ansicht, dass die Verhältnismässigkeit zwischen dem wirtschaftlichen Aufwand für die belasteten Privaten und dem zu erwartenden Nutzen genau geprüft werden müsse. Obwohl das in der Bundesverfassung verankerte Diskriminierungsverbot keine unmittelbare Drittwirkung auf Private hat, stellt **SUISSEDIGITAL** zwei konkrete Anträge, um die Situation zu verbessern. Zudem stelle sich angesichts der Inklusions-Initiative, die in Kürze eingereicht werden soll, die Frage, ob mit der Revision des BehiG nicht besser zuzuwarten sei. Denn eine Annahme der Initiative könne eine erneute Revision des BehiG erforderlich machen.

Swiss Olympic und **Swiss Deaf Sport** begrüssen den Revisionsvorentwurf insgesamt, bedauern jedoch, dass der Sport in der Teilrevision kaum Berücksichtigung findet. Sie schlagen vor, dass der Sport an bestimmten Stellen explizit erwähnt und in konkrete Aufzählungen einbezogen wird. Sie äussern sich auch zum Thema Zugänglichkeit des öffentlichen Verkehrs, der einen direkten Einfluss auf die Möglichkeiten zur Teilnahme am Sport hat.

Für **IDEAS** geht die Teilrevision nicht weit genug, was sich negativ auf den gleichberechtigten Zugang im Bereich Studium, Forschung und Lehre auswirken könne.

4 Einschätzung nach Themen

4.1 Allgemeine Bemerkungen

4.1.1 Terminologie

Die Vernehmlassungsteilnehmenden begrüsst insgesamt die terminologischen Änderungen.

Die Kantone **AI, BS, GE, NW, LU, OW, SO, ZG** sowie die **SODK** und die Kantone, die auf ihre Stellungnahme verwiesen haben (**AR, JU, OW, SH, SZ**), der **SSV** und das **Behindertenforum** fordern, die Formulierungen *geistige* und *intellektuelle Beeinträchtigungen* in Art. 2 BehiG durch den Begriff *kognitive Beeinträchtigungen* zu ersetzen. Sie sind der Meinung, dass der Begriff *kognitiv* nicht abwertend sei und sowohl die Begriffe *geistig* als auch *intellektuell* umfasse. Diesen Stellungnahmen zufolge sollte der deutsche Begriff *sensorische Beeinträchtigungen* ausserdem durch *Sinnesbeeinträchtigungen* ersetzt werden. **Fragile** fordert, die Kategorien *neurologische und neuropsychologische* Beeinträchtigung hinzuzufügen.

Die Kantone **BL, LU, FR, NW, SO, SZ, TG, ZH** sowie die **SODK** und die Kantone, die auf ihre Stellungnahme verwiesen haben (**AR, JU, OW, SH, SZ**), fordern den Bundesrat auf, den Ausdruck *vorschulisch/formation préscolaire* (Art. 14a Abs. 1 Bst. a BehiG) durch *frühkindlich/éducation de la petite enfance* (**VS: précoce**) zu ersetzen. Gemäss dem HarmoS-Konkordat bezeichnet der Begriff *vorschulisch* den Kindergarten, während *frühkindlich* die Altersgruppe bezeichnet, auf die sich das Gesetz bezieht.

Einige Vernehmlassungsteilnehmende schlugen terminologische Korrekturen vor, die über die im Rahmen der Revision vorgeschlagenen Änderungen hinausgehen. Die Kantone **FR, VD, VS**, der Vorstand der **SODK** sowie **ARTISET/INSOS** sind der Meinung, dass der Begriff *personnes handicapées* im Französischen eine negative Konnotation hat, und empfehlen, *personnes en situation de handicap*

zu verwenden.¹ Der Kanton **AG** unterstreicht die Dringlichkeit, die in anderen Rechtserlassen des Bundes, insbesondere im IVG, verwendeten Begriffe anzupassen. In diesem Sinne möchte auch **Cap-Contact** darauf aufmerksam machen, dass die geltenden Gesetze abwertende Begriffe wie *Behinderung* enthalten. Die Kantone **GE, VS**, der **SSV** und **PARAT** empfehlen, den Begriff der Neurodiversität in das BehiG oder in die Botschaft aufzunehmen, was ermöglichen würde, auch andere Situationen mit besonderen Bedürfnissen (ADS, ADHS, Dys-Störungen usw.) abzudecken. Der Kanton **VS** empfiehlt zudem, in Art. 2 Abs. 1 den Begriff *incapacité* durch *atteinte* zu ersetzen. Die Kantone **UR** und **ZG** empfehlen, den deutschen Ausdruck *Menschen mit Behinderungen* durch *Menschen mit Behinderung* zu ersetzen. Die Kantone **AG** und **UR** bedauern, dass der diskriminierende Begriff *Behinderten-* nicht aus dem Kurztitel des Gesetzes (*Behindertengleichstellungsgesetz*) gestrichen wurde. Der Kanton **UR** schlägt vor, den deutschen Titel des Gesetzes in Anlehnung an verschiedene, bereits in Kraft gesetzte kantonale Erlasse in der Deutschschweiz zu ändern (und sich für *Gesetz für Menschen mit Behinderung, GMB*, zu entscheiden). Gemäss dem Kanton **VD** schaden mehrere Formulierungen dem vorgeschlagenen Text, wie z. B. die Begriffe *égalité avec les autres* (Art. 1 Abs. 2) oder *diverses barrières* (Art. 2 Abs. 1 und 6).

swissuniversities ist der Meinung, dass man nicht von *Chancengleichheit*, sondern von *Chancengerechtigkeit* sprechen sollte.

Der Verein **atgabbes** möchte auch, dass der Gesetzentwurf mehrere ihrer Forderungen berücksichtigt, u. a. die Erwähnung von Leichter Sprache, um Menschen mit geistiger Behinderung einen gleichberechtigten Zugang zu Informationen zu gewährleisten. **atgabbes** betont, wie wichtig es sei, die Inklusion und Chancengleichheit aller Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

4.1.2 Die Konzepte «Diskriminierung» und «Benachteiligung»

Mehrere Kantone (**BL, BS, GE, LU, NE, VS, TG, ZH**), die **SP**, die **Grünen**, die **EVP**, die **SODK** und die Kantone, die auf ihre Stellungnahme verwiesen haben (**AR, JU, OW, SH, SZ**), sowie einige NGOs (**Agile, Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis, ARTISET/INSOS, Behindertenforum, Plattform der NGOs für Menschenrechte, Travail.Suisse**) bedauern oder hinterfragen die Beibehaltung des Begriffs *Diskriminierung* im BehiG und machen geltend, dass die terminologische Kohärenz in diesem Punkt verbessert werden müsse. Tatsächlich wird der Begriff *Diskriminierung* in denjenigen Bestimmungen des Vorentwurfs verwendet, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen. In den geltenden Bestimmungen zu öffentlichen Bauten, Anlagen und Verkehrsmitteln sowie im Bereich der Aus- und Weiterbildung wird jedoch der umfassendere Begriff der *Benachteiligung* verwendet. Der Begriff *Benachteiligung* wird auch in Art. 2 Abs. 4 BehiG in Bezug auf die Inanspruchnahme von Dienstleistungen Privater verwendet.

Konkret möchten diese Vernehmlassungsteilnehmenden den Begriff der Diskriminierung ersetzen, den sie für enger halten als den Begriff der Benachteiligung. Tatsächlich beschränkt sich nach geltendem Recht und der Rechtsprechung des Bundesgerichts zu Art. 6 BehiG der Schutz vor Diskriminierung bei Dienstleistungen von Privaten auf grob diskriminierendes Verhalten und besonders stossende Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen. Verschiedenen Meinungen zufolge könnte die Beibehaltung des Begriffs der Diskriminierung zum Gegenteil des mit der Teilrevision angestrebten Ergebnisses führen, wobei sich in der Praxis kaum etwas ändern würde. Nach Ansicht der betroffenen Kreise führt diese uneinheitliche Verwendung der Begriffe zu grosser Rechtsunsicherheit, sowohl für die Wirtschaft als auch für die Menschen mit Behinderungen. Sollte der Begriff der Diskriminierung

¹ARTISET/INSOS und die **KBK** empfehlen ausserdem, die italienische Version, *persona in situazione di handicap*, zu ersetzen. Es ist anzumerken, dass der Kanton **TI** die terminologische Überarbeitung, wie sie vom BR vorgeschlagen wurde, sehr begrüsst.

beibehalten werden, müsste er auf Gesetzesebene (und nicht auf Verordnungsebene) definiert werden, um die Rechtssicherheit zu erhöhen.

Die Mehrheit der Wirtschaftsverbände, die die Idee einer Verstärkung des Diskriminierungsschutzes ablehnen, haben ihrerseits verlauten lassen, dass sie den Begriff *Diskriminierung* bevorzugen.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis weisen auf eine ursprüngliche Verwirrung zwischen den Begriffen *Benachteiligungen/inégalités* und *Diskriminierung/discriminations* hin. Sie erkennen an, dass sich der Begriff der Diskriminierung, wie er in Art. 2 Bst. d BehiV definiert ist, von demjenigen in der Verfassung und in der UNO-BRK unterscheidet. Auch die Erklärungen im Erläuternden Bericht, die den Begriff der Diskriminierung mit der Verletzung der Persönlichkeit im Zivilrecht verknüpfen, bergen nach Ansicht dieser Organisationen die Gefahr, dass seine Tragweite eingeschränkt wird.

Um dem entgegenzuwirken, formulieren sie zwei Vorschläge:

Vorschlag 1: Die beiden Begriffe sollen nicht parallel verwendet werden, stattdessen soll überall *Benachteiligung* verwendet werden, und zwar bei Pflichten sowohl von Behörden als auch von Privaten. Dieser Ansatz würde am ehesten mit Art. 2 Abs. 3 und 5 UNO-BRK und den in den letzten Jahren verabschiedeten kantonalen Erlassen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen übereinstimmen.²

Dieser Vorschlag wird von den Kantonen **BS, LU, VS**, der **SODK**, der **SP**, den **Grünen**, der **EVP** und **IDEAS** unterstützt.

Vorschlag 2: Einführung einer Definition von Diskriminierung auf Gesetzesebene. Diese Definition sollte der völkerrechtlichen Definition in Art. 2 Abs. 3 UNO-BRK entsprechen. Art. 2 BehiG müsste zu diesem Zweck mit einem neuen Absatz ergänzt werden. Einige Teilnehmende weisen jedoch darauf hin, dass die Rechtsprechung den Begriff Diskriminierung bereits definiert hat, was dazu führen könnte, dass die Gerichte trotz der Gesetzesänderungen weiterhin die derzeit geltenden Begriffe verwenden würden.

Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis und die **SP** sind der Ansicht, dass es nicht möglich sei, diesen Begriff in der Verordnung zu definieren. Nach Ansicht dieser Teilnehmenden ist es nicht mit Art. 164 BV vereinbar, dass der Erlass einer so grundlegenden Bestimmung dem Verordnungsgeber überlassen wird. Angesichts ihrer entscheidenden Funktion in Bezug auf den durch das BehiG garantierten materiellen Schutz sollte der Begriff der Diskriminierung im Gesetz selbst festgehalten werden.

4.1.3 Konzept der «angemessenen Vorkehrungen»

Die Meinungen über die Eignung und die praktische Umsetzung des Konzepts der angemessenen Vorkehrungen gehen auseinander, wobei der Ruf nach Klärung und klaren Bestimmungen, die ihre Wirksamkeit gewährleisten, laut wird.

Die Kantone **AG, TI, UR** unterstützen diesen Begriff, während **BL, BS, BE, LU, NE, OW, TG, VD, ZG, ZH** sowie die **SODK** und die Kantone, die auf ihre Stellungnahme verwiesen haben (**AR, JU, OW, SH, SZ**), ihn für unklar halten. Der Kanton **BS** beantragt, den Begriff *Vorkehrungen* durch *Massnahmen* zu ersetzen, um zu vermeiden, dass ein im Schweizer Recht weniger gebräuchlicher Begriff eingeführt wird. Der Kanton **ZG** räumt die Bedeutung einer Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen ein, ist jedoch der Ansicht, dass der Begriff unscharf und eine Konkretisierung notwendig sei. Die politischen Parteien **SP, FDP** und **SVP** kritisieren die Einführung eines unscharfen Begriffs. Die **FDP** befürchtet, dass die

² BS, BL und VS.

vage Definition dieses Konzepts zu Unsicherheit und unvorhergesehenen Kosten für Arbeitgeber und Einrichtungen führen könnte, und betont die Notwendigkeit klarer Richtlinien und konkreter Beispiele, um die wirtschaftlichen Auswirkungen einzuschätzen.

Der Begriff der angemessenen Vorkehrungen wird auch von **SAGV**, dem **KMU-Forum**, **Arbeitgeber Banken**, **AIHK**, der **VZH**, **SuisseDigital**, **Hotellerie Suisse**, der **Schweizerischen Post**, der **ZHK**, dem **Arbeitgeberverband Region Basel**, **Agile**, **ARTISET/INSOS**, **Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis**, dem **SBV**, **Freikirchen** und **Swiss Olympic** als unklar oder unbestimmt betrachtet.

PARAT, eine in zwei Kantonen vertretene Partei, beantragt, die Definition angemessener Vorkehrungen zu ergänzen, um die Beurteilung der Verhältnismässigkeit zum Zeitpunkt einer Gesuchseingabe einzuschliessen und damit eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu verhindern. Gemäss dieser Partei sollte eine Diskriminierung festgestellt werden können, wenn eine Vorkehrung unterlassen wurde, die zu einem früheren Zeitpunkt, insbesondere während der Bauphase oder bei einer Neuorganisation, zumutbar gewesen wäre, aber versäumt wurde.

Der **SAV** betont den Bedarf an Klarheit hinsichtlich der konkreten Vorkehrungen, die den Unternehmen auferlegt werden. Er weist darauf hin, dass diese verhältnismässig, sachlich und angemessen sein müssen und dass es wichtig sei, die Auswirkungen auf die Unternehmen zu berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit sensorischen Beeinträchtigungen und auf die Betriebskosten. Der **SGB** plädiert ebenfalls für eine genauere Definition der angemessenen Vorkehrungen mithilfe von Leitfäden oder Richtlinien, die Dienstleistern und Arbeitgebern helfen sollen, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu bekämpfen. Das **Centre Patronal** betont die Bedeutung des Prinzips der Verhältnismässigkeit und empfiehlt eine Einzelfallprüfung der finanziellen und zeitlichen Möglichkeiten der Unternehmen.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis begrüssen die Einführung der Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, stellen jedoch Unstimmigkeiten fest, insbesondere in Bezug auf das Prinzip der Verhältnismässigkeit und den Begriff der Diskriminierung. **ARTISET/INSOS** teilen ähnliche Bedenken hinsichtlich der Notwendigkeit, die Umsetzung angemessener Vorkehrungen zu klären und zu präzisieren, die sie als unscharfen Rechtsbegriff bezeichnen.

Nähere Erläuterungen zum Begriff der angemessenen Vorkehrungen und zur Kritik an diesem Begriff finden sich in den nachfolgenden Kommentaren zu den einzelnen Bestimmungen des Vorentwurfs.

4.2 Arbeit

Allgemein gehen die Meinungen über die vorgeschlagene Revision im Bereich Arbeit auseinander. Obwohl fast alle Teilnehmenden Änderungen vorgeschlagen haben (siehe unten), unterstützen viele die Ausweitung des Gesetzes auf private Arbeitsverhältnisse (die Kantone **AI**, **AG**, **BE**, **BS**, **FR**, **GE**, **GR**, **LU**, **SO**, **TG**, **TI**, **VS**, **ZG**, die **SODK** und die Kantone, die auf ihre Stellungnahme verwiesen haben, der **SSV**, der **SGV**, das **Centre Patronal**, der **SGB**, **Swiss Olympic**, **swissuniversities** sowie die Behindertenorganisationen). Diese Teilnehmenden hoffen, dass die neuen Bestimmungen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt beitragen. Andere Teilnehmende äussern jedoch Bedenken hinsichtlich der möglichen Folgen dieser Ausweitung und befürchten u. a. eine Zunahme von Gerichtsverfahren, eine grössere Rechtsunsicherheit für Unternehmen und zusätzliche Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Die Teilnehmenden sind zwar gespalten, anerkennen aber die gute Absicht, den Geltungsbereich des BehiG auszuweiten. Sie befürchten jedoch, dass das Fehlen standardisierter Anforderungen an die Inklusivität des Arbeitsumfelds in Verbindung mit der Komplexität des Themas und der Rechtsunsicherheit zu einer Zunahme von Rechtsstreitigkeiten führen könnte. Diese Teilnehmenden sehen die Gefahr, dass die geplanten Regelungen letztendlich Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligen und zu keiner nennenswerten Verbesserung der Inklusion führen werden. Diese Bedenken werden insbesondere von den Kantonen **BL**, **GE**, **NE**, **UR**, **VD**, **ZH**, der **SODK** und den Kantonen, die auf ihre Stellungnahme verwiesen haben, sowie von allen politischen Parteien und anderen Akteuren wie dem

sgv, dem **Arbeitgeberverband Region Basel**, dem **Arbeitgeberverband Zürich VZH**, der **AIHK**, dem **asut**, **Hotellerie Suisse**, der **Schweizerischen Post**, **Sunrise** und der **ZHK** geäussert.

