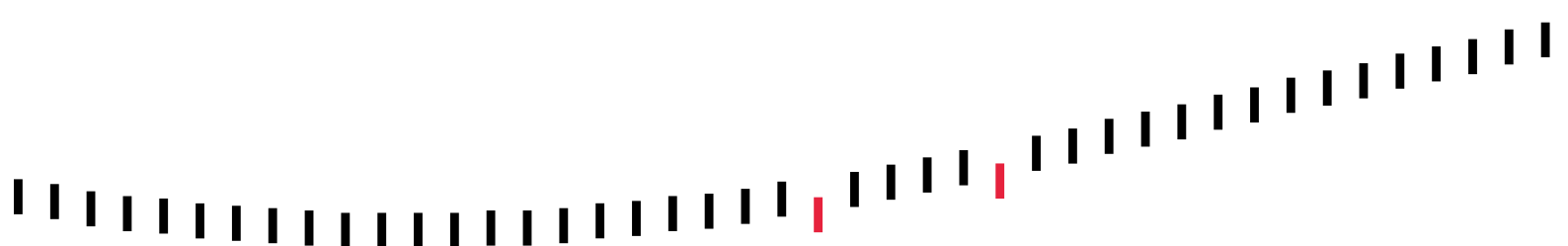


Schlussbericht

RFA Teilrevision BehiG

Basel , 06.10.2023



Impressum

Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) zur Teilrevision des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG)

Schlussbericht

Version 1.0

06.10.2023

Auftraggebende: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB

Autorenschaft: David Liechti, Miriam Frey, Mirjam Suri, Sophie De Stefani

BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Aeschengraben 9

CH-4051 Basel

T +41 61 262 05 55

contact@bss-basel.ch

www.bss-basel.ch

© 2023 BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Inhalt

Impressum	1
Tabellen	3
Abbildungen	4
Management Summary	5
1. Einleitung	6
2. Methode	9
2.1 Vorgehen	9
2.2 Limitationen.....	10
3. Untersuchungsgegenstand	11
3.1 Arbeit	11
3.2 Dienstleistungen.....	12
3.3 Ausschluss.....	13
3.4 Wirkungsmodell.....	13
4. Ergebnisse RFA Prüfpunkte	15
4.1 Prüfpunkt I: Notwendigkeit und Möglichkeit staatlichen Handelns.....	15
4.2 Prüfpunkt II: Alternative Handlungsoptionen.....	20
4.3 Prüfpunkt III: Auswirkungen auf einzelne Gruppen	26
4.4 Prüfpunkt IV: Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	34
4.5 Prüfpunkt V: Zweckmässigkeit im Vollzug	36
5. Fazit	39
Literatur	41
Anhang	44
A. Gesprächsteilnehmende	44
B. Gesprächsleitfaden	46
C. Ausformulierter Entwurf, Stand 16. August 2023	51

| Tabellen

Tabelle 1: Anzahl potentiell betroffene Personen	27
Tabelle 2: Unternehmen nach Grössenklassen 2020	28

| Abbildungen

Abbildung 1: Eckwerte des Bundesrates zur Teilrevision BehiG	6
Abbildung 2: Wirkungsmodell der Teilrevision	14
Abbildung 3: Arbeitsmarktstatus (BFS 2020)	17

Management Summary

Der Bundesrat hat eine Teilrevision des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG) lanciert. Dabei werden die Bereiche Arbeit, Zugang zu Dienstleistungen, welchen von Privaten angeboten werden, sowie die Gebärdensprache angepasst. Im Bereich der Arbeit und der Dienstleistungen haben wir eine Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) durchgeführt. Der vorliegende Bericht stellt das Ergebnis dieser RFA dar.

Der Anstoss für die Teilrevision rührt einerseits daher, dass Menschen mit Behinderungen gerade bei der Erwerbstätigkeit und bei der Inanspruchnahme von Dienstleistungen häufig keinen gleichberechtigten Zugang erleben. Darüber hinaus erfüllt die Schweiz aktuell die völkerrechtlichen Verpflichtungen, welche durch die Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) bestehen, nicht ausreichend.

Mit der Teilrevision wird das Ziel verfolgt, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Dieses Ziel wird im Grundsatz von allen Personen, mit denen wir Fachgespräche durchgeführt haben, klar unterstützt. Allerdings wird häufig in Frage gestellt, ob dafür nicht weniger weitgehende Regelungen ausreichen würden oder aber noch stärker eingreifende Massnahmen nötig wären.

Die Regulierungsfolgenabschätzung hat gezeigt, dass sich die Wirkung der Teilrevision nur sehr schwer einschätzen lässt. Die potentielle Betroffenheit ist grundsätzlich sehr gross, wenn man an alle 1.5 Mio. Menschen mit Behinderungen denkt. Der konkrete Nutzen und die effektiven Kosten sind hingegen weniger klar. Die Unternehmen konnten bspw. nicht konkret abzuschätzen, welche Folgen – organisatorischer und finanzieller Art – die Teilrevision des BehiG mit sich bringen würde. Dies hängt neben der Komplexität auch mit den Ansätzen der Teilrevision zusammen: In der Regel werden Unternehmen verpflichtet, sogenannte angemessene Vorkehrungen im konkreten Fall zu ergreifen. Konkrete Fälle lassen sich aber nur sehr schwer antizipieren. Auch muss geklärt werden, was unter Verhältnismässigkeit in der Praxis verstanden wird. Die effektiven Auswirkungen werden sich daher erst nach der Umsetzung der Teilrevision wirklich zeigen. Im Bereich der digitalen Dienstleistungen (z.B. Online-Shops) sind demgegenüber zwar Standards bzw. Normenvorgesehen. Mit diesen Normen haben Unternehmen jedoch bisher kaum Erfahrungen. Mit der Teilrevision sind insgesamt viele Unsicherheiten verbunden.

Um die Situation von Menschen mit Behinderungen durch die Teilrevision nachhaltig zu verbessern, scheinen uns flankierende Massnahmen daher ein Kernelement. Diese Massnahmen sollen den Unternehmen und auch den Betroffenen eine bessere Orientierung bieten und sie bei der Umsetzung unterstützen. Wichtig ist dabei aus unserer Sicht ein niederschwelliger Zugang zu einer Beratungsstelle, welche bei Umsetzungsfragen unterstützt. Die Einführung einer Beschwerde- und Schlichtungsstelle würde weiter die Erarbeitung von pragmatischen und zeitnahen Lösungen fördern.

1. Einleitung

Menschen mit Behinderungen sind in verschiedenen Situationen benachteiligt (siehe z.B. BFS 2020, Egger et al. 2015). Um die Benachteiligungen zu reduzieren, wird das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) revidiert. Die Teilrevision stellt drei Aspekte in den Vordergrund, siehe auch Abbildung 1:

- Arbeit: Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, in privatwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen tätig zu sein. Die Arbeitgeber sollen die Voraussetzungen schaffen, damit Menschen mit Behinderungen gleichgestellt einer Arbeit nachgehen können. Zudem sollen Menschen mit Behinderungen im Erwerbsleben vor Diskriminierung geschützt sein.
- Dienstleistungen: Für Menschen mit Behinderung soll der Zugang zu Dienstleistungen, welche von Privaten angeboten werden, erleichtert werden. Ein spezielles Augenmerk wird auf digitale Dienstleistungen gelegt.
- Gebärdensprache: Die drei Gebärdensprachen sollen in der Schweiz rechtlich anerkannt werden.

Die Anpassung einer gesetzlichen Grundlage führt dazu, dass Anspruchsgruppen mit den neuen Gegebenheiten umgehen müssen. Mit der vorliegenden Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) wurden die Auswirkungen der Teilrevision untersucht. Gleichzeitig wurde diskutiert, welche Alternativen zur angepassten Gesetzgebung bestünden. Der Fokus der RFA liegt dabei auf den Aspekten Arbeit und Dienstleistungen (die Gebärdensprache wird aus der Analyse ausgeschlossen).

Im Rahmen der RFA werden fünf Prüfpunkte analysiert:

- Prüfpunkt I: Notwendigkeit und Möglichkeit staatlichen Handelns
- Prüfpunkt II: (Alternative) Handlungsoptionen
- Prüfpunkt III: Auswirkungen auf die einzelnen gesellschaftlichen Gruppen
- Prüfpunkt IV: Auswirkungen auf die Gesamtwirtschaft
- Prüfpunkt V: Zweckmässigkeit im Vollzug

Während erste Arbeiten der RFA lanciert wurden, hat das EBGB einen Entwurf der Gesetzestexte, welche revidiert werden sollen, ausformuliert. Der ausformulierte Entwurf sowie weitere erläuternde Dokumente dazu konnten entsprechend für die Durchführung der RFA verwendet werden (siehe Anhang C).