Wie bereits erwähnt, lehnen einige Arbeitgeberorganisationen, darunter **Arbeitgeber Banken**, das **KMU-Forum** und der **SBV** eine Ausweitung des Gesetzes auf privatrechtlich geregelte Arbeitsverhältnisse ab. Andere äussern Bedenken. Sie betonen, dass diese Ausweitung der Wirtschaft schaden könnte und dass es schwierig sei, ihre Auswirkungen einzuschätzen. Es bestünde die Gefahr, dass die gewünschte Wirkung ins Gegenteil verkehrt werde, da Arbeitgeber aufgrund der möglichen Belastungen oder des Risikos, als diskriminierend beurteilt zu werden, von der Anstellung von Menschen mit Behinderungen absehen könnten. Letztendlich könnte dies die Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen verstärken.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis und **Travail.Suisse** und andere bedauern, dass auch auf Bundesebene keine konkreten Massnahmen vorgeschlagen werden, und bezeichnen die im Entwurf vorgenommenen Anpassungen als kosmetisch.

Einige Teilnehmende äusserten sich zu spezifischeren Themen. Wir stellen sie nachfolgend vor.

4.2.1 Stellungnahmen der Arbeitgeberorganisationen

Die Arbeitgeberorganisationen sind der Ansicht, dass Menschen mit Behinderungen bereits heute durch die Bestimmungen über den Schutz der Persönlichkeit (Art. 328 Abs. 1 OR), den Schutz der Gesundheit (Art. 6 ArG) und den Schutz gegen missbräuchliche Kündigungen (Art. 336 Abs. 1 OR) gut geschützt seien. Aufgrund der vielen unbestimmten Rechtsbegriffe im Vorentwurf sind sie der Ansicht, dass es schwierig sei, die konkreten Auswirkungen abzuschätzen. Die Mitglieder des **KMU-Forums** sind der Meinung, dass eine Reduktion des Arbeitspensums von 80 % auf 50 %, eine spezielle Weiterbildung, ein eigenes Arbeitszimmer oder Homeoffice allesamt Anpassungen seien, die nicht einfach aufgrund einer Behinderung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers von den Unternehmen verlangt und durchgesetzt werden können. Art. 6a Abs. 2 VE-BehiG müsse daher restriktiver formuliert und der erläuternde Bericht in diesem Sinne ergänzt werden. Der **SBV** lehnt den Vorentwurf ab, da er seiner Ansicht nach bei sämtlichen Punkten zur Inklusion am Arbeitsplatz die Verhältnismässigkeit ausser Acht lasse. Mit seinen als «extrem» bezeichneten Forderungen, wie der Beweislastumkehr, der Verpflichtung, eine Ablehnung der Anstellung schriftlich zu begründen, oder der Klagemöglichkeit würde der Vorentwurf ihrer Meinung nach einen «Rückgang» der Inklusion provozieren. Bauunternehmen und ihre Angestellten würden sich bereits bemühen, die Arbeitsplätze im Baugewerbe sorgfältig behindertengerecht zu gestalten, soweit die hohen Anforderungen an die Arbeitssicherheit und die Wirtschaftlichkeit erfüllt werden könnten.

Nach Ansicht des **SGB** ist der Schutz vor missbräuchlicher Kündigung für Menschen mit Behinderungen in der Schweiz unzureichend. Im Falle einer missbräuchlichen Kündigung aus einem diskriminierenden Grund sieht das Gesetz eine Entschädigung von maximal sechs Monaten Lohn, jedoch keine Wiedereinstellung vor. Ausserdem ist es nach einer ausgesprochenen Kündigung nicht mehr möglich, Massnahmen gegen die Diskriminierung zu ergreifen. Der **SGB** weist auf eine durch den Vorentwurf geschaffene Diskrepanz zwischen dem Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und dem Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hin. Während die Wiedereinstellung bei einer diskriminierenden Entlassung aufgrund des Geschlechts möglich ist, ist sie es bei einer diskriminierenden Entlassung aufgrund einer Behinderung nicht. Um dies zu ändern, fordert der **SGB** strengere Massnahmen, insbesondere höhere Entschädigungen und die Möglichkeit zur Wiedereinstellung oder vergleichbar wirksame Massnahmen. Er ist der Ansicht, dass diese Massnahmen den Schutz von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz wirksam verstärken würden.

4.2.2 Fehlen von flankierenden Massnahmen und einer Strategie für ein inklusives Arbeitsumfeld

Die Kantone **BL, BE, GE, TG, VS, ZH**, die **SODK** und die Kantone, die auf ihre Stellungnahme verwiesen haben (**AR, JU, OW, SH, SZ**), die **SP**, die **FDP** und die **EVP** sowie weitere Akteure (Behindertenorganisationen, das **KMU-Forum** und **freikirchen.ch**) betonen die Notwendigkeit von Unterstützungs- und Sensibilisierungsangeboten als Ergänzung (oder anstelle) der gesetzlichen Massnahmen, insbesondere begleitend zu den Bestimmungen über die Arbeitsverhältnisse. Die Stellungnahmen zu den Ansätzen zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen gehen auseinander und reichen von einer Ausweitung der Schwerpunktprogramme über finanzielle Anreize bis hin zu präziseren gesetzlichen Massnahmen. Einige raten dazu, sich stärker am GIG zu orientieren.

Der Kanton **GE** weist auf das Fehlen konkreter Massnahmen im aktuellen Entwurf hin und schlägt eine Ausweitung der Schwerpunktprogramme zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen vor. Der Kanton **NW** merkt an, dass die Massnahmen in den Grundzügen klarer definiert werden sollten, um Wirkung zu erzielen. So sollten Elemente wie Assistenz und Hilfsmittel oder Leichte Sprache einbezogen werden. Der Kanton **TG** weist darauf hin, dass der Vorentwurf nicht auf die erforderlichen strukturellen Rahmenbedingungen zur Umgestaltung der Arbeitswelt zugunsten der Integration von Menschen mit Behinderungen eingehe und damit Art. 27 Abs. 1 Bst. h der UNO-BRK vernachlässige. Der Kanton **TI** unterstützt eine auf die Arbeitswelt ausgerichtete Revision, weist aber auf die Notwendigkeit hin, die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen auch in anderen Gesetzen zu fördern. Die Kantone **VS** und **ZH** bedauern das Fehlen konkreter Massnahmen zur Förderung der Inklusion am Arbeitsplatz und schlagen Anreize für Arbeitgeber vor.

Bei den politischen Parteien schlägt die **FDP** vor, die Bemühungen eher auf die Schulung und Sensibilisierung der Arbeitgeber als auf rechtliche Massnahmen zu konzentrieren. Die **EVP** wiederum hält die Vorlage in ihrer aktuellen Form für einen Notbehelf und empfiehlt die Einführung finanzieller Anreize.

ARTISET/INSOS sind der Ansicht, dass der Gesetzesentwurf Unterstützungsmassnahmen vorsehen sollte, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Aber auch Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber, damit für sie die Anstellung von Menschen mit Behinderungen attraktiv werde. Sie schlagen vor, sich an den Ansätzen zur Förderung der Arbeitsintegration zu orientieren, die es in einigen Kantonen wie BS oder BL bereits gibt. Generell hatten **ARTISET/INSOS** erwartet, dass der Vorentwurf klare Anforderungen an ein inklusives Arbeitsumfeld oder an barrierefreie Dienstleistungen enthalten würde, bis hin zu Quotenregelungen im Arbeitsbereich. Nach Ansicht dieser Verbände delegiert der Vorentwurf die Lösungsfindung lediglich an Menschen mit Behinderungen und Organisationen auf der einen und die Wirtschaft auf der anderen Seite.

Mehrere Teilnehmende sind der Ansicht, dass verstärkte Massnahmen zur beruflichen Integration notwendig seien, um den Arbeitsmarkt zugänglich zu machen, sei es in Form von Pilotprojekten zur beruflichen Integration (**KMU-Forum**), Unterstützung der Arbeitgeber durch verstärkte Förderung von Brückenangeboten (**Arbeitgeber Zürich VZH**), Impulsprogramme zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt (**ARTISET/INSOS**) oder Vorbereitung während der Schulzeit von Menschen mit Behinderungen, um ihre berufliche Integration zu erleichtern (**Centre Patronal**). **Anthrosocial** fügt an, dass im Rahmen der Gestaltung einer grösseren Durchlässigkeit zwischen dem ergänzenden und dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein grundlegender Wandel hin zu mehr Schutz und Verständnis für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder chronischen psychischen Beeinträchtigungen erforderlich ist.

4.2.3 Notwendigkeit der Koordination mit anderen Massnahmen, insbesondere mit Massnahmen der IV

Mehrere Interessengruppen äussern die Notwendigkeit einer besseren Koordination mit anderen Massnahmen, insbesondere mit jenen der IV.

Eine Quelle der Unsicherheit, insbesondere für Arbeitgeber, ist die Koordination zwischen bestehenden IV-Vorkehrungen, wie z. B. Hilfsmitteln, und angemessenen Vorkehrungen, die im Kontext der Arbeitsbeziehungen zu treffen sind. Die Kantone **BL**, **LU** und **NE** sind der Ansicht, dass eine Klärung erforderlich sei, insbesondere in Bezug auf die Unterscheidung zwischen diesen Massnahmen und den von der IV übernommenen Eingliederungsmassnahmen. Der Kanton **BL** empfiehlt, die Einführung zusätzlicher flankierender Massnahmen zu prüfen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Laut dem Kanton **ZG** sollten die Befürchtungen der Wirtschaft hinsichtlich der Kosten, die durch die verlangten angemessenen Vorkehrungen entstehen, berücksichtigt werden. Im Gesetzestext und den dazugehörigen Materialien müsse festgehalten werden, dass die am 1. Januar 2022 im Rahmen der Weiterentwicklung der IV in Kraft getretenen IV-Leistungen weiterhin und ungemindert zur Verfügung stehen müssen, um die Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern. Diese IV-Leistungen dürften mit der Revision des BehiG nicht wegfallen.

Das **Centre Patronal** warnt auch vor dem Risiko, dass angemessene Vorkehrungen die von der IV finanzierten Massnahmen zur beruflichen Eingliederung ersetzen könnten, und betont, dass die Vorlage nicht zu einer Verlagerung der Lasten von der IV auf die Arbeitgeber führen dürfe. Das **KMU-Forum** ist der Ansicht, dass die IV einen wichtigen Beitrag zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen leisten könnte, indem sie die Frage des Übertritts in die IV schneller kläre.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis bedauern das Fehlen klarer Verpflichtungen des Bundes als Arbeitgeber sowie das Fehlen von Kontrollmechanismen und Transparenz bei der Verteilung der Ressourcen in diesem Bereich. Diese Organisationen werfen die Frage auf, ob die für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz notwendigen Hilfen wie persönliche Assistenz, Gebärdensprachdolmetschen oder Übersetzung in Schriftsprache oder Leichte Sprache zugänglich sind. **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** betonen, dass es dringend notwendig sei, dass die Revision des BehiG von einer entsprechenden Revision der IV begleitet werde. Sie fordern Bund und Kantone auf, Massnahmen zur wirksameren Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auszuarbeiten, insbesondere durch die Verlagerung von Ressourcen, Lohnsubventionen an Arbeitgeber und andere Anreize.

inVIEducal betont auch die Notwendigkeit, die Anpassung anderer wichtiger Erlasse für die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen ins Auge zu fassen, insbesondere das IVG und das IFEG.

4.2.4 Schnittstelle zwischen den Arbeitsmärkten

Für die Kantone **BL**, **LU**, **FR** sowie die **SODK** und die Kantone, die auf ihre Stellungnahme verwiesen haben (**AR**, **JU**, **OW**, **SH**, **SZ**) stellt sich die Frage, welche Auswirkungen die Ausweitung des Geltungsbereichs des BehiG auf Arbeitsverhältnisse nach kantonalem Recht und OR auf geschützte Arbeitsplätze (in Werkstätten oder Tagesstrukturen mit Lohn) haben wird. Denn diese Arbeitsplätze unterliegen der Aufsicht der Kantone, aber die Menschen mit Behinderungen, die dort arbeiten, werden auf der Grundlage privatrechtlicher Verträge angestellt. Die **SODK** ist der Ansicht, dass die Beseitigung diskriminierenden Verhaltens allein nicht ausreichen wird, um den gleichberechtigten Zugang zur Arbeitswelt zu verbessern. Der Grund sei, dass die kulturellen und strukturellen Kontexte der Erwerbsarbeit oft nicht den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen entsprächen. Die **SODK** würde es begrüßen, wenn diese Problematik im Rahmen des Programms «Arbeit» der Behindertenpolitik 2023–2026 vertieft behandelt würde. Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten der Behindertenhilfe arbeiten, unterliegen ebenfalls dem Arbeitsrecht und sind somit durch das im Vorentwurf erwähnte Diskriminierungsverbot geschützt. Dasselbe gilt für Personen, die an Wiedereingliederungsmassnahmen teilnehmen. Laut dem Kanton **FR** haben aber alle diese Personen eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit, was eine Lohndiskriminierung rechtfertigt. Gemäss dem Kanton **BL** sollte geprüft werden, ob für Menschen mit Behinderungen, die Leistungen der begleiteten oder geschützten Arbeit in einer Werkstätte der Behindertenhilfe beziehen, spezifische Regelungen zu treffen sind, namentlich soziale Leistungen wie Betreuung und Begleitung am Arbeitsplatz. Dasselbe gelte für andere Formen der Unterstützung, wie z. B. *Supported Employment*.

Laut **ARTISET/INSOS** mangelt es an der Förderung der Unterstützung an der Schnittstelle zwischen dem allgemeinen Arbeitsmarkt und dem ergänzenden Arbeitsmarkt. Diese Lücke schränke die potenziellen Auswirkungen angemessener Vorkehrungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ein. **Travail.Suisse** bedauert ferner, dass die aktuelle Vorlage insbesondere keine Massnahmen enthalte, um den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zugänglicher zu gestalten. Nach Ansicht von **Travail.Suisse** müsste der Bund unter anderem verpflichtet werden, zusammen mit den Kantonen Mehrjahrespläne zu erstellen, um die Erwerbstätigkeit auf dem regulären Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen, die derzeit erwerbslos sind oder in einer Institution gemäss Art. 3 Abs. 1 Bst. a oder c IFEG arbeiten, schrittweise zu erhöhen. Geeignete Massnahmen dafür sind Zielvorgaben, Förderprogramme, Mittelumschichtungen, Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber und weitere Anreize, einschliesslich Massnahmen, die speziell auf die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Behinderungen abzielen.

4.3 Leistungen

Im Gegensatz zu privatrechtlich geregelten Arbeitsverhältnissen sind die Leistungen bereits durch geltendes Recht abgedeckt; die entsprechenden Bestimmungen sind daher weniger umstritten als andere Aspekte des Vorentwurfs und werden allgemein begrüsst. So finden sie bei den Kantonen (**AI, AR, AG, BL, BS, BE, GE, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SG, SH, SZ, SO, TI, TG, VS, VD, ZG, ZH**) sowie den Dachverbänden der Gemeinden und Städte (**SSV, SGV**) mehrheitlich Unterstützung.

Die kritischen Stellungnahmen (u. a. **SVP, KMU-Forum** und **sgv**) beziehen sich eher auf die neuen Verpflichtungen, die den privaten Akteuren auferlegt werden. Die grössten Bedenken werden zu den angemessenen Vorkehrungen und der Belastung, die auf KMU zukommen könnte, geäussert.

4.3.1 Private, die für die Öffentlichkeit bestimmte Leistungen erbringen

Einige Teilnehmende bedauern das Fehlen von Massnahmen, die den barrierefreien Zugang zu Leistungen verbessern (u. a. **SODK, SP, EVP** und **Swiss Olympic**). Die **SODK** befürwortet, dass die für den digitalen Bereich festgelegten Standards für verbindlich erklärt werden, und schlägt vor, die Massnahmen im Bereich der barrierefreien Dienstleistungen im Rahmen des Schwerpunktprogramms «Leistungen» der Behindertenpolitik 2023–2026 zu verstärken. Die **SODK** erwähnt namentlich das Erarbeiten eines Hilfsmittels für barrierefreie Beratungsangebote, ausgehend von den Beratungsangeboten zur Gewaltprävention und -bekämpfung. Der Kanton **TI**, der ansonsten die Einführung des Konzepts der angemessenen Vorkehrungen befürwortet, sofern der Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachtet wird, ist besorgt über die fehlende Verbindung zwischen angemessenen Vorkehrungen und der Verpflichtung, architektonische Hindernisse zu beseitigen. Das BehiG enthalte zwar andere Bestimmungen zur Barrierefreiheit von Gebäuden, doch es wäre nach Ansicht des Kantons legitim, wenn die Pflicht, angemessene Vorkehrungen zu treffen, auch den barrierefreien Zugang zu Dienstleistungen umfassen würde. Die Kantone **LU** und **NW** sowie die **SODK** wünschen, dass der Begriff der angemessenen Vorkehrungen im Gesetz (analog zu Art. 2 Abs. 5 BehiG) oder in der Botschaft mit Beispielen konkretisiert wird, um die Auslegung zu verdeutlichen. Laut dem Kanton **VD** würde der Vorentwurf zudem an Klarheit gewinnen, wenn er den Begriff «Dienstleister» besser definieren würde.