Abbildung 1: Eckwerte des Bundesrates zur Teilrevision BehiG



Quelle: EBGB (2023a): Behindertenpolitik 2023-2026, S. 5.

Gesetzliche Grundlagen¹

Eine zentrale Grundlage bildet die Bundesverfassung (BV). Art. 8 Abs. 2 BV besagt: «Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.» Ergänzend kommt Art. 8 Abs. 4 BV hinzu: «Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.»

Zur weiteren Konkretisierung von Art. 8 Abs. 2 BV und zur Verhinderung von Diskriminierung wurde 2004 das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG; SR 151.3) eingeführt. Durch die Regelungen des BehiG sollen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung verringert oder abgebaut werden. Des Weiteren soll durch das Gesetz die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für Menschen mit Behinderung erleichtert werden. Das Gesetz schreibt Massnahmen unter anderem in den Bereichen der öffentlich zugänglichen Bauten und Anlagen, des öffentlichen Verkehrs und der Dienstleistungen sowie beim Arbeitsverhältnis des Bundespersonals vor. Drei Verordnungen konkretisieren das BehiG: die Verordnung über die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VböV), die Verordnung des UVEK über die technischen Anforderungen an die behindertengerechte Gestaltung des öffentlichen Verkehrs (VAböV) und die Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiV). Für die Teilrevision ist nur Letztere relevant.

Darüber hinaus gibt es weitere gesetzliche Grundlagen, welche Massnahmen zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen definieren, dazu gehören bspw. das Fernmeldegesetz FMG (SR 784.10) oder das Bundesgesetz über die Berufsbildung BBG (SR 412.10). Das Bundesgesetz über die Invalidenversicherung IVG (SR 831.20) verfolgt hingegen die Zielsetzung der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt bzw. der finanziellen Absicherung von Menschen mit Behinderungen und weniger das Ziel der Gleichstellung.

Auch im internationalen Kontext bestehen rechtliche Grundlagen. Das zentrale Element bildet das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention UNO-BRK). Diese wurde von der Schweiz im April 2014 ratifiziert, also zehn Jahre nach Inkrafttreten des BehiG. Mit diesem Vertrag verpflichtet sich die Schweiz, die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu realisieren, und insbesondere Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung zu schützen und angemessene Vorkehrungen zur Beseitigung von Diskriminierung zu treffen. Die Teilrevision des BehiG soll einen Beitrag leisten, die Vorgaben der UNO-BRK umzusetzen. Die Einhaltung der UNO-BRK in ihrer Gesamtheit, welche die grundsätzliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen fordert, muss aber auch über andere Bundesgesetze sowie kantonale Gesetzgebungen erfolgen.

Begriffe

Die Begriffsverwendung von «Mensch mit Behinderungen», «Benachteiligung» sowie «Benachteiligung bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung» erfolgt gemäss Art. 2 BehiG: «[...] **Mensch mit Behinderungen** (Behinderte, Behinderter) [bedeutet] eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder

¹ siehe auch <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht.html>

verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben.» (Art. 2 Abs. 1 BehiG)

«Eine **Benachteiligung** liegt vor, wenn Behinderte rechtlich oder tatsächlich anders als nicht Behinderte behandelt und dabei ohne sachliche Rechtfertigung schlechter gestellt werden als diese, oder wenn eine unterschiedliche Behandlung fehlt, die zur tatsächlichen Gleichstellung Behinderter und nicht Behinderter notwendig ist.» (Art. 2 Abs. 2 BehiG)

«Eine **Benachteiligung bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung** liegt vor, wenn diese für Behinderte nicht oder nur unter erschwerenden Bedingungen möglich ist.» (Art. 2 Abs. 4 BehiG)

Wir verwenden in diesem Bericht die Begriffe «Benachteiligung» und «Diskriminierung» als Synonyme. Eine Diskussion der Unterscheidung im juristischen Sinne erfolgt im Abschnitt zu Prüfungspunkt II.

2. Methode

Grundsätzlich orientiert sich die RFA an den RFA-Richtlinien (Richtlinien des Bundesrates für die Regulierungsfolgenabschätzung bei Rechtsetzungsvorhaben des Bundes) aus 2019. Konkretisiert werden die Richtlinien im RFA-Handbuch (SECO 2022), dabei werden auch mögliche Methoden für die Umsetzung aufgeführt. Die Wahl der anzuwendenden Methoden hängt insbesondere mit der Thematik bzw. den Betroffenen sowie dem Stand der Umsetzung der Regulierung zusammen.

2.1 Vorgehen

Im Falle der Teilrevision des BehiG besteht bereits einiges an Literatur zum Thema. Daher wurde eine Literatur- und Dokumentenanalyse als erster Schritt umgesetzt. Im Anschluss wurden Fachgespräche durchgeführt.

Literaturstudie

Basierend auf den Vorarbeiten des EBGB sowie weiteren Recherchen haben wir relevante Literatur identifiziert und gesichtet. Bei der Analyse der Literatur waren die ersten beiden Prüfpunkte (Notwendigkeit und Möglichkeit staatlichen Handelns sowie Analyse von alternativen Regelungen/Handlungsoptionen) im Fokus. Teilweise konnten auch bereits mögliche Auswirkungen auf einzelne Gruppen identifiziert werden.

Fachgespräche

Ab Mitte August, nachdem der erste Entwurf der Teilrevision ausformuliert war, starteten wir mit Fachgesprächen. Diese wurden als Einzel- und Gruppengespräche durchgeführt. In den Gesprächen wurden schwerpunktmässig die Prüfpunkte II, III, IV und V untersucht. Die Fachgespräche werden leitfadengestützt durchgeführt. Als Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner wählten wir in Absprache mit dem EBGB folgende Anspruchsgruppen:

- Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler
- Arbeitgeber sowie Fachpersonen von Verbänden
- Behindertenorganisationen
- Behörden

Bei der Wahl der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner haben wir darauf geachtet, dass sie sich thematisch auskennen und allfällige Auswirkungen der Teilrevision abschätzen können.² Insgesamt wurden 32 Gespräche geführt, davon wurden acht Gespräche mit zwei Personen

² Dabei kann es auch zu Überschneidungen kommen mit Organisationen, welche in das Vernehmlassungsverfahren eingebunden sind. Thematisch ging es in den Fachgesprächen schwerpunktmässig um die Auswirkungen der Teilrevision und weniger um die Einschätzung und Meinung der Organisation aus Sicht der von den Organisationen vertretenen Personen.

geführt und eines in einer Grossgruppe. Für alle Anspruchsgruppen wurden separate Gesprächsleitfäden erarbeitet (siehe Anhang B).

2.2 Limitationen

Die Herausforderung der RFA bestand einerseits darin, dass die Teilrevision parallel zur Durchführung der Fachgespräche erarbeitet wurde. Dies bedeutet einerseits, dass die Ausarbeitung von Anwendungsfällen, auf deren Basis bspw. die Unternehmen ihre Betroffenheit beurteilen konnten, nicht umgesetzt werden konnte. Andererseits mögen gewisse Bestimmungen in der finalen Umsetzung auch nicht mehr gelten. Darüber hinaus beruht das Konzept der angemessenen Vorkehrungen (siehe nachfolgendes Kapitel 3) auf der Beurteilung von konkreten Situationen. Dabei muss auch die Verhältnismässigkeit im Einzelfall beurteilt werden. Aus diesem Grund werden sich die effektiven Auswirkungen erst nach der Umsetzung der Teilrevision wirklich zeigen können. Möglicherweise wird es neben den Beurteilungen von Einzelfällen auch einige Entscheide von Gerichten brauchen, bis die Tragweite der Bestimmungen konkretisiert ist.

3. Untersuchungsgegenstand

Das BehiG wird wie bereits erwähnt in drei Aspekten angepasst: Arbeit, Zugang zu Dienstleistungen und Gebärdensprache. Diese Bereiche wurden vom Bundesrat vorgegeben (siehe EBGB 2023a). Der Untersuchungsgegenstand stellt die Teilrevision des BehiG in Bezug auf die Änderungen in den Bereichen Arbeit und Zugang zu Dienstleistungen, welche von Privaten angeboten werden, dar. Die konkreten Änderungen werden im Folgenden ausgeführt.