Der **SSV** schlägt vor, im Gesetzestext zu präzisieren, dass bei Dienstleistungen insbesondere der Zugang zum öffentlichen Verkehr, zur Kultur und zur Information/Kommunikation gemeint ist. Er betont, dass diese Begriffe klarer definiert werden müssten.

PARAT unterstreicht, dass private Anbieter von Waren verpflichtet werden sollten, Menschen mit Behinderungen nicht zu diskriminieren, insbesondere in Bezug auf Preise, Konditionen, Bestellung, Bezahlung, Rückgabe und Garantie. Die Partei betont, dass diese Klarstellung wichtig sei, um den gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen zu gewährleisten.

Das **KMU-Forum** befürwortet die Hinzufügung von Ausnahmen für KMU in Bezug auf private Dienstleistungserbringer, insbesondere wenn der Bundesrat technische Vorschriften über Informatikstandards erlässt. **HotellerieSuisse** ist der Ansicht, dass es in der Praxis schwierig sein

werde, zu eruieren, was als «angemessen» zur Verhinderung von Diskriminierung beim Zugang zu Dienstleistungen gilt. Diese Stellungnahmen betonen, dass die spezifischen Bedingungen des Sektors und der Unternehmen zu berücksichtigen seien und im Einzelfall geprüft werden müsse, was zumutbar und angemessen sei, wobei insbesondere die Einschränkungen durch alte Gebäude zu berücksichtigen seien.

Der Verein **Glaube und Behinderung** stellt in den Vordergrund, dass Kirchen und religiöse Einrichtungen so angepasst werden müssten, dass sie für Menschen mit Behinderungen zugänglich seien. Er kritisiert die fehlende Einbeziehung von Behindertenorganisationen bei der Ausarbeitung des Vorentwurfs und fordert Änderungen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an allen Aspekten des religiösen Lebens zu gewährleisten. Der Verband **Freikirchen.ch** erkennt als Dienstleistungserbringer die Bemühungen zur besseren Integration von Menschen mit Behinderungen an, ist jedoch der Ansicht, dass eine konkretere Ausgestaltung mit finanziellen Anreizen erforderlich sei. Beide Verbände sind besonders besorgt über die möglichen finanziellen Auswirkungen und die Unklarheit einiger Begriffe im Vorentwurf.

swissuniversities unterstützt die überarbeiteten Bestimmungen über den Zugang zu Dienstleistungen, wirft aber Fragen zu ihren konkreten Folgen auf.

Swiss Olympic betont, wie wichtig es sei, den Zugang zu Dienstleistungen zu gewährleisten, um Menschen mit Behinderungen die volle Teilhabe am öffentlichen und sozialen Leben zu ermöglichen. Der Verband nennt die Arten der betreffenden Leistungen (kommerziell, sportlich und kulturell) und ruft dazu auf, den Zugang zu diesen Dienstleistungen zu gewährleisten.

4.3.2 Digital angebotene Dienstleistungen und Informatikstandards

Mehrere Stellungnahmen befassen sich mit der Notwendigkeit, digitale Dienstleistungen an die Standards der Barrierefreiheit anzupassen, wobei betont wird, wie wichtig es sei, in Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen klare Standards festzulegen. Einige unterstreichen auch die Bedeutung der Verhältnismässigkeit und Flexibilität für Akteure des Privatsektors bei der Umsetzung dieser Standards.

Auf Seiten der Kantone unterstützt **BS** die Verbindlichkeitserklärung etablierter Standards für digitale Angebote. Im Rahmen des Vollzugs des BehiG und der Zusammenarbeit im Bereich der digitalen Transformation (z. B. Digitale Verwaltung Schweiz) ist der Kanton **GR** der Ansicht, dass auf die Internetangebote von Bund, Kantonen und Gemeinden grundsätzlich die gleichen technischen Anforderungen und Standards Anwendung finden sollen. Der Kanton **GR** stützt sich auf sein kantonales Gesetz (Gesetz über die digitale Verwaltung; DVG; BR 177.100), das verlangt, dass die Behörden dafür zu sorgen haben, dass Dienstleistungen in digitaler Form einfach und barrierefrei genutzt werden können. Verhältnismässige Einschränkungen sind dabei zulässig, sollen jedoch restriktiv angewendet werden. Bei der barrierefreien Ausgestaltung haben sich die Behörden nach anerkannten Standards wie den Richtlinien für die Zugänglichkeit von Webinhalten (*Web Content Accessibility Guidelines*, WCAG) oder dem eCH00-59-Standard zu richten. Ebenfalls laut dem Kanton **GR** müsse eine umfassende und kohärente digitale Barrierefreiheit angestrebt werden, die nationalen und internationalen Standards entspricht, um allen Bürgerinnen und Bürgern unabhängig von ihren körperlichen oder intellektuellen Fähigkeiten einen gleichberechtigten Zugang zu Leistungen zu gewährleisten.

Der Kanton **SO** begrüsst die Initiative, digitale Dienstleistungen an internationale und nationale Standards für Barrierefreiheit anzupassen, um eine umfassende Zugänglichkeit zu gewährleisten. Seiner Meinung nach sind klare Standards für die digitale Barrierefreiheit wie WCAG, PDF/UA oder EN 301 549 entscheidend. Sie bieten Anbietenden digitaler Dienstleistungen eine konkrete Richtschnur zur Implementierung barrierefreier Technologien. Der Einbezug von Expertinnen und Experten für digitale Barrierefreiheit und von Menschen mit Behinderungen in den Prozess der Vorschriftenerstellung sei entscheidend, um die Effektivität und Praktikabilität der Richtlinien zu sichern. Ausserdem sei es wichtig, Anbietende durch Beratung, Schulungen und finanzielle Anreize zu unterstützen, um die Einhaltung der Zugänglichkeitsstandards zu fördern.

Der Kanton **VD** begrüsst die Absicht, digitale Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zu machen. Er hält es für angebracht, in der Botschaft des Bundesrates klarzustellen, dass Fernunterricht nicht zu den angestrebten Leistungen gehört.

Die **SBVg**, die den Schweizer Finanzsektor – insbesondere die Schweizer Banken – vertritt und für die die digitale Zugänglichkeit ein wichtiges Anliegen ist, unterstützt die Teilrevision des BehiG in Bezug auf die vorgeschlagenen Massnahmen zur Förderung der digitalen Zugänglichkeit von privaten Dienstleistungen.

SUISSEDIGITAL (aber auch **Sunrise** und **Asut**) mahnt, dass internationale Standards unbedingt schweizerischen Eigenentwicklungen vorzuziehen sind, da sonst die Anpassung von IT-Produkten wie Apps zu zusätzlichen Kosten und Aufwand führen, was sich wiederum auf das Preisniveau in der Schweiz auswirken würde. Ein «Swiss Finish» müsse in diesem Bereich unbedingt vermieden werden. Zudem betont **SUISSEDIGITAL**, dass es wichtig sei, beim Erlass von technischen Vorschriften vorgängig die Betroffenen oder deren Branchenvertreter einzubeziehen. Ihr Mitwirken würde es ermöglichen, die Zweckmässigkeit und Verhältnismässigkeit der beantragten neuen technischen Vorschriften vor ihrer Annahme sauber abzuklären.

Sunrise gibt an, bereits Schritte eingeleitet zu haben, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu digitalen Dienstleistungen zu erleichtern. Der Anbieter unterstützt die Teilrevision des BehiG, um Benachteiligungen in der Arbeitswelt und beim Zugang zu digitalen Dienstleistungen zu verringern. Er betont jedoch, wie wichtig es sei, das Prinzip der Verhältnismässigkeit zu wahren und den betroffenen privatwirtschaftlichen Akteuren bei der Umsetzung von IT-Standards eine gewisse Flexibilität einzuräumen.

Swiss Olympic und **Swiss Deaf Sport** weisen darauf hin, dass im Sportbereich haptische Barrieren berücksichtigt werden sollten.

Andere Verbände (**Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis**, **SBV**, **SGB-FFS**) wünschen die Klärung dieser Standards auf Verordnungsebene.

4.4 Anerkennung von Gebärdensprachen und Gleichstellung gehörloser Menschen

4.4.1 Kantone

15 Kantone begrüssen die vorgesehenen Bestimmungen zur Anerkennung und Förderung der schweizerischen Gebärdensprachen ausdrücklich. Fünf Kantone (**AI**, **BE**, **GR**, **NE**, **ZG**) äussern sich nicht explizit zu diesen Bestimmungen, obwohl drei von ihnen (**AI**, **NE**, **ZG**) begrüssen die Teilrevision. Fünf weitere Kantone verweisen auf die positive Stellungnahme der **SODK** (**AR**, **JU**, **OW**, **SH**, **SZ**).

Fünf Kantone erachten die vorgesehenen Bestimmungen als zu wenig weitgehend (**GE**, **NW**, **UR**, **TI**, **VS**). Vier davon (**GE**, **NW**, **UR**, **VS**) schlagen vor, der Förderung der Gebärdensprachen einen verpflichtenden Charakter zu geben respektive die vorgesehenen Unterstützungsmöglichkeiten des Bundes auf Verordnungsebene zu präzisieren. Zwei Kantone verlangen darüberhinausgehende, konkretere Massnahmen zur Sprachförderung (**NW**, **TI**).

4.4.2 Gemeinden

Der **Schweizerische Gemeindeverband** unterstützt die Vorlage, verlangt aber konkrete Massnahmen zur Sprachförderung im Gesetz. Der **Schweizerische Städteverband** unterstützt die Vorlage ebenfalls, verlangt jedoch eine höhere Verbindlichkeit der Fördermassnahmen (in Art. 12c und 14a VE-BehiG) sowie zusätzliche Sprachfördermassnahmen. Er schlägt weiter vor, dass die Anerkennung der Gebärdensprache, analog den geltenden Landessprachen, in Art. 70 der Bundesverfassung geregelt wird.

4.4.3 Politische Parteien

Eine Partei unterstützt die Vorlage (**FDP**). Vier Parteien lehnen die Vorlage ab, da sie den Willen des Parlaments nach einem eigenen Gebärdensprachgesetz missachte; sie verlangen eine Regelung sowie zusätzliche Massnahmen zur Sprachförderung und zur Förderung der Gleichstellung von gehörlosen und hörbehinderten Menschen in einem eigenen Gesetz (**SPS, Die Grünen, Die Mitte, EVP**). Eine Partei lehnt die Vorlage in diesem Punkt nicht ausdrücklich ab, verlangt jedoch, die Fördermassnahmen in den Bereichen Bildung, Verständigung und Sprache (Art. 14a VE-BehiG) aus verfassungsrechtlichen Gründen auf den bisherigen Geltungsbereich zu beschränken und auf die Förderung kultureller Ausdrucksformen zu verzichten (**SVP**).

Eine weitere, in zwei Kantonen vertretene Partei unterstützt die Vorlage, verlangt aber die zusätzliche Anerkennung der Braille-Schrift (**PARAT**).

4.4.4 Organisationen von gehörlosen und hörbehinderten Menschen

35 Organisationen, die gehörlose und/oder hörbehinderte Menschen vertreten, haben sich in der Vernehmlassung zur Frage der Anerkennung und Förderung der schweizerischen Gebärdensprachen geäussert. 31 Stellungnahmen decken sich ganz oder weitgehend mit der Stellungnahme des Schweizerischen Gehörlosenbunds (**SGB-FSS**) oder verweisen auf diese.

Der **SGB-FSS** lehnt die vorgeschlagene Regelung ab; er erachtet das BehiG nicht für den geeigneten Rahmen, um die schweizerischen Gebärdensprachen zu anerkennen und zu fördern. Durch die vorgeschlagene Anerkennung der Gebärdensprachen missachte der Bundesrat den Willen des Parlaments, das sich in der Motion 22.3373 «Anerkennung der Gebärdensprachen durch ein Gebärdensprachengesetz» für ein eigenständiges Gesetz ausgesprochen habe. Ebenfalls komme der Vorentwurf den Verpflichtungen, die sich aus der UNO-BRK ergeben, nicht nach. Ausserdem erachtet es der **SGB-FSS** für nicht nachvollziehbar, dass die Erkenntnisse aus dem Bericht des Bundesrates zur Beantwortung der Postulate 19.3886, 19.3670, 19.3672 und 19.3684 «Möglichkeiten der rechtlichen Anerkennung der schweizerischen Gebärdensprachen» und aus dem 2022 durchgeführten strukturierten Dialog mit der Gehörlosengemeinschaft nicht in die Vorlage eingeflossen seien. Der vorgesehene Förderauftrag an die Adresse von Bund und Kantonen (in Art. 12c und Art. 14a VE BehiG) bezeichnet der **SGB-FSS** als «reine Symbolpolitik». Die Praxis habe gezeigt, dass die bisherige offene Formulierung der Fördermöglichkeiten des Bundes (in Art. 14 Abs. 3 BehiG) nicht ausreiche und keinen konkreten Nutzen bringe. Vielmehr sei es nötig, die einzelnen Förderzwecke im Gesetz konkret zu benennen.

Der **SGB-FSS** verlangt, dass die Anerkennung der schweizerischen Gebärdensprachen in einem eigenen Bundesgesetz geregelt wird und zwingend mit gezielten und strukturellen Massnahmen zur Förderung der Gebärdensprache durch Bund und Kantone sowie mit Massnahmen zur Gleichstellung gehörloser Menschen verbunden wird. Dabei wird der Standpunkt vertreten, dass es sich bei den verlangten Sprachfördermassnahmen zugunsten der Gebärdensprache nicht um eine gleichstellungsrechtliche Fragestellung handle. Konkret verlangt werden Massnahmen zur Förderung von Fachkräften in Gebärdensprache, Massnahmen zur sprachlichen Frühförderung, Massnahmen zur Schaffung eines flächendeckenden bilingualen Grundschulangebots in Gebärden- und Lautsprache, Massnahmen zur Förderung der Kultur der Gehörlosen, einen verbindlichen Ausbau des Angebots von Fernsehsendungen in Gebärdensprache, Massnahmen zur Förderung der Forschung zur Gebärdensprache sowie die Sammlung aussagekräftiger statistischer Angaben und Forschungsdaten über Menschen mit einer Hörbehinderung.

Zudem verlangt der **SGB-FSS** konkrete Massnahmen zur Gleichstellung von gehörlosen und hörbehinderten Menschen. Gefordert werden insbesondere verbesserte Finanzierungsmodelle für Dolmetschende und die Schaffung entsprechender Rechtsansprüche auf Dolmetschleistungen. Ohne Verbesserungen im Bereich der Finanzierung führe das vorgesehene Diskriminierungsverbot in den Bereichen Arbeit und Dienstleistungen zu keiner Verbesserung der Gleichstellung von gehörlosen und hörbehinderten Menschen, da die vorgesehene Verhältnismässigkeitsprüfung angesichts der hohen

Kosten und ohne konkrete Garantien zu Ungunsten gehörloser und hörbehinderter Personen bzw. der Finanzierung von Dolmetschenden ausfalle. Verlangt werden insbesondere spezialrechtliche Anpassungen zur Finanzierung von Gebärdensprachdolmetschenden im Bereich der Berufsbildung (IVG), im Gesundheitswesen (KVG), bei der Erbringung staatlicher Dienstleistungen, Information und Kommunikation sowie im Bereich der Kultur. Ebenfalls verlangt der SGB-FSS, dass die im Rahmen der Umsetzung der Motionen 21.3063, 21.3064, 21.3065, 21.3066, 21.3067 und 21.3068 «Digitalisierung und Weiterentwicklung der Schweizer Notrufe» zu entwickelnden Massnahmen bereits im Rahmen der BehiG-Teilrevision umgesetzt werden.

Vier Organisationen aus dem Hörbehindertenbereich weisen in separaten Stellungnahmen darauf hin, dass nur eine Minderheit von hörbehinderten Menschen in Gebärdensprache kommuniziert und für eine nachhaltige Integration weitere Methoden wie die Ergänzte-Laut-Sprache ELS und die Langue parlée complétée LPC, Schriftdolmetschung und Lippenlesen notwendig sind (**Sonos, SVEHK, A Capella, FoRom écoute**). **FoRom écoute** unterstützt deshalb die Stellungnahme des **SGB-FSS** nur bedingt. **A Capella** und **Sonos** verlangen zudem, dass auch die Ergänzte-Laut-Sprache ELS und die Langue parlée complétée LPC anerkannt werden.

4.4.5 Weitere Behindertenorganisationen

Die Dachverbände **Inclusion Handicap** und **Agile** sowie rund 50 weitere Organisationen aus dem Behindertenbereich verweisen auf die Stellungnahme des **SGB-FSS** und unterstützen deren Position. Sie erachten die Vorlage als ungenügend und verlangen das Vorsehen zusätzlicher konkreter und verbindlicher Massnahmen zur Sprachförderung und zur Förderung der Gleichstellung gehörloser Menschen.

4.4.6 Stellungnahmen weiterer Kreise

Seitens der Wirtschaft äussern sich nur wenige Stellungnahmen zur Frage der Gebärdensprachen. Ausdrücklich unterstützen der **Schweizerische Baumeisterverband** und **Arbeitgeber Banken** die Vorlage in diesem Punkt.

Ebenfalls unterstützt wird die Vorlage von der **Schweizerischen Post**, dem **Schweizerischen Verband der Telekommunikation**, **swissuniversities** und **Freikirchen.ch**.

Die **Universität Genf** unterstützt die Vorlage, verlangt jedoch konkretere Massnahmen zur Ausbildung von Gebärdensprachfachpersonen und zur Förderung der Gebärdensprachforschung.

Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (**HfH**), **Swiss Olympic** und die Organisation **L'Ecole d'Or** lehnen die Vorlage als ungenügend ab und verweisen auf die Stellungnahme des **SGB-FSS**.

Eine Einzelperson unterstützt die Vorlage zum Teil, erachtet sie jedoch als ungenügend und verlangt zusätzliche Massnahmen zur Finanzierung von Dolmetschdiensten, zur Sprachförderung sowie zur Förderung der politischen Partizipation gehörloser Menschen.

4.5 Rechtsansprüche und Verfahren

Viele Teilnehmende äusserten ihre Besorgnis darüber, dass die Beschwerde- und Klagelegitimation von landesweit tätigen Behindertenorganisationen auf Verletzung der Persönlichkeit eingeschränkt wird (die Kantone **AI, NW, TI**, sowie **SODK, SSV, SP, EVP** sowie die Mehrheit der Behindertenorganisationen).

Diese Teilnehmenden fordern, das Beschwerderecht von Verbänden wie in der geltenden Gesetzgebung beizubehalten. Insbesondere die Organisationen drängen auf eine Anpassung von Art. 9 VE-BehiG. Sie weisen darauf hin, dass mit dieser Änderung die Gefahr bestehe, dass ein bewährtes Instrument zur Kontrolle der Umsetzung des BehiG abgeschafft werde. Denn obwohl die Revision des BehiG auf dem Revisionsentwurf der ZPO basiere, reduziere sie in Wirklichkeit – und entgegen ihrem ursprünglichen Ziel – das Beschwerderecht von Verbänden auf Situationen, in denen die Persönlichkeit von Menschen mit Behinderungen verletzt wird. Zudem wird die Formulierung in Abs. 1 mit «*klagen*» als

zu restriktiv erachtet, da es sich bei den «*Beschwerderechten*» nach Art. 9 Abs. 3 Bst. b bis d VE-BehiG nicht um zivilrechtliche Klagerechte handle.³ Der Kanton **ZG** sprach sich gegen die Ausweitung der Klage- und Beschwerdebefugnis von Organisationen aus.

Nach dem Willen des Bundesrates soll das Klagerecht auf die neuen, durch den Entwurf auferlegten, Verpflichtungen ausgeweitet werden. Der Kanton **GR** macht darauf aufmerksam, dass die Erweiterung der Beschwerde- und Klagelegitimation eine zielgerichtete und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen von gesamtschweizerischer Bedeutung erschweren könnte. Der Kanton **GR** fordert den Bundesrat auf, diese Zusammenarbeit bei der Bezeichnung der zur Klage berechtigten Vereine und anderen Organisationen (nach Art. 9 Abs. 2 BehiG) nicht zu vereiteln.

In Bezug auf das Verfahren wünschen die Kantone **BS, VD, SG**, der **SSV, Arbeitgeber Zürich VZH** und **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** ausdrücklich die Schaffung von (niederschweligen, kostenlosen und schnellen) kantonalen Schlichtungs-, Schieds- oder Mediationsstellen, die vor den Gerichten tätig werden sollen. Der Kanton **BS** beantragt, analog zum Verfahren bei Rechtsansprüchen nach GIG, die Verankerung einer spezialisierten Schlichtungsstelle im BehiG. Auf kantonaler Ebene hätte dies zur Folge, dass der Auftrag, die Kompetenzen und die Zusammensetzung einer solchen Schlichtungsstelle erweitert und gesetzlich verankert werden müssten.

Im Falle von Diskriminierung im Arbeitsverhältnis sollten nach Ansicht des **SGB** auch Organisationen, die die Interessen von Arbeitnehmenden im Allgemeinen vertreten, wie z. B. Gewerkschaften, zur Verbandsklage berechtigt sein. Der **SGB** plädiert dafür, das Beschwerderecht in diesem Sinne zu erweitern.

5 Stellungnahmen zu den einzelnen revidierten Bestimmungen

Viele Vernehmlassungsteilnehmende verweisen auf ihre allgemeinen Bemerkungen, insbesondere zur Kritik des Begriffs «Diskriminierung» und zur fehlenden Notwendigkeit, die Rechte auf privatrechtliche Rechtsverhältnisse auszuweiten. Dieser Abschnitt beleuchtet einige Details und fasst die von den Teilnehmenden formulierten Änderungsanträge zusammen.

Die in der Vernehmlassungsphase festgestellten Fehler, die kosmetischer Natur sind oder die Verweislogik betreffen, wurden inzwischen korrigiert und werden in diesem Bericht nicht ausgewiesen.

Art. 1 Abs. 2

Allgemein begrüssen die Kantone und Behindertenorganisationen die Ausweitung des Artikels auf Themen, die für das Leben von Menschen mit Behinderungen von entscheidender Bedeutung sind.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis vermissen den klar ausgedrückten Willen, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu verwirklichen. Die Auswahl der neu zu erwähnenden Bereiche sei nicht nachvollziehbar. So bleibe beispielsweise unklar, welche Bestimmungen des Entwurfs oder des geltenden Rechts konkret dazu beitragen würden, Menschen mit Behinderungen die freie Wahl ihrer Wohnform tatsächlich zu ermöglichen. Die gleiche Bemerkung wird in Bezug auf die Dienstleistungen ins Feld geführt: Diese Organisationen verstehen nicht, warum der Zugang zu den Dienstleistungen ausdrücklich als Ziel erwähnt wird, nicht aber der Zugang zum öffentlichen Verkehr und zu Bauten.

³Zu beachten ist, dass in der deutschsprachigen Version von Art. 9 Abs. 1 VE-BehiG im Vergleich zur französischsprachigen Version eine Lücke in Bezug auf andere Formen von Organisationen besteht, die keine vereinsrechtlichen «Statuten» haben. Es handelt sich um einen unbeabsichtigten Fehler im Entwurf, der berichtigt wurde.

Agile fordert eine auf die UNO-BRK gestützte Formulierung des Zwecks des BehiG. Das Gesetz solle die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung der Menschen mit Behinderungen fördern, ihre Teilhabe, Inklusion und Selbstbestimmung auf allen Ebenen gewährleisten und ihre Grund- und Menschenrechte schützen. **Agile** beantragt auch eine Klärung des Zwecks des Gesetzes, entsprechend den konkreten Vorschlägen in der Stellungnahme von **Inclusion Handicap** und dem Beispiel des Gesetzes über die Rechte von Menschen mit Behinderungen des Kantons **BS**.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis schlagen folgende Änderung in Anlehnung an das Gesetz des Kantons **BS** vor:

Art. 1 Zweck

Zweck dieses Gesetzes ist es, die Rechte von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu verwirklichen, insbesondere:

a) ihre rechtliche Gleichstellung zu gewährleisten und ihre tatsächliche Gleichstellung zu fördern; sie sollen insbesondere vor jeglicher Form von Diskriminierung [siehe Anmerkungen zur Begrifflichkeit] geschützt werden.

b) sie in die Lage versetzen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, die Verantwortung dafür zu übernehmen und ihre Inklusion in die Gesellschaft zu fördern.

c) (die Anerkennung und Förderung der Schweizer Gebärdensprachen einzuführen.)

Art. 1 But

La présente loi a pour objet de réaliser les droits des personnes en situation de handicap dans tous les domaines de la vie, en particulier

a) d'assurer leur égalité en droit et de promouvoir leur égalité en fait ; ils doivent notamment être protégés contre toute forme de discrimination

b) de leur permettre de mener une vie autonome, d'en assumer la responsabilité et de favoriser leur inclusion dans la société.

c) (d'introduire la reconnaissance et la promotion des langues des signes suisses).

Art. 1a Gegenstand

¹ *Dieses Gesetz enthält materielle Grundsätze, subjektive Rechte, Verfahrensbestimmungen, Bestimmungen über objektivrechtliche Verpflichtungen zur Gleichstellung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen (sowie Bestimmungen zur Anerkennung und Förderung der Gebärdensprache).*

² *Es wird von der übrigen Bundesgesetzgebung für die jeweiligen Lebensbereiche mit spezifischen Bestimmungen ergänzt und konkretisiert. Diese sind im Sinne des vorliegenden Gesetzes auszulegen.*

Art. 1a Objet

¹ *Cette loi contient les principes matériels, les droits subjectifs, les dispositions procédurales, les dispositions relatives aux obligations de droit objectif pour l'égalité et l'inclusion des personnes en situation de handicap (ainsi que des dispositions relatives à la reconnaissance et à la promotion de la langue des signes).*

² *Elle est complétée et concrétisée dans la législation fédérale par le biais de dispositions spécifiques pour les domaines de vie concernés. Celles-ci doivent être interprétées dans le sens de la présente loi.*

Swiss Olympic und **Swiss Deaf Sport** schlagen diese Änderung vor:

Art. 1 Abs. 1

¹Das Gesetz hat zum Zweck, Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen, **mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert ~~ausgesetzt~~ sind.**»

Eine **Privatperson** beantragt folgende Änderung:

Art. 1 Abs. 2

2 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 und **ihre Anliegen in die Politik einzubringen.**

Art. 2 Abs. 1

Der Kanton **BL** und **ARTISET/INSOS** begrüßen diese Bestimmung ausdrücklich.

Wie bereits angemerkt, sind die meisten Kantone und NGOs der Ansicht, dass die Begriffe *geistig* und *intellektuell* in der Schweiz entweder veraltet oder ungebräuchlich sind. Mehrere Teilnehmende argumentieren, dass der Ausdruck *sensorische Beeinträchtigungen* im Deutschen für Menschen mit einer Seh-, Hör- oder Sprachbeeinträchtigung nicht gebräuchlich sei, weshalb sie für die Verwendung des Begriffs *Sinnesbeeinträchtigung* plädieren. Andere Teilnehmende sind der Meinung, dass die genannten Begriffe nicht angemessen seien, um bestimmte Beeinträchtigungen wie Autismus-Spektrum-Störungen, ADHS oder Beeinträchtigungen durch Schädigung des Gehirns einzubeziehen.

Der **SSV** fordert darüber hinaus, dass der Begriff *psychisch* durch *psychosozial* ersetzt wird. Der Kanton **VS** empfiehlt zudem, in Art. 2 Abs. 1 den Begriff *incapacité* durch *atteinte* zu ersetzen und auch die neurodiversen Menschen zu erwähnen.

Nach Ansicht des **SAV** ist diese Bestimmung in der deutschen Fassung des Gesetzes äusserst interpretationsbedürftig. Während nach geltendem Recht «*Mensch mit Behinderungen*» eine Person bezeichnet, die eine «*voraussichtlich dauernde Beeinträchtigung*» hat, gilt nach Art. 2 Abs. 1 VE-BehiG jede Person mit einer «*voraussichtlich langfristigen*» Beeinträchtigung als Mensch mit Behinderungen. Nach Ansicht des **SAV** ist diese Formulierung schwer zu konkretisieren und kann zu erheblichen rechtlichen Unsicherheiten führen. Er schlägt daher vor, die Terminologie zu präzisieren.

Die Kantone und Personen, die terminologische Anmerkungen gemacht haben, schlagen folgende Änderungen vor:

Art. 2, al. 1

¹ Est considérée comme une personne handicapée au sens de la présente loi toute personne présentant une incapacité physique, ~~mentale~~, psychique, **cognitive** ~~intellectuelle~~ ou sensorielle présumée durable, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis und **Agile** schlagen folgende Änderung vor:

Art. 2 Abs. 1

In diesem Gesetz bedeutet Mensch mit Behinderungen 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.

Cap-Contact – die im Übrigen die Stellungnahme von **Agile** unterstützt – begrüsst den sozialen Ansatz der in Art. 2 Abs. 1 verankerten Definition von Behinderung. **Cap-Contact** möchte, dass die Botschaft des Bundesrates präzisiert, dass der Ursprung der Behinderung (angeboren, vererbt oder unfallbedingt) keinen Einfluss auf diese Definition hat. Auch ältere Menschen können daher als behindert betrachtet werden.

Art. 2 Abs. 6

Wie bereits erwähnt, sind viele Teilnehmende der Ansicht, dass die vorgeschlagene Definition der *angemessenen Vorkehrungen* lediglich das allgemeine Prinzip der Verhältnismässigkeit zum Ausdruck bringt, das für alle Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen gilt. Dieser neue Begriff würde gegenüber dem Begriff *Massnahmen* («... um Benachteiligungen zu beseitigen») keinen Mehrwert bringen.

Im Zusammenhang mit der Forderung, den Begriff *Diskriminierung* durch den Begriff *Benachteiligung* zu ersetzen, fordern einige Teilnehmende, den Begriff der Benachteiligung im Arbeitsverhältnis analog zu den in Art. 2 Abs. 3 bis 5 BehiG genannten Benachteiligungen zu definieren. In Anbetracht der Systematik des Artikels finden sie es logisch, wenn sich Abs. 6 auf die Definition einer Benachteiligung im Arbeitsverhältnis beziehen würde. Andere Teilnehmende empfehlen zudem, die Massnahmen, deren Fehlen eine Benachteiligung im Arbeitsverhältnis darstellen würde, analog zu Art. 2 Abs. 5 im Einzelnen zu nennen. Eine Aufzählung würde sowohl Arbeitgeber als auch Menschen mit Behinderungen eine Orientierungshilfe bieten und so die Rechtssicherheit erhöhen. Idealerweise sollten diese Massnahmen als Rahmenbedingungen dienen.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis schlagen ausserdem vor, auf die gleichzeitige Verwendung der Begriffe *Benachteiligung* und *Diskriminierung* zu verzichten und sich gegebenenfalls auf den Begriff der Diskriminierung der UNO-BRK zu beziehen. Sie empfehlen auch, auf die – unnötige – doppelte Erwähnung des Prinzips der Verhältnismässigkeit (Art. 2 Abs. 6 und 12a VE-BehiG) zu verzichten. Schliesslich fordern sie eine Klarstellung dieses Prinzips in Anlehnung an § 7 des Gesetzes über die Rechte von Menschen mit Behinderungen des Kantons BS, der eine Bedarfsermittlung im Hinblick auf verschiedene Interessen, einschliesslich der Interessen der Person mit Behinderung, vorsieht.

Der Kanton **ZG** beantragt folgende Änderung:

Art. 2 Abs. 1 und 6

⁶ *Als angemessene Vorkehrungen gelten erforderliche und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unzumutbare Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten geniessen oder ausüben können.*

Art. 3 Bst. g

Die meisten Kantone und Behindertenorganisationen begrüssen diese Bestimmung als mit den Grundsätzen der UNO-BRK übereinstimmend und kohärent.

Andere, wie der Kanton **BL**, drücken eine bedingte Unterstützung aus und fordern Leitplanken oder zusätzliche Massnahmen, um diese Ausweitung zu begrenzen. Der Kanton **UR** äussert Bedenken über die finanziellen Auswirkungen dieser Bestimmung auf kleine und/oder finanzschwache Gemeinden und betont, dass diese nicht zu unverhältnismässig kostenintensiven Massnahmen gezwungen werden sollten, es sei denn, die IV würde sich massgeblich an den Kosten der Massnahmen beteiligen.

Im Gegensatz dazu fordern Akteure wie die **SVP**, einige Arbeitgeberorganisationen wie der **Arbeitgeberverband Region Basel** sowie **Arbeitgeber Banken** und der **SAV** die ersatzlose Streichung dieser Bestimmung, wobei sie mit schwer abschätzbaren Auswirkungen auf die Wirtschaft und mit einer drohenden Überregulierung argumentieren.

HotellerieSuisse lehnt diese Bestimmung ebenfalls ab und kritisiert eine Überregulierung, die teilweise über das Ziel der Revision hinausgehe.

Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis}

Die Revision dieser Bestimmung wird von den Kantonen und den Behindertenorganisationen insgesamt begrüsst.

Einige Teilnehmende (**BS, FR, GE, LU, ZG, SODK** und die Kantone, die auf ihre Stellungnahme verwiesen haben [**AR, JU, OW, SH, SZ**]) fordern, die Mitwirkung in allen für Menschen mit Behinderungen relevanten Prozessen der Konzeption, Planung, Umsetzung und Evaluation von Massnahmen (z. B. Fördermassnahmen, Unterstützungsangebote, Gestaltung des öffentlichen Raums) zu verankern und nicht nur in den Entscheidungsprozessen über die in Abs. 1 genannten Massnahmen.

ARTISET/INSOS bedauern, dass Abs. 1^{bis} die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen relativiert («in angemessener Form»).

Der Kanton **BS** beantragt, diese Bestimmung folgendermassen zu ändern:

Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis}

¹ 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.

*^{1bis} Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen **Umsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderungen und anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen**, Menschen mit Behinderungen in angemessener Form ein.*

In Anlehnung an sein kantonales Gesetz beantragt der Kanton **BS**, Art. 5 wie folgt zu ergänzen:

Art. 5 Abs. 1^{ter}

« Bund und Kantone fördern die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen, insbesondere in der Arbeit, der Bildung, der Kultur, dem Wohnen, bei der Kommunikation, der Mobilität, der Gesundheit und der Freizeit. Massnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderungen sind so auszugestalten, dass diesen eine möglichst selbstbestimmte und selbstverantwortete Lebensführung ermöglicht wird. »

Der Kanton **GE** beantragt, einen speziellen Absatz einzufügen, der klarstellt, dass Menschen mit Behinderungen an der Ausarbeitung aller Massnahmen, die sie wesentlich betreffen, beteiligt werden müssen.

Der Kanton **GE** ist zudem der Ansicht, dass Art. 5 um einen Absatz ergänzt werden müsse, der den Bund und die Kantone verpflichte, Massnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderungen zu ergreifen.

Der Kanton **UR** beantragt, die Bestimmung wie folgt zu ändern:

Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis}

*¹ Bund und Kantone ergreifen **angemessene** Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; sie tragen dabei den unterschiedlichen Behinderungen und den besonderen Bedürfnissen von ~~Frauen~~ **Menschen** mit Behinderungen Rechnung.*

^{1bis} Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen Menschen mit Behinderungen in angemessener Form ein.

Der Kanton **SO** beantragt, die Bestimmung wie folgt zu ändern:

Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis}

¹ Bund und Kantone ergreifen angemessene Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. Sie sind so auszugestalten, dass Menschen mit Behinderungen eine möglichst selbstbestimmte und selbstverantwortete Lebensführung ermöglicht wird. Den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen und weiteren Personen, die von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind, ist Rechnung zu tragen. ~~Sie tragen dabei den unterschiedlichen Behinderungen und den besonderen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung.~~

Der Kanton **NW** beantragt, die Bestimmung wie folgt zu ändern:

Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis}

¹ Bund und Kantone ergreifen Fördermassnahmen ~~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.

^{1bis} Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen Menschen mit Behinderungen in angemessener Form ein.

Der Kanton **ZG** beantragt die folgenden Änderungen:

Art. 5 Abs. 1 und 1^{bis}

¹ 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.~~

*^{1bis} Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen Menschen mit Behinderungen **bei der Entwicklung und Umsetzung** ~~in angemessener Form~~ ein.*

'Der **SSV** beantragt, nicht nur die besonderen Bedürfnisse von Frauen zu berücksichtigen, sondern auch diejenigen von Menschen, die speziell von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind, wie Migrantinnen und Migranten oder LGBTIQ-Personen mit Behinderungen. Er schlägt vor: «Zudem wird angeregt auf den Begriff «besondere Bedürfnisse» zu verzichten und direkt zu formulieren: «... den unterschiedlichen Behinderungen und insbesondere den Frauen mit Behinderungen Rechnung».

Der **SSV** schlägt zudem folgende Änderung von Abs. 1^{bis} vor:

^{1bis} Sie beziehen bei der Festlegung der Massnahmen Menschen mit Behinderungen ~~in angemessener Form~~ ein.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis wünschen sich eine konkretere Formulierung der Pflichten und machen folgenden Vorschlag:

Art. 5 Abs. 1 durch folgenden Art. 5 ersetzen:

¹ Bund und Kantone sind verpflichtet, unabhängig von individuellen Beanstandungen alle gesetzgeberischen, politischen und Verwaltungsmassnahmen zu ergreifen, die erforderlich sind, um den Zweck dieses Gesetzes gemäss Art. 1 zu erfüllen.

² Die Massnahmen müssen der Realität von Menschen mit Behinderungen entsprechen. Sie sind so zu gestalten, dass sie ihnen ermöglichen, ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu führen und die Verantwortung dafür zu übernehmen.

³ Bund und Kantone müssen die erforderlichen Massnahmen kontinuierlich und unter Ausschöpfung aller verfügbaren Mittel, einschliesslich der Mittelumschichtung, ergreifen.

⁴ Sie begründen die ausgewählten Massnahmen, verabschieden einen Zeitplan, legen Meilensteine fest, definieren Kontrollmechanismen und stellen die Ressourcen zur Verfügung. Sie entschädigen die Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, für ihre Konsultation und Einbeziehung.

Art. 5 Abs. 1^{bis} durch folgenden Art. 5a ersetzen:

¹ Bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Gesetzes-, Verwaltungs- und anderen Massnahmen, die sich direkt oder indirekt auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen auswirken können, führen Bund und Kantone mit den Menschen mit Behinderungen über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen und beziehen sie aktiv ein.

² Sie stellen sicher, dass die Konsultation und der Einbezug in einem frühen Stadium erfolgen, in dem noch alle Optionen offen sind und eine wirksame Partizipation stattfinden kann.

³ Sie gewährleisten ihren Zugang zu relevanten Informationen, insbesondere durch geeignete Unterstützungs- und Anpassungsmassnahmen. Sie informieren die konsultierten und beteiligten Organisationen über das Ergebnis des Prozesses.

⁴ Sie entschädigen die Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, für ihre Konsultation und Einbeziehung.

Art. 6 Abs. 1 und 2

Für den vorliegenden Artikel verweisen wir auf die Stellungnahmen, in denen gefordert wird, den Begriff *Diskriminierung* durch *Benachteiligung* (oder umgekehrt) zu ersetzen.

Die **FDP** hält diese Bestimmung für sinnvoll. Die **SVP** lehnt jede Änderung dieses Artikels ab.

Nach Ansicht von **Swiss Olympic** und **Swiss Deaf Sport** sollte in der Botschaft explizit erwähnt werden, dass diese Bestimmung auch für sportliche Leistungen gilt.

Der Kanton **BS** beantragt, sich an seinem kantonalen Gesetz zu orientieren und die Bestimmung wie folgt zu ändern:

¹ Private, die Dienstleistungen öffentlich anbieten, dürfen Menschen mit Behinderungen auf Grund ihrer Behinderung weder direkt noch indirekt ~~diskriminieren~~ benachteiligen.

² Sie müssen angemessene ~~Vorkehrungen~~ Massnahmen treffen, um ~~Benachteiligungen von~~ ihre Leistungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen und damit deren Benachteiligung zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.

Sofern der Begriff der Diskriminierung beibehalten wird, beantragen **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**, Art. 6 Abs. 2 wie folgt zu ändern:

Art. 6 Abs. 2

² Sie müssen angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. **Die Weigerung, angemessene Vorkehrungen zu treffen, bedeutet eine Diskriminierung im Sinne von Abs. 1.**

Für den Dachverband **Freikirchen.ch** ist unklar, ob religiöse Dienstleistungen in den Geltungsbereich von Art. 6 BehiG fallen, für **Glaube und Behinderung** ist hingegen klar, dass die Bestimmung alle Kirchen und religiösen Anbieter einschliessen muss, unabhängig davon, ob sie privat, öffentlich oder

halböffentlich finanziert und organisiert werden. Grundsätzlich sind laut **Glaube und Behinderung** von Kirchen organisierte Veranstaltungen (z. B. Gottesdienste und andere Feiern, Seelsorge, Kinder-, Jugend-, Familien- und Seniorenarbeit) öffentliche Veranstaltungen und fallen daher in den Geltungsbereich des Gesetzes. Ebenso sind alle Kirchen und religiösen Anbieter betroffen und müssen sich für barrierefreie Arbeitsumgebungen einsetzen, unabhängig davon, ob es sich um private, staatliche oder halbstaatliche Einrichtungen handelt.

Art. 6 Abs. 3

Um zusätzliche Kosten für die Anpassung von IT-Produkten an die schweizerischen Vorgaben zu vermeiden, empfiehlt **SUISSEDIGITAL**, jegliche Ergänzungen zu den internationalen Standards zu vermeiden, und betont, dass es wichtig sei, die betroffenen Parteien einzubeziehen, um die Angemessenheit und Verhältnismässigkeit der technischen Vorschriften zu gewährleisten. Der Verband für Kommunikationsnetze fordert daher, das rechtliche Gehör im Gesetz zu verankern. Die Beteiligung an der Erarbeitung der Standards müsste auf private Organisationen von internationalem Gewicht beschränkt sein, um Willkürregulierungen zu verhindern. Laut **SUISSEDIGITAL** könne es nicht angehen, dass irgendeine private Organisation Standards erlasse und der Bundesrat dann befugt sei, auf diese privaten Normen zurückzugreifen, ohne deren Relevanz zu beachten. Eine solche Regelung würde einer politisch basierten Willkür Tür und Tor öffnen.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis weisen darauf hin, dass das BehiG ausdrücklich auf den eCH-0059-Standard und die international anerkannten Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) des World Wide Web Consortiums (W3C) verweisen sollte.

Diese Organisationen fragen sich zudem, ob die beiden im erläuternden Bericht genannten Bereiche des elektronischen Geschäftsverkehrs (E-Commerce) und der Informations-, Kommunikations- und Transaktionsprodukte und -dienstleistungen (IKT-Produkte und -Dienstleistungen) ausreichend sind, um eine barrierefreie Nutzung im Alltag nötiger Dienstleistungen zu gewährleisten. Die Hinweise in Klammern «E-Commerce» und «IKT-Produkte und -Dienstleistungen» deuten auf eine beabsichtigte Beschränkung auf die genannten Bereiche hin. Laut **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** muss die Botschaft klarstellen, dass E-Banking und Versicherungstools mitgemeint sind.

Sofern der Begriff der Diskriminierung beibehalten wird, beantragen **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**, Art. 6 Abs. 3 wie folgt zu ändern:

Art. 6 Abs. 3

³ Digital angebotene Dienstleistungen müssen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen den internationalen und nationalen Informatikstandards entsprechen, andernfalls liegt eine Diskriminierung im Sinne von Abs. 1 vor.

Der **SSV** beantragt für Abs. 3 folgende Präzisierung:

Art. 6 Abs. 3

³ Digital angebotene Dienstleistungen müssen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen mindestens den aktuellen internationalen und nationalen Informatikstandards entsprechen. Der Bundesrat erlässt gestützt auf die Normen der Interessensverbände und -organisationen die nötigen technischen Vorschriften. Er kann technische Normen privater Organisationen für verbindlich erklären, sofern diese mindestens die Kriterien der Interessensverbände und -organisationen erfüllen.

Asut und Sunrise beantragen, den Absatz wie folgt zu ändern:

Art. 6 Abs. 3

³ Digital angebotene Dienstleistungen müssen hinsichtlich der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen den internationalen ~~und~~-oder den nationalen Informatikstandards entsprechen. Der Bundesrat erlässt die nötigen technischen Vorschriften. Er kann technische Normen privater Organisationen für verbindlich erklären.

SUISSEDIGITAL beantragt, den Absatz wie folgt zu ändern:

Art. 6 Abs. 3

³ 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 international anerkannter privater Organisationen für verbindlich erklären, nachdem er die betroffene Branche dazu angehört hat.

Art. 6a

Für den vorliegenden Artikel verweisen wir auf die Kommentare zu den terminologischen Anmerkungen zu den Begriffen *Diskriminierung* und *Benachteiligung* (vgl. Ziff. 4.1.2).

Der Kanton **BS** beantragt, die Bestimmung wie folgt zu ändern:

Art. 6a

¹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen dürfen auf Grund ihrer Behinderung weder direkt noch indirekt ~~diskriminiert~~ benachteiligt werden, insbesondere bei der Stellenbesetzung, den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Entlassung.

² Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen angemessene ~~Vorkehrungen~~ Massnahmen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.

Der Kanton **FR** möchte ausdrücklich darauf hinweisen, dass eine Anpassung der Entlohnung an die Arbeitsleistung, insbesondere bei Personen, die in Werkstätten arbeiten oder an Eingliederungsmassnahmen teilnehmen, keine Diskriminierung darstellt. Seiner Meinung nach ist diese Klarstellung unerlässlich, um die Errungenschaften im Bereich der Arbeit zu erhalten, insbesondere für Menschen mit besonders schweren Behinderungen.

Der Kanton **ZG** ist der gleichen Meinung und regt an, die Entlohnung von Menschen im zweiten Arbeitsmarkt in einer Verordnung zu regeln. Seiner Ansicht nach muss Abs. 2 so präzisiert werden, dass die bisherigen IV-Leistungen weiterhin und ungemindert für eine Integration in den Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt werden.

Der Kanton **ZG** beantragt folgende Änderungen:

Art. 6a

¹ 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.

² Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.

Der Kanton **VD** präzisiert, dass es Fälle gibt, in denen eine Behinderung ein nicht zu umgehendes Hindernis für bestimmte Arbeitsstellen darstellt (z. B. in bestimmten Funktionen der Polizei), und dass

es dann keine Diskriminierung der Person ist, wenn man ihr die Anstellung verweigert, auch wenn dies ausdrücklich wegen ihrer Behinderung geschieht.

Arbeitgeber Banken, das **KMU-Forum** und der **Arbeitgeberverband Region Basel** plädieren für die Streichung der Art. 6a ff.

Sofern der Begriff der Diskriminierung beibehalten wird, beantragen **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**, Art. 6 Abs. 2 wie folgt zu ändern:

² *Sie müssen angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. Die Weigerung, angemessene Vorkehrungen zu treffen, stellt eine Diskriminierung im Sinne von Abs. 1 dar.*

Les employeurs sont tenus de procéder à des aménagements raisonnables afin de prévenir, de réduire ou d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées. Le refus de procéder à des aménagements raisonnables constitue une discrimination au sens de l'al. 1.

ARTISET/INSOS äussern Bedenken hinsichtlich des Ansatzes der Einzelfallbetrachtung, der ihrer Meinung nach das Verständnis, was eine Diskriminierung darstellt und beinhaltet, schwierig macht. Die Pflichten für Arbeitgeber würden dadurch «relativiert», was die Rechtsunsicherheit und damit das Risiko von gerichtlichen Beurteilungen erhöht.

Arbeitgeber Zürich VZH beantragt, die Bestimmung wie folgt zu ändern:

Art. 6a

¹ *Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen angemessene **Vorkehrungen die ihnen billigerweise zugemutet werden können** treffen, um ~~Benachteiligungen~~ **Diskriminierung** von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen.*

Nach Ansicht der **Aargauischen Industrie- und Handelskammer** muss klargestellt werden, dass eine Kündigung gerechtfertigt ist, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer mit Behinderungen trotz angemessener Vorkehrungen den Anforderungen ihrer oder seiner Stelle nicht genügt oder die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt wird. Sie betont, dass angemessene Vorkehrungen erst nach Ablauf der Probezeit verpflichtend sein sollten und nicht in einer Anpassung arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten bestehen dürften; dies sollte in Abs. 2 klargestellt werden. Sie betont, dass so die Vertragsinhaltsfreiheit der Arbeitgeber gewahrt würde.

Art. 8 Abs. 3 und 4

Für den vorliegenden Artikel verweisen wir auf die Kommentare zu den terminologischen Anmerkungen zu den Begriffen *Diskriminierung* und *Benachteiligung* (vgl. Ziff. 4.1.2).

Der Kanton **TI**, **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** und **ARTISET/INSOS** halten diese Änderung für logisch.

Der Kanton **BS** beantragt, die Bestimmung wie folgt zu ändern:

Art. 8 Abs. 3 und 4

³ *Wer von einer ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 betroffen ist, kann beim Gericht verlangen: a. eine drohende ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung zu verbieten; b. eine bestehende ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung zu beseitigen; c. eine ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt; d. den Dienstleister anweisen, eine Entschädigung zuzusprechen.*

⁴ Wer auf Grund seiner Behinderung ~~diskriminiert~~ benachteiligt wird, weil ein Dienstleister angemessene ~~Verkehrungen~~ Massnahmen 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.

Die **FDP** möchte, dass in Art. 8 Abs. 4 explizit erwähnt wird, dass die Kosten für zugängliche Leistungen verhältnismässig sein müssen.

Nach Ansicht der **SVP** ist der in Art. 8 Abs. 3 Bst. a verwendete Begriff der *drohenden Diskriminierung* äusserst vage und schlecht umschrieben. Die **SVP** beantragt daher, Art. 8 Abs. 3 Bst. a zu streichen.

Die **Aargauische Industrie- und Handelskammer** ist der Ansicht, dass eine Obergrenze für die Entschädigung beibehalten werden sollte, wie es derzeit der Fall ist. Sie schlägt jedoch vor, sie auf 10 000 Franken zu erhöhen.

Art. 8a

Einige Kantone (die diesen Artikel mehrheitlich inhaltlich unterstützen) und Arbeitgeber wünschen, dass sich diese neue Bestimmung stärker an den Bestimmungen des GIG orientiert. So sollte analog zum GIG (Art. 5 Abs. 4) die maximale Entschädigung im Falle der Ablehnung einer Anstellung auf drei Monatslöhne festgelegt werden. Art. 8a Abs. 3 sieht vor, dass Art. 336a OR bei einer diskriminierenden Kündigung anwendbar ist. Der Artikel sieht jedoch eine maximale Entschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen vor. Für diese Teilnehmenden scheint es unbegreiflich, dass die Ablehnung einer Anstellung unter bestimmten Umständen härter bestraft werden kann als eine diskriminierende Kündigung. Ihrer Meinung nach sollte daher die in Art. 8a Abs. 2 vorgesehene maximale Entschädigung entsprechend dem GIG in Betracht gezogen werden.

Der Kanton **BS** beantragt, Art. 8a wie folgt zu ändern:

¹ Wer von einer *Diskriminierung Benachteiligung* im Sinne von Artikel 6a Absatz 1 betroffen ist, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen: a. eine drohende ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung zu verbieten; b. eine bestehende ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung zu beseitigen; c. eine ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt; d. die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber anzuweisen, eine Entschädigung zuzusprechen.»

² Besteht die ~~Diskriminierung~~ Benachteiligung 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.

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

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

Laut dem Kanton **ZH** ist die Formulierung «Arbeitsverhältnis nach dem OR» irritierend, zumal das revidierte BehiG auch für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse gilt. Er verlangt, dass die Formulierung präzisiert oder weggelassen wird.

Der Kanton **UR** beantragt folgende Änderung:

Art. 8a

~~² Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nach dem OR Wird die Ablehnung einer Anstellung oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses diskriminierend begründet, oder Stellt allein eine Behinderung der Grund für die Ablehnung einer Anstellung oder für eine Kündigung eines Arbeitsverhältnisses dar, 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.~~

Die **SVP**, der **Arbeitgeberverband Region Basel**, der **Arbeitgeber Zürich VZH**, **Arbeitgeber Banken** und die **Aargauische Industrie- und Handelskammer** beantragen, Art. 8a sowie Art. 6a ersatzlos zu streichen. Sollte Art. 6a dennoch in Kraft treten, fordern sie, die Formulierung von Art. 8a in Anlehnung an das Gleichstellungsgesetz (GIG, SR 151.1) anzupassen und die Aufzählung der Rechtsansprüche zu übernehmen.

In diesem Sinne beantragen sie folgende Änderung:

Art. 8a

¹ Wer von einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 6a Absatz 1 betroffen ist, kann **dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen:**

eine drohende Diskriminierung zu verbieten;

eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;

eine Diskriminierung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt;

~~die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber anzuweisen, eine Entschädigung zuzusprechen. oder die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.~~

² 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.

³ 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.

In Bezug auf Abs. 2 wird in diesen Stellungnahmen die Meinung geäußert, dass die maximale Entschädigung im Falle der Ablehnung einer Anstellung auf drei Monatslöhne festgelegt werden sollte (analog zu Art. 5 Abs. 4 GIG). In Bezug auf Abs. 3 sind sie der Ansicht, dass bei einer diskriminierenden Kündigung die maximale Entschädigung von sechs Monatslöhnen (Verweis auf das OR) kohärent ist.

In Bezug auf Abs. 4 schliesslich schlagen die Vertreter der Wirtschaft vor, eine maximale Entschädigung von sechs Monatslöhnen bei einer Weigerung, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen, festzulegen, in Anlehnung an die maximalen Entschädigungen, die in anderen Bereichen des Arbeitsrechts gelten. Sie betonen die Wichtigkeit dieser Massnahme, um Rechtssicherheit zu gewährleisten und die Gewaltenteilung zu respektieren. Sie weisen das Argument zurück, dass die Festlegung einer maximalen Entschädigung Arbeitgeber dazu veranlassen könnte, eine Interessenabwägung zwischen der zu bezahlenden Entschädigung und den Kosten der Vorkehrungen vorzunehmen, und betonen, dass die Rechtssicherheit vorgehe.

Ein Antrag ist daher, Abs. 4 wie folgt zu ändern und einen neuen Abs. 5 einzuführen:

Art. 8a

⁴ 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 bei der Verwaltungsbehörde verlangen, diese Vorkehrungen anzuordnen oder ihm eine Entschädigung zuzusprechen, die vom Gericht oder der Verwaltungsbehörde unter Würdigung aller Umstände festgelegt wird. **Die Entschädigung darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht.**

⁵ **Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Abs. 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht.**

Laut **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** müsste Art. 8a eine Verpflichtung der Arbeitgeber enthalten, einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, der/die während des Arbeitsverhältnisses von einer Behinderung neu betroffen wird, so weit als möglich weiter zu beschäftigen (angemessene Vorkehrung mit dem Ziel der Aufrechterhaltung der Arbeitsstelle).

Zu Abs. 4 ist **Arbeitgeber Zürich VZH** der Meinung, dass die Höhe der Entschädigung bei der Verweigerung einer angemessenen Vorkehrung auf drei bis sechs Monatslöhne zu begrenzen sei.

Art. 9

Viele Teilnehmende fordern, auf die Änderung von Art. 9 zu verzichten oder eine Änderung vorzusehen, die das Beschwerderecht von Organisationen begünstigt.

Andere Teilnehmende nehmen zu dieser Bestimmung wie folgt Stellung:

Der Kanton **SZ** ist mit der vorgeschlagenen Änderung einverstanden.

Der **SAV** beantragt, auf die vorgeschlagene Änderung zu verzichten. Bei einer Beibehaltung sollten die Formulierungen an diejenigen von Art. 7 GIG angepasst werden.

Arbeitgeber Banken beantragt die Streichung dieser Bestimmung.

Arbeitgeber Zürich VZH möchte, dass Abs. 1 unverändert beibehalten und wie folgt ergänzt wird:

Art. 9

^{1bis} *Vereine und andere Organisationen, die nach ihren Statuten zur Wahrung der Interessen von Menschen mit Behinderungen befugt sind und seit mindestens zwei Jahren bestehen, können in eigenem Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie eine Schlichtungsstelle anrufen oder eine Klage einreichen.*

³ *Diesen Organisationen steht ein Beschwerderecht zu:*

- a. *bei Zivilverfahren zur Feststellung einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 6, 8 und 8a*

Arbeitgeberverband Zürich VZH ist der Ansicht, dass das Klagerecht von Vereinen und Organisationen gestrichen oder zumindest ausdrücklich auf Feststellungsklagen beschränkt werden soll. Der Verband ist zudem der Ansicht, dass auf eine Senkung der aktuellen Voraussetzungen des Klagerechts von Vereinen und Organisationen verzichtet werden sollte oder dass die Voraussetzungen entsprechend Art. 7 GIG festgelegt werden sollten (die Organisation muss seit mindestens zwei Jahren bestehen, der Ausgang des Verfahrens muss sich auf eine grosse Zahl Betroffener auswirken, und die Arbeitgeber müssen die Möglichkeit haben, Stellung zu nehmen).

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis schlagen vor, die Bestimmung wie folgt zu ändern:

In der deutschen Fassung:

Art. 9

¹ *Vereine und andere Organisationen, die nach ihren Statuten (Art. 89 Abs. 1 Bst. c ZPO neu: «oder Satzungen») zur Wahrung der Interessen von Menschen mit Behinderungen befugt sind, können im eigenen Namen Rechtsansprüche im Sinne dieses Gesetzes geltend machen.*

¹ *Les associations et les autres organisations qui sont habilitées aux termes de leurs statuts ou de leur acte constitutif à défendre les intérêts des personnes handicapées peuvent, en leur propre nom, faire valoir les droits subjectifs selon la présente loi.*

In Bezug auf Abs. 2 schlagen **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** vor, in der deutschen Fassung von Art. 9 Abs. 2 den Begriff *Beschwerde* durch den Begriff *Klage* wie folgt zu ergänzen:

² *Der Bundesrat bezeichnet die zur Klage und Beschwerde berechtigten Vereine und anderen Organisationen.*

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis sind der Ansicht, dass auch eine redaktionelle Anpassung der deutschsprachigen Version von Art. 9 Abs. 3 vorgenommen werden sollte, indem Bst. b und c mit *ein Beschwerderecht* zu ergänzen seien.

PARAT ist der Meinung, dass die Klageberechtigung nicht von einer politischen Entscheidung abhängen sollte und dass alle Vereine, die nach ihren Statuten befugt sind, die Interessen von Menschen mit Behinderungen zu vertreten, klageberechtigt sein sollten (und nicht nur die vom Bundesrat bezeichneten).

Die Organisationen gehörloser und hörbehinderten Menschen sind der Ansicht, dass Behindertenorganisationen ein Beschwerde- und Klagerecht für alle durch die Bundesgesetzgebung garantierten Rechte haben sollten.

Art. 9a

In Bezug auf Art. 9a unterstützen einige Teilnehmende die Verpflichtung der Arbeitgeber, die Nichtberücksichtigung einer Bewerbung für eine Anstellung schriftlich zu begründen, da dies die Rechte von Menschen mit Behinderungen stärken und eine bessere Integration fördern würde. Andere befürchten hingegen, dass eine solche Verpflichtung für die Arbeitgeber zu bürokratischem Aufwand führen und ihre Fähigkeit, Bewerbungen gründlich zu bewerten, beeinträchtigen könnte.

Wie bereits erwähnt, fordern die Kantone **BS, SG, VD**, der **SSV, Arbeitgeber Zürich VZH** und **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** die Prüfung der Möglichkeit, im BehiG eine spezialisierte Schlichtungsstelle analog zu Art. 10 GIG vorzusehen. Diese Stelle hätte die Aufgabe, auf einvernehmliche Lösungen hinzuarbeiten und dabei unterschiedliche Perspektiven sowie Schnittstellen zu sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen einzubeziehen. Diese Lösung würde Know-how bei der Beilegung von Streitigkeiten im Zusammenhang mit den Rechten von Menschen mit Behinderungen, insbesondere im Bereich des Erwerbslebens, aufbauen und so zur Etablierung einer einheitlichen Rechtspraxis auf nationaler Ebene beitragen.

Der Kanton **BS** erwähnt in diesem Zusammenhang Art. 243 Abs. 2 ZPO, der vorsieht, dass Streitigkeiten nach dem GIG unabhängig vom Streitwert in einem vereinfachten Verfahren behandelt werden. Er beantragt, diese Bestimmung auf Verfahren nach dem BehiG auszuweiten.

Laut dem Kanton **ZG** könnte bei einer Kombination aus dem Verbot der Diskriminierung bei der Anstellung (Art. 6a Abs. 1) und der Beweislasterleichterung (Art. 9b) eine fehlende positive Chemie während des Vorstellungsgesprächs von der sich bewerbenden Person schnell als diskriminierend

ausgelegt werden, insbesondere wenn diese Person eine Form von Behinderung hat. Der Kanton **ZG** beantragt daher, Art. 9a Abs. 1 und 2 zu streichen.

Der Kanton **ZH** stellt fest, dass die Rechtsmittelfristen gegen den Entscheid der Nichtanstellung durch einen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber allenfalls im Widerspruch zu der in Art. 9a Abs. 2 VE-BehiG vorgesehenen Klagefrist stehen. Es empfehle sich daher, bei den Verfahrensbestimmungen zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Arbeitgebern zu unterscheiden. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen beginnt die Klagefrist erst mit der Zustellung der begründeten Verfügung.

Laut dem Kanton **VD** besteht die Gefahr, dass diese Bestimmung zu rechtlichen und administrativen Schwerfälligkeiten führt und sogar kontraproduktiv sein könnte.

Auch die **FDP** ist nicht der Meinung, dass die schriftliche Begründung hilfreich ist, da sie ein Klima des Misstrauens und der Vorsicht bei Arbeitgebern schaffen und die Bemühungen um mehr Gleichstellung untergraben könnte.

Nach Ansicht des **SAV**, des **Arbeitgeberverbands Region Basel** und von **Arbeitgeber Zürich VZH** würde diese Bestimmung sogar dazu führen, dass andere Personengruppen (z. B. ältere oder teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende) benachteiligt würden. Diese Interessengruppen schlagen daher vor, sie zu streichen. Sollte der Artikel dennoch beibehalten werden, fordern sie, eine Frist von drei Monaten festzulegen, innerhalb derer der Arbeitgeber seinen Entscheid schriftlich begründen muss (Verwirkungsfrist). Analog zu Abs. 3 sind sie zudem der Ansicht, dass es sinnvoll wäre, auf das Verfahren gemäss Art. 336b OR zu verweisen.

HotellerieSuisse bezweifelt, dass die Pflicht, eine Nichtanstellung schriftlich zu begründen, oder gar in einer gerichtlichen Auseinandersetzung eine allfällige Diskriminierung zu beweisen, die Integration in den Arbeitsmarkt fördert. Für Arbeitgeber stelle sie hingegen einen unverhältnismässigen Aufwand dar. In der Schweiz ist die Anstellungs- und Kündigungsfreiheit bereits gesetzlich geregelt, und Diskriminierung ist verboten. Eine weitere Regulierung sei nicht nötig und **HotellerieSuisse** beantragt daher die Streichung von Art. 9a.

Arbeitgeber Banken beantragt ebenfalls, diesen Artikel zu streichen.

PARAT ist der Meinung, dass die Verwirkungsfrist erst nach der schriftlichen Mitteilung des Grundes gemäss Abs. 1 beginnen sollte, um Arbeitgeber zu motivieren, den Grund rasch mitzuteilen.

Art. 9b

Arbeitgeber Zürich VZH ist der Ansicht, dass die Beweislast erleichterung nicht für das Vereins-/Organisationsklagerecht gelten sollte.

Die Kantone **BL**, **BS**, **NE**, **TI**, **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** und **ARTISET/INSOS** unterstützen die Beweislast erleichterung.

Der Kanton **GR** ist der Ansicht, dass bei einer Beweislast erleichterung auf eine zielgerichtete und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Behindertenorganisationen geachtet werden sollte.

Der Kanton **BS** beantragt folgende Änderung:

Art. 9b

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.

Der Kanton **SZ** will die Beweislast erleichterung streichen.

Nach Ansicht der **Arbeitgeberverbände** ist die Formulierung der Bestimmung des GIG über die Beweislast erleichterung besser geeignet als die Formulierung in der deutschen Fassung des VE-BehiG. Sie fordern daher, diese Bestimmung zu streichen oder sie an die Bestimmung des GIG anzupassen. Sollte die Beweislast erleichterung beibehalten werden, sollte sie nicht für Diskriminierung bei der Anstellung gelten, sondern sich auf spezifische Aspekte wie Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung beschränken. Eine Diskriminierung bei der Anstellung müsste nach dem üblichen Beweismass nachgewiesen werden.

Einige **Arbeitgeberverbände** beantragen folgende Änderung:

Art. 9b

*Bei Verfahren nach den Artikeln 8 und 8a bezüglich der **Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung** wird ~~gilt~~ eine Diskriminierung oder eine Benachteiligung **vermutet als gegeben**, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.*

Der **SAV** versteht nicht, warum die deutsche Formulierung von der französischen Version abweicht («*gilt eine Diskriminierung oder eine Benachteiligung als gegeben, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird*»). Diese Formulierung impliziert, dass in jedem Fall eine Diskriminierung resp. Benachteiligung vorliegt. Gemäss der allgemeinen Beweislastregel von Art. 8 ZGB muss jedoch die Partei, die aus einer missbräuchlichen Kündigung gemäss Art. 336a OR Ansprüche geltend macht, sowohl das Vorhandensein eines missbräuchlichen Kündigungsgrundes als auch die Kausalität dieses Grundes beweisen. Eine Beweislastumkehr würde dem Arbeitgeber die Beweisführung in unzumutbarer Weise erschweren. Der **SAV** beantragt daher die Streichung dieser Bestimmung. Bei einer Beibehaltung des Artikels beantragt er, die deutsche Formulierung an diejenige von Art. 6 GIG anzupassen, und zwar wie folgt:

Art. 9b

*Bei Verfahren nach den Artikeln 8 und 8a ~~gilt~~ **wird** eine Diskriminierung oder eine Benachteiligung ~~als gegeben~~ **vermutet**, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.*

Das **KMU-Forum** und die **Aargauer Industrie- und Handelskammer** machen die gleiche Bemerkung zu den sprachlichen Abweichungen.

Laut **HotellerieSuisse** ist die Beweislast erleichterung schwer zu verstehen. Der Verband ist der Ansicht, dass die Begründung, die Beweismittel liegen in den Händen der Arbeitgeber, nur bedingt zutreffen. Es sei nicht nachvollziehbar, warum diese Erklärung zu einer Beweislast erleichterung führen sollte. Es bestehe ein nicht unerhebliches Risiko, dass Betriebe ungerechtfertigt wegen Diskriminierung verurteilt würden. **HotellerieSuisse** beantragt deshalb die Streichung dieses Artikels.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis sind der Ansicht, dass die Beweislast erleichterung auf alle Verfahren des BehiG erweitert werden sollte.

Arbeitgeber Banken beantragt die Streichung des Artikels.

Arbeitgeber Zürich VZH möchte die Worte «*oder eine Benachteiligung*» streichen und fordert eine Klarstellung, dass die Beweislast erleichterung analog zum GIG nicht für die Ablehnung der Anstellung sowie für das Vereins-/Organisationsklagerecht gilt.

PARAT ist der Ansicht, dass die Beweislast erleichterung dieses Artikels auch für die Verbandsklage gemäss Art. 9 gelten sollte.

Art. 10 Abs. 1

Der Kanton **NE** begrüsst diese Bestimmung ausdrücklich.

Der Kanton **BL** beantragt, dass die Unentgeltlichkeit des Verfahrens nicht generell auf Verfahren zu Arbeitsverhältnissen ausgedehnt werden soll. Er schlägt vor, die Unentgeltlichkeit auf Schlichtungsverfahren zu begrenzen, aber eine finanzielle Eintrittsschwelle zur Anrufung richterlicher Behörden beizubehalten. Zudem sei die Zuständigkeit der bestehenden Schlichtungsstellen zu erweitern, die sich auch mit Diskriminierungsstreitigkeiten im Erwerbsleben befassen könnten.

Der Kanton **BS** weist darauf hin, dass sich die Unentgeltlichkeit für den privatrechtlichen Bereich an sich aus Art. 113 Abs. 2 Bst. b ZPO bzw. Art. 114 Abs. 1 Bst. b ZPO ergibt. Der Kanton ist jedoch der Ansicht, dass die Bestimmung notwendig sei, da sie sich auch auf Verfahren aufgrund von Rechtsansprüchen bei Bauten, Anlagen oder Fahrzeuge beziehe.

PARAT ist der Ansicht, dass Art. 10 neben der Unentgeltlichkeit des Verfahrens auch die Entschädigung der Anwaltskosten der Gegenseite im Falle des Unterliegens in einem Zivilverfahren ausschliessen sollte. Darüber hinaus sollte die Unentgeltlichkeit auch für das Verfahren vor dem Bundesgericht gelten.

Art. 11 Abs. 2

Der Kanton **BS** beantragt, die Bestimmung wie folgt zu ändern:

Art. 11 Abs. 2

²Das 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~~ Benachteiligung.

Arbeitgeber Banken beantragt die Streichung dieser Bestimmung.

PARAT ist der Ansicht, dass Art. 11 Abs. 1 Bst. b gestrichen werden sollte (zu beachten ist, dass dieser Absatz in der vorliegenden Revision nicht geändert wird). Sie ist der Ansicht, dass der diskriminierungsfreie Zugang Vorrang vor den Anliegen des Natur- und Heimatschutzes haben sollte. Sie fügt hinzu, dass die Höhe des Schadensersatzes geeignet sein sollte, zukünftige Verstösse zu verhindern.

Art. 12a

Dem Kanton **BL** zufolge müssen die Prinzipien der Verhältnismässigkeit und der Angemessenheit präzisiert werden, ebenso wie die Massnahmen, die privaten Anbietern von Dienstleistungen, die für die Öffentlichkeit bestimmt sind, auferlegt werden. Zur Veranschaulichung führt er Beispiele aus seiner kantonalen Gesetzgebung an. In begründeten Fällen ist er der Ansicht, dass öffentliche oder private Interessen der tatsächlichen Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen entgegenstehen können. Folgende Interessen könnten beispielsweise berücksichtigt werden:

- die Art und Bedeutung des in Frage stehenden Anspruchs;
- die Schwere resp. die Dauer der Betroffenheit;
- die Verfügbarkeit vergleichbarer Ausweichmöglichkeiten;
- Anzahl der potenziell betroffenen Menschen mit Behinderungen.

Der Kanton **BS** beantragt, folgenden Absatz hinzuzufügen, der sich auf alle Rechtsansprüche bezieht:

Art. 12a

¹ Öffentliche und private Interessen, welche den in diesem Gesetz verankerten Rechten entgegenstehen, können deren Einschränkung soweit rechtfertigen, als sie die Interessen an der tatsächlichen Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen überwiegen.

Der Kanton **BS** beantragt, in dieser Bestimmung den Begriff *Vorkehrung* durch *Massnahmen* zu ersetzen und den Gesetzestext in Anlehnung an sein kantonales Gesetz folgendermassen zu ergänzen:

³ Weigert sich ein Unternehmen, angemessene ~~Vorkehrungen~~ Massnahmen nach Artikel 6 Absatz 2 zu treffen, so berücksichtigt das Gericht bei der Interessenabwägung nach Artikel 11 Absatz 1 insbesondere: a. die Grösse und die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens; b. die Anzahl der Personen, die die Dienstleistung in Anspruch nehmen; c. die Art und Bedeutung der in Frage stehenden Dienstleistung ~~ed.~~ das Vorhandensein einer Ersatzlösung, die geeignet ist, Ungleichheit zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; ~~de.~~ die Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten Dritter.

⁴ Weigert sich ein Unternehmen, angemessene ~~Vorkehrungen~~ Massnahmen nach Artikel 6a Absatz 3 zu treffen, so berücksichtigt das Gericht oder die Verwaltungsbehörde bei der Interessenabwägung nach Artikel 11 Absatz 1 insbesondere: a. die Grösse und die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens; b. das Vorhandensein einer Ersatzlösung, die geeignet ist, Ungleichheit zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; c. die Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten Dritter, insbesondere der anderen Arbeitnehmenden.

Die Kantone **GE** und **SO** sowie einige Organisationen möchten das Kriterium des Umweltschutzes und der Bedeutung des Rechts, das eingeschränkt wird, hinzufügen (SO: «die Art und die Bedeutung des in Frage stehenden Anspruchs»).

Der Kanton **TI** argumentiert, dass die Kriterien für die Verhältnismässigkeit weder abschliessend sind noch sein können. Der Ausdruck «insbesondere» ist daher je nach Kanton relevant. Das Kriterium in Art. 12a Abs. 1 Bst. b – die Anzahl der Personen, die die Dienstleistung in Anspruch nehmen – hält der Kanton **TI** zwar für korrekt, möchte jedoch betonen, dass die Gefühle der Person mit Behinderungen verletzt werden können, wenn die von ihr subjektiv empfundene Diskriminierung von einer «ausreichenden» Anzahl von Personen empfunden werden muss, die die Dienstleistung in Anspruch nehmen, um eine rechtlich objektive Diskriminierung darzustellen.

Der Kanton **ZH** ist der Ansicht, dass die für die Interessenabwägung massgeblichen Kriterien auf Verordnungsstufe noch genauer definiert werden müssen.

Da die Reihenfolge der Kriterien von rechtlicher Bedeutung ist, schlägt der **SSV** vor, sie wie folgt zu ändern: c, b, a, d.

Der **SAV** möchte Abs. 2 streichen.

Arbeitgeber Banken beantragt, die Bestimmung zu streichen, da sie auf Arbeitsverhältnisse anwendbar ist.

In der Güterabwägung sind **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** der Ansicht, dass ein Absatz hinzugefügt werden sollte, um auch die vom Gemeinwesen und Privaten getroffenen und geplanten Massnahmen zum Schutz von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung zu berücksichtigen.

Arbeitgeber Zürich VZH beantragt, den Begriff *Benachteiligung* in Bst. c durch *Diskriminierung* zu ersetzen.

ARTISET/INSOS verlangt Klärung, ob die genannten Kriterien alternativ oder kumulativ zu verstehen sind.

Der **Arbeitgeberverband Region Basel** beantragt die Streichung dieses Artikels, da er einen gegenteiligen Effekt habe (siehe Argumente oben).

PARAT ist der Meinung, dass die Marktmacht eines Unternehmens berücksichtigt werden sollte, um eine Zweiklassengesellschaft zu verhindern. Ebenso sollte die Bedeutung der Vorkehrungen für die selbstständige Lebensweise von Menschen mit Behinderungen explizit berücksichtigt werden. **PARAT** fügt hinzu, dass zur Verhinderung von Missbrauch eine Ausnahme eingeführt werden sollte, die es dem Gericht ermöglicht, die Beseitigung der Benachteiligung unabhängig von den Kosten der Vorkehrung anzuordnen.

Art. 12b und 12c

Wie bereits gesagt, befürworten die Mehrheit der Kantone, die Vertreter der Städte und Gemeinden sowie die **FDP** die Anerkennung und Förderung der Gebärdensprachen im BehiG. Die Behindertenorganisationen sind jedoch klar dagegen.

In Art. 12c schlagen die Kantone **GE, UR, VS** und der **SSV** vor, die Kann-Formulierung («*können* die Verwendung von Gebärdensprachen fördern») durch eine verpflichtendere Formulierung («*müssen* die Verwendung von Gebärdensprachen fördern») zu ersetzen.

Der Kanton **SG** begrüsst hingegen die «Kann-Formulierung» des Artikels.

PARAT ist der Meinung, dass zusätzlich zur Gebärdensprache auch die Brailleschrift anerkannt werden sollte.

Art. 13

Der Kanton **UR** beantragt, die Bestimmung wie folgt zu ändern:

Art. 13 Abs. 1 und 1^{bis}

~~*Der Bund als Arbeitgeber*~~ **Die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber sorgt sorgen für Chancengleichheit Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen.**

ARTISET/INSOS begrüssen die vorgeschlagene Änderung und weisen darauf hin, dass es nicht fehl am Platz wäre, in einem neuen Abs. 12^{ter} zumindest zu erwähnen, dass die Gewährleistung der Chancengleichheit auch für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten soll.

Die **SP** und **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** halten die vorgeschlagenen Anpassungen für kosmetisch. Ihrer Meinung nach ist es entscheidend, dass der Bund als Arbeitgeber konkret handelt, um die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen auf dem regulären Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Dies erfordert die Einführung geeigneter gesetzgeberischer Massnahmen, einschliesslich der erforderlichen Unterstützungs- und Anpassungsmassnahmen.

Art. 14

Diese Bestimmung wurde nur wenig kommentiert.

Der Kanton **TI** empfiehlt eine möglichst breite Anwendung.

Der **SSV** regt an, die Formulierungen zu präzisieren (vgl. Hinweis zu Art. 6 Abs. 3).

Art. 14a

Für den vorliegenden Artikel verweisen wir auf die Stellungnahmen, in denen gefordert wird, den Ausdruck *vorschulische* (Art. 14a Abs. 1 Bst. a) durch *frühkindliche* Ausbildung zu ersetzen.

Der Kanton **BS** begrüsst, dass sich die Fördermassnahmen für Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen im Bildungsbereich insbesondere auf den frühkindlichen Bereich beziehen.

Laut dem Kanton **SG** beschränkt Art. 14a die Fördermassnahmen auf Personen mit Seh-, Hör- und Sprachbehinderungen. Eine solche Beschränkung sei nicht im Sinn der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Der Artikel sei daher offener zu formulieren.

Der Kanton **TI** unterstützt Art. 14a.

Der Kanton **VS** möchte, dass die in Art. 14a genannten Unterstützungsmassnahmen in der BehiV detailliert aufgeführt werden.

Der **SSV** ist der Ansicht, dass die Kann-Formulierung zu unverbindlich sei, eine direkte Formulierung wäre angebracht.

In Bezug auf Art. 14a begrüssen **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** den Fortschritt der Konkretisierung der Pflicht des Bundes zur Zugänglichkeit und Kommunikation. Sie stellen jedoch fest, dass keine klare Unterscheidung zwischen den objektivrechtlichen und den subjektivrechtlichen Dimensionen dieser Verpflichtung bestehe und dass es keine konkreten Zielvorgaben und Kontrollinstrumente gebe. Sie empfehlen daher, im BehiG eine objektivrechtliche Verpflichtung für Private zu verankern, die darauf abzielt, die erforderlichen baulichen, technischen und persönlichen Massnahmen zu ergreifen, damit ihre Leistungen und ihre Kommunikation für Menschen mit Behinderungen zugänglich werden.

Eine Privatperson beantragt, im Titel von Art. 14a auch die Politik zu erwähnen und einen neuen Art. 14d einzufügen, der es dem Bund ermöglicht, Veranstaltungen zur Förderung der politischen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (z. B. Behindertenparlamente) zu unterstützen oder dies an die Kantone zu delegieren.

Art. 20

Der Kanton **BS** beantragt, auch den Frühbereich (Kinder im Alter von 0 bis 4 Jahren und die Phase vor dem Schuleintritt) in diese Bestimmung aufzunehmen.

Er beantragt eine Änderung des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes (HFKG; SR 414.20):

Art. 30 Voraussetzungen für die institutionelle Akkreditierung

¹ *Für die institutionelle Akkreditierung gelten die folgenden Voraussetzungen:*

a. Die Hochschule oder die andere Institution des Hochschulbereichs verfügt über ein Qualitätssicherungssystem, das Gewähr dafür bietet, dass:(5bis) die Aufgaben so erfüllt werden, dass Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierungen aufgrund ihrer Behinderung geschützt und dass die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen gefördert werden.

Art. 22 Abs. 1

Einige (wenige) Kantone, drei Parteien (**EVP, SP, Grüne**) sowie die **grosse Mehrheit der Behindertenorganisationen** fordern eine Revision von Art. 22, um eine neue Anpassungsfrist für den öffentlichen Verkehr (z. B. 2030) zu verankern und dafür flankierende Massnahmen vorzusehen (Etappierung mit verbindlichen Zwischenzielen für die Transportunternehmen, Sanktionen bei Nichteinhaltung, solide, zweckgebundene Finanzierung). Einige Teilnehmende fordern auch, die Verantwortung des BAV gegenüber den Kantonen und Gemeinden zu stärken.

Der Kanton **VS** beantragt die Festlegung einer neuen Frist und die Erwähnung möglicher Finanzierungen im Hinblick auf die kantonalen Besonderheiten wie die Grösse des Gebiets und die Topografie der Alpenkantone.

Art. 23

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis fordern, dass der Aspekt der Zugänglichkeit des öffentlichen Verkehrs für Menschen mit einer Hör- und Sehbehinderung ausdrücklich in die Nachfolgeregelungen aufgenommen wird, die sich aus dieser Revision ergeben werden.

Art. 8 SpG

Zu dieser Bestimmung gibt es keine besondere Stellungnahme. Der Kanton **TI** und die **SVP** unterstützen sie ausdrücklich.

6 Weitere Stellungnahmen und Anträge

Einige Teilnehmende weisen auf Lücken im BehiG hin, die den Revisionsvorentwurf nicht betreffen, z. B. in Bezug auf die Zugänglichkeit von Bauten, Einrichtungen, ambulanten Leistungen, öffentlichen Verkehrsmitteln, Bildung und Kultur.

6.1 Beteiligung der betroffenen Personen

Mehrere Kantone (**BS, FR, GE, LU, ZG** sowie **AR, JU, OW, SH, SZ** über die **SODK**), zwei politische Parteien (**SP, Grüne**), vor allem aber die Mehrheit der Behindertendachverbände (**Agile, Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**) und einige ihrer Mitglieder bringen ihr grosses Bedauern über den fehlenden Einbezug von Menschen mit Behinderungen in den Gesetzgebungsprozess zum Ausdruck. Sie betonen, dass Menschen mit Behinderungen weder während der Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) noch bei der Ausarbeitung des vorliegenden VE-BehiG angemessen konsultiert wurden. Diese Lücke stehe im Widerspruch zu den Empfehlungen des UNO-BRK-Ausschusses, die eine Stärkung der Konsultationsmechanismen fordern, um einen aktiven Einbezug der Betroffenen zu gewährleisten. Diese Teilnehmenden fordern, systematisch und offen mit Behindertenorganisationen in Kontakt zu treten, sie zu konsultieren und sie rechtzeitig und sinnvoll einzubeziehen. Sie fordern, dass der VE-BehiG tiefgreifend unter engem Einbezug der Behindertenorganisationen überarbeitet wird. Hierzu sei die nötige Zeit zu investieren und die Inklusions-Initiative zu berücksichtigen. Schliesslich fordern sie eine konkretere und verbindlichere Formulierung von Art. 5 Abs. 1^{bis} VE-BehiG.

6.2 Verbesserung der beruflichen Integration und Überarbeitung von Art. 17 BehiG

ARTISET/INSOS betonen, dass die Bekämpfung von Diskriminierung mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen verknüpft werden müsse (vgl. die anderen oben genannten Bemerkungen zur beruflichen Integration). Ihrer Meinung nach betont der Vorentwurf, wie wichtig es ist, Massnahmen zum Gesundheitsschutz von Arbeitnehmenden mit Behinderungen zu ergreifen, aber es gebe einen deutlichen Unterschied in der Art und Weise, wie diese Massnahmen im Vergleich zum Arbeitsgesetz konkretisiert werden.

ARTISET/INSOS beantragen, Art. 17 BehiG wie folgt neu zu formulieren:

Neu: Art. 17 Impulsprogramm zur Integration ins Erwerbsleben

«¹ Der Bundesrat führt ein befristetes Impulsprogramm durch, um Anreizsysteme für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben. Er sieht zu diesem Zweck u.a. Investitionsbeiträge für das Coaching von Arbeitgeber:innen, die Einführung des Handlungskonzepts Supported Employment, die Schaffung oder Einrichtung von barrierefreien Arbeitsplätzen sowie notwendige personelle und technische Unterstützung vor.

² Der Bundesrat wertet das Impulsprogramm aus. Spätestens nach x Jahren unterbreitet er dem Parlament gestützt darauf permanente Massnahmen für eine verstärkte Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.»

Alternativ liesse sich ein solches Impulsprogramm in den Übergangsbestimmungen regeln. Darüber hinaus könnten Anpassungen im IVG vorgenommen werden zur Förderung der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und damit zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts.

6.3 Bauten und Anlagen

Mehrere Akteure bedauern das Fehlen von Vorschlägen des Bundesrates im Baubereich (**NW, SP, Grüne, EVP, Agile, Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis**), insbesondere für Neubauten oder Renovationen, für die es aktuell keine gesetzliche Grundlage gibt, um die nötigen Anpassungen für Menschen mit Behinderungen durchzusetzen.

Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis erwähnen insbesondere die Tatsache, dass das Gesetz zwar theoretisch auch öffentliche Räume wie öffentliche Plätze, Verkehrswege und Fusswege erfasst, öffentliche Anlagen jedoch nicht systematisch bewilligungspflichtig sind. Das Beschwerderecht könne daher nur im Rahmen eines wenig detaillierten Richtplanverfahrens geltend gemacht werden, in welchem die relevanten Elemente der Hindernisfreiheit nicht klar sichtbar seien.

In diesem Zusammenhang schlagen sie vor, den Geltungsbereich des BehiG auf bestehende Bauten auszuweiten, unabhängig von einem Umbau oder einer Renovation, sowie auf Wohnbauten mit weniger als neun Einheiten (mindestens vier Wohnungen) und auf Bauten mit mehr als 25 Arbeitsplätzen oder einer Fläche von mehr als 500 m². Diese Erweiterung würde durch den Grundsatz der Verhältnismässigkeit eingegrenzt, um Eigentümer vor unzumutbaren Kosten zu schützen. Die drei Organisationen verweisen in diesem Zusammenhang auf die Kantone **BS** und **GE**, die in ihrer Verfassung und in ihrer Baugesetzgebung eine grundsätzliche Verpflichtung zur Sicherstellung der Hindernisfreiheit von Bauten verankert haben. Diese Forderung stellen auch die **Grünen**, die **EVP** und die **SP**.

Für **Hindernisfreie Architektur** kann eine effektive Gleichstellung bei Wohnen, Arbeiten und dem Zugang zu Dienstleistungen nicht erreicht werden, ohne die gebaute Umwelt mit einzubeziehen. Die Stiftung fordert daher den Bund auf, auf nationaler Ebene Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt fördern. Zu diesem Zweck empfiehlt sie, für einen hindernisfrei-anpassbaren Wohnungsbau zu sorgen.

Andere Teilnehmende teilen diese Ansicht und fordern, Hindernisse im Wohnbaubereich systematisch und schneller zu beseitigen. Sie sind der Ansicht, dass auch Wohnbauten mit weniger als acht Wohneinheiten dem BehiG unterstellt werden sollten.

Glaube und Behinderung bedauert, dass keine Massnahmen ergriffen wurden, um die Zugänglichkeit von religiösen Bauten und religiösen Diensten zu gewährleisten.

Swiss Olympic und **Swiss Deaf Sport** teilen diese Meinung in Bezug auf Sportstadien, Vereinsheime, Schulungsräumlichkeiten, Sportanlagen, Turnhallen und Schwimmbäder.

IDEAS bedauert, dass der Geltungsbereich des Gesetzes im Baubereich unverändert bleibt, was bedeutet, dass bestehende Bauten nicht erfasst werden, sofern sie nicht renoviert werden. Dies führe dazu, dass Anpassungen an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen nur sehr langsam umgesetzt würden, was den Zugang zu vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erschwere.

Das **Behindertenforum** bedauert die fehlende konkrete Definition der «Verhältnismässigkeit» im Geltungsbereich Bauen.

InVIEducal fordert, dass der Geltungsbereich des BehiG im Baubereich auf bestehende Bauten und Anlagen, unabhängig von einem Umbau oder einer Renovation, und auf Wohnbauten ab vier Wohnungen ausgeweitet wird. Ausserdem fordert **InVIEducal**, dass Menschen mit Behinderungen Mietzinszuschüsse für hindernisfreie Neubauten zur Verfügung zu stellen sind.

6.4 Öffentlicher Verkehr

6.4.1 Keine Verlängerung der Frist für die Anpassung des öffentlichen Verkehrs

Der Kanton **NW** bedauert, dass es im Bereich des öffentlichen Verkehrs keine Nachfolgelösung gibt, und fordert eine neue Umsetzungsfrist sowie weitere Massnahmen. Die politischen Parteien stellen ähnliche Forderungen: Die **EVP** wünscht wirksamere gesetzliche Massnahmen, die **SP** fordert eine zusätzliche Finanzierung und zusammen mit den **Grünen** eine neue Frist zur Umsetzung, Etappenziele und eine Kontrolle mit Sanktionsmöglichkeiten.

Auf Seiten der Behindertenorganisationen (**Agile, Inclusion handicap/Pro infirmis/insieme, Behindertenkonferenz SH, Behindertenkonferenz ZH, Vasos Fares, SZB**), aber auch anderer Interessenvertreter (**IDEAS**) sind die Forderungen ähnlich und lassen sich in vier Punkten zusammenfassen:

- Eine neue gesetzliche Frist bis spätestens 2030 zur Umsetzung eines behindertengerechten öffentlichen Verkehrs;
- eine Etappierung mit verbindlichen Zwischenzielen, griffiger Kontrolle und Sanktionen;
- eine solide und zweckgebundene Finanzierung für BehiG-Umsetzungsarbeiten;
- eine Verantwortungsübernahme durch das BAV, und die Kantone und Gemeinden müssen durch klare Richtlinien stärker in die Pflicht genommen werden.

Travail.Suisse betont die Notwendigkeit einer angemessenen Regulierung, um die Zugänglichkeit des öffentlichen Verkehrs zu gewährleisten, die für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und am Arbeitsleben im Speziellen von Menschen mit Behinderungen entscheidend ist.

6.4.2 Konzessionspflicht und Bewilligungspflicht

Gemäss Art. 3 Bst. e gilt das BehiG grundsätzlich für «von jedermann beanspruchbare Dienstleistungen Privater, der Unternehmen mit einer Infrastrukturkonzession nach Art. 5 des Eisenbahngesetzes vom 20. Dezember 1957 oder einer Personenbeförderungskonzession nach Art. 6 des Personenbeförderungsgesetzes vom 20. März 2009, weiterer konzessionierter Unternehmen und des Gemeinwesens.» Laut **Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis** wurde diese *Konzessionspflicht* seit dem Inkrafttreten des BehiG jedoch in vielen Bereichen durch eine *Bewilligungspflicht* ersetzt. Dies geschah insbesondere im Rahmen der Bahnreform (Art. 8 des Bundesgesetzes über die Personenbeförderung, SR 745.1), die 2010 in Kraft trat, und für den innereuropäischen Luftverkehr, für den keine Streckenkonzession erforderlich ist.

Die derzeitige Beschränkung des Geltungsbereichs und der Rechtsansprüche des BehiG auf konzessionierte Unternehmen muss ebenfalls entsprechend korrigiert werden. Die Interessengruppen wünschen eine Anpassung von Art. 3 Bst. e BehiG, um Transportdienstleistungen einzubeziehen, für die keine Konzessionspflicht, sondern lediglich eine Bewilligungspflicht besteht. Sie beantragen daher, das Gesetz wie folgt zu ändern:

Art. 3 Bst. e

Das Gesetz gilt für:

e. grundsätzlich von jedermann beanspruchbare Dienstleistungen Privater, der Unternehmen, die eine Infrastrukturkonzession nach Artikel 5 des Eisenbahngesetzes vom 20. Dezember 1957¹⁹ oder eine Personenbeförderungskonzession nach Artikel 6 des Personenbeförderungsgesetzes vom 20. März 2009²⁰ benötigen, weiterer konzessionierter Unternehmen der in einem Monopol des Bundes tätigen Unternehmen und des Gemeinwesens.

Art. 7 Abs. 2

(...)

²Wer im Sinne von Artikel 2 Absatz 3 benachteiligt wird, kann im Falle einer Einrichtung oder eines Fahrzeuges des öffentlichen Verkehrs im Sinne von Artikel 3 Buchstabe b bei oder zuständigen Behörde verlangen, dass das **konzessionierte in einem Monopol des Bundes tätige Unternehmen** die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt.

Art. 8 Abs. 1

¹Wer durch ein ~~konzessioniertes~~ **konzessioniertes in einem Monopol des Bundes tätiges Unternehmen** oder das Gemeinwesen im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 benachteiligt wird, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen, dass der Anbieter der Dienstleistung die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt.

(...)

Gegebenenfalls müsste auch Art. 2 Abs. 2 der Verordnung über die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (SR 151.34) angepasst werden, der die in Art. 3 Abs. b BehiG genannten Unternehmen des öffentlichen Verkehrs als «konzessionierte Transportunternehmen» definiert.

6.4.3 Beurteilung

Art. 3 Bst. e BehiG erfasst u. a. Unternehmen, die über eine Konzession des Bundes verfügen, insbesondere im Infrastruktur- und Transportbereich. Argumentiert von Seiten der Verbände wird, dass seit Inkrafttreten des BehiG die Konzessionspflicht in vielen Bereichen durch eine Bewilligungspflicht des Bundes ersetzt worden sei und es nicht dem Willen des Gesetzgebers entspreche, dass bewilligungspflichtige Unternehmen von den strengeren Verpflichtungen bezüglich des Benachteiligungsverbots ausgenommen würden.

Dass seit Inkrafttreten des BehiG die Konzessionspflicht in vielen Bereichen durch eine Bewilligungspflicht des Bundes ersetzt worden sei, entspricht nicht der Tatsache. Es gab keine solchen Verschiebungen. Der grenzüberschreitende Personenverkehr untersteht bereits heute den Grundsätzen des BehiG. Beim grenzüberschreitenden Linienbusverkehr verweist der Artikel 52a der Verordnung über die Personenbeförderung vom 4. November 2009 (VPB, SR 745.11) diesbezüglich auf die Verordnung (EU) Nr. 181/2011 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 16. Februar 2011 über die Fahrgastrechte im Kraftomnibusverkehr und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 2006/2004, die ein Bestandteil der bilateralen Abkommen mit der Europäischen Union ist. Die Verordnung sieht vor, dass Beförderer den diskriminierungsfreien Zugang für Menschen mit Behinderungen sicherstellen müssen, insbesondere mittels Hilfestellungen durch Personal. Nicht ausdrücklich verlangt ist ein autonomer Zugang. Diesbezüglich gehen die Anforderungen des schweizerischen Rechts an konzessionierte Transportunternehmen tatsächlich weiter. Eine weitergehende Verpflichtung der Anbieter grenzüberschreitender Linienbusse müsste indes im Landverkehrsabkommen zwischen der EU und der Schweiz berücksichtigt werden.

6.5 Selbstbestimmtes Wohnen und Spitex-Leistungen

Der Kanton **AG** bedauert, dass mit dem Bereich Wohnen ein wesentlicher Lebensbereich vom Geltungsbereich des BehiG ausgeklammert bleibt. Der Kanton erinnert daran, dass das Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG, SR 831.26) lediglich die institutionellen Formen der Unterstützung im Bereich Wohnen abdeckt. Personen, die von Formen der häuslichen Unterstützung profitieren, die von den Kantonen in Ergänzung zum Assistenzbeitrag der Invalidenversicherung (IV) finanziert werden, sind in ihrer Niederlassungsfreiheit gefährdet, was eine Diskriminierung darstellt. Der Kanton **AG** hält es daher für sinnvoll, das IFEG im Sinne der Motion 24.3003 der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats vom 18. Januar 2024 «Das IFEG modernisieren. Gleiche Wahlmöglichkeiten und entsprechende ambulante Unterstützung für Menschen mit Behinderungen im Bereich Wohnen» zu revidieren. Andere Teilnehmende schliessen sich an (und fordern insbesondere eine Revision von Art. 2 IFEG).

Der Kanton **GE** betont, es sei wichtig, über blosser Absichtserklärungen zum selbstbestimmten Wohnen hinauszugehen, insbesondere in dicht besiedelten städtischen Gebieten. Um diesen Grundsatz zu verwirklichen, müssten die Gesetze und die finanziellen Mittel entsprechend angepasst werden. In diesem Zusammenhang bekräftigt der Kanton **GE** seine Position, die er in den eidgenössischen Debatten über betreutes Wohnen für Personen, die Ergänzungsleistungen zur AHV beziehen, zum Ausdruck gebracht hat, indem er sich für die Rückerstattung der medizinischen Kosten sowie für die Übernahme dieser Leistungen über eine Begleitpauschale der jährlichen Ergänzungsleistungen ausgesprochen hat.

Der Kanton **BS** will einen neuen Absatz zum Bereich Wohnen zusätzlich in das BehiG aufnehmen. Zwei Kantone (**GE**, **TI**) warnen ihrerseits vor dem Risiko, das Wohnen zu erwähnen, ohne dass konkrete Massnahmen ergriffen werden. Der Kanton **TG** fordert eine Definition der Zuständigkeit von Bund und Kantonen in diesem Bereich. Eine angemessene Unterstützung zu Hause soll es Menschen mit Behinderungen ermöglichen, ihre Wohnform frei zu wählen, wie es in der oben genannten Motion gefordert wird.

Behindertenorganisationen beklagen, dass die Finanzierung von Wohnraum weiterhin stark auf ein Leben in Institutionen ausgerichtet ist (einige Verbände wie **InVIEduel** befürworten sogar die «De-Institutionalisierungsstrategie» des UNO-BRK-Ausschusses). Für **Agile** sind verbindliche Regelungen für ambulante Unterstützungs- und Anpassungsmassnahmen für ein selbstbestimmtes Wohnen und dessen Finanzierung notwendig.

Cap-Contact spricht schliesslich von einer Gesetzgebung, die das institutionelle Umfeld begünstige, wodurch vielen Menschen mit Behinderungen ein normales Leben erschwert werde.

6.6 Universal Design

Retina Suisse fordert, den Grundsatz des «Universal Design» anzuwenden. Dieses Konzept erlaubt möglichst vielen Menschen die Nutzung von Produkten und Umgebungen ohne Anpassungen oder Spezialisierungen. Dies gilt insbesondere für die gebaute, aber auch für die virtuelle Umgebung. So sollten für Computerprogramme die WCAG befolgt werden. Insbesondere sollten sich auch Anbieter von Software für Business-Anwendungen an den Grundsatz der Barrierefreiheit halten müssen.

Würden die WCAG missachtet, müsste die IV teure Programmanpassungen finanzieren. Ausserdem könne eine neue Version oder ein Update diese Anpassungen, die oft sehr zeitaufwendig sind, gefährden. Es komme dann vor, dass Arbeitnehmende mit Sehbehinderung eine Zeit lang nicht mehr produktiv sein können. Arbeitgeber befürchten, dass sehbehinderte und blinde Arbeitnehmende ihnen zu viel Aufwand verursachen. Hier müsse die IV einspringen und Renten für ansonsten gut ausgebildete und kompetente Personen ausrichten. Die Gestaltung barrierefreier Programme komme auch älteren Arbeitnehmenden zugute, die langsam die Adaptationsfähigkeit ihrer Augenlinse verlieren. Diese Personen müssen den Bildschirm an ihre Bedürfnisse anpassen können (z. B. Farben und Kontraste verbessern, die Schriftgrösse ändern). Dies ist jedoch nur möglich, wenn die Programme (und natürlich auch die Websites) entsprechend programmiert wurden.

Der Kanton **AG** weist darauf hin, dass durch den technischen Fortschritt, insbesondere im Bereich der künstlichen Intelligenz, laufend neue Hilfsmittel geschaffen und bestehende Massnahmen vereinfacht und optimiert werden können. So sei es zum Beispiel vorstellbar, dass die Gebärdensprachübersetzungen durch ein Programm auf einem digitalen Gerät erfolgen könne, was nicht nur die Kosten senken, sondern auch die Verfügbarkeit der Übersetzung erhöhen würde. Der Kanton **AG** fordert daher eine gesetzliche Bestimmung im BehiG, die eine konsequente Prüfung der Nutzungsmöglichkeiten neuer Technologien für Massnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderungen sicherstellt. Eine solche Ergänzung könnte in Art. 3 als Abs. 5 aufgenommen werden: «Der Bund prüft regelmässig, welche neuen Technologien gewinnbringend für die Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen eingesetzt werden und allenfalls bestehende Massnahmen ersetzen können.»

6.7 Kosten für Bund und Kantone

Einige Kantone (**AG, AR, FR, GE, GR, SH, VD**) sind, entgegen den Angaben des Bundesrates, der Ansicht, dass der Vorentwurf Kostenfolgen verursacht, weil sie damit verpflichtet würden konkrete Massnahmen umzusetzen.

Die Behindertenorganisationen (**Agile, Inclusion Handicap/insieme/Pro infirmis, Behindertenforum**) kritisieren zudem, dass für die Verteilung der Gelder an die Verbände ausschliesslich das BSV zuständig ist, ohne dass das EBGB einbezogen wird. Diese Organisationen nehmen mit Befriedigung zur Kenntnis, dass das EBGB, die SODK und das BSV im November 2023 ihren Willen bekundet haben, einen «politisch-strategischen Austausch über die Finanzhilfen nach Art. 74 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung» zu führen. Sie fordern jedoch, dass im BehiG eine Grundlage für die ergänzende Finanzierung der Arbeit der Behindertenorganisationen im Zusammenhang mit der Umsetzung der UNO-BRK, von Art. 8 Abs. 2 BV und des BehiG geschaffen wird.

Die **SP**, die **Grünen** und die Behindertenorganisationen (**Inclusion handicap/insieme/Pro infirmis, Agile**) fordern die Stärkung des EBGB durch die Schaffung eines Bundesamtes mit ausreichenden Ressourcen, um spezifische Expertise im Bereich der Rechte von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. **Agile** empfiehlt die Schaffung einer ausserparlamentarischen Eidgenössischen Kommission für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (wie die Eidgenössischen Kommissionen für Frauenfragen oder gegen Rassismus) mit einer angemessenen Vertretung von Direktbetroffenen und guter «Praxiserfahrung», um die Behindertenpolitik kooperativ weiterzuentwickeln. Nach Ansicht der **Grünen** sollte die Revision auch Massnahmen für eine bessere politische Teilhabe von Menschen mit Behinderungen beinhalten, wie es das vom Bundesrat unterstützte Postulat 24.3001 der Staatspolitischen Kommission des Nationalrats fordert.

Die **FDP** betont die Notwendigkeit eines konstruktiven Dialogs zwischen den verschiedenen Interessengruppen, um praktische und innovative Lösungen zu ermitteln und umzusetzen, die die Inklusion fördern, ohne kontraproduktive Zwänge aufzuerlegen.