3.1 Arbeit

Bereits heute ist es Arbeitgebern nach Art. 8 Abs. 2 BV verboten, Menschen - Angestellte, aber auch in der Rekrutierung – aufgrund ihrer Behinderung zu diskriminieren. Mit der Teilrevision soll das BehiG neu auch für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gelten. Die Arbeitgeber würden demnach verpflichtet, zumutbare Massnahmen zu treffen, damit Menschen mit Behinderungen gleichgestellt einer Arbeit nachgehen können. Diese Pflicht führt dazu, dass Benachteiligungen beseitigt werden.

Gemäss der Teilrevision sollen die Arbeitgeber **angemessene Vorkehrungen (Ansatz 1)** zur Beseitigung von Benachteiligungen vornehmen. Angemessene Vorkehrungen bedeuten, dass eine Orientierung an konkreten Umständen oder Fällen erfolgt (u.a. auch, weil keine Standards definiert werden können). Angemessene (d.h. auf einen bestimmten Fall bezogene) Anpassungen bzw. Vorkehrungen müssen im Rahmen der Verhältnismässigkeit umgesetzt werden, wenn ein konkreter Praxisfall besteht. Dies bedeutet, dass z.B. die Arbeitsorganisation angepasst werden muss, wenn eine bestimmte Person mit Behinderungen die passende Kandidatin oder der passende Kandidat für eine konkrete Stelle ist. Die Umsetzung von angemessenen Vorkehrungen muss immer von den Betroffenen angestossen werden. Im Bereich der Arbeit kann das eine Person mit Behinderung oder der Arbeitgeber sein.

Bei Arbeitsverhältnissen bei Bund und bundesnahen Betrieben, geht das BehiG bereits heute einen Schritt weiter: Der Bund als Arbeitgeber ist verpflichtet, Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen bei der Anstellung zu ermöglichen wie Menschen ohne Behinderungen. Entsprechend muss der Bund ein inklusives Arbeitsumfeld bereitstellen.

Bei Einführung der Teilrevision muss im konkreten Fall jeweils geprüft werden, ob die Anpassungen verhältnismässig sind. Mögliche Massnahmen können beispielsweise Anpassungen im beruflichen Umfeld sein (aus Art. 12 Abs. 1 BehiV, heute geltend für den Bund):

- a. Arbeitsräume;
- b. Arbeitsplätze;
- c. Arbeitszeiten;
- d. Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung;
- e. Karriereplanung.

Es besteht eine breite Vielfalt an Massnahmen, welche zur Gleichstellung im Bereich Arbeit beitragen können. Nachfolgend sind einige Beispiele aufgeführt (in Anlehnung an EBGB undatiert,

Egger et al. 2015, Tanner et al. 2021). Welche dieser Massnahmen zukünftig durch private Arbeitgeber umgesetzt werden müssten, ist stets eine Frage der Verhältnismässigkeit:

- Hindernisse auf körperlicher und sensorischer Ebene beim Zugang zum Arbeitsplatz abbauen, z.B. barrierefreier Zugang zu IT-Infrastruktur (WCAG Standards).
- Personalmanagement: Keine Diskriminierung bei Rekrutierung³, Arbeitsabläufen und -inhalten, z.B. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten.
- Ruheräume bereitstellen.

Insbesondere beim ersten Aspekt ist die Schnittstelle zur Invalidenversicherung zu berücksichtigen: I.d.R. besteht bei einer (drohenden) Invalidität ein Anspruch einer versicherten Person auf Finanzierung von Hilfsmitteln oder Anpassungen am Arbeitsplatz.

3.2 Dienstleistungen

Bereits heute besteht für private Anbieter von Dienstleistungen ein Diskriminierungsverbot gemäss Art. 6 BehiG: «Private, die Dienstleistungen öffentlich anbieten, dürfen Behinderte nicht auf Grund ihrer Behinderung diskriminieren.» Im Rahmen der Teilrevision werden die Regelungen über das Verbot der Diskriminierung hinaus ausgeweitet: So sollen angemessene Vorkehrungen getroffen werden, um Benachteiligungen für Menschen mit Behinderungen zu beseitigen (Ansatz 1, siehe Erläuterungen zu Arbeit oben). **Eine Verpflichtung zur Beseitigung von Nachteilen würde sich aber nur in einer konkreten Situation und einem konkreten Kontext ergeben.** Das Ansetzen am Einzelfall hängt auch damit zusammen, dass durch die sehr unterschiedliche Art von Dienstleistungen keine Standards existieren.⁴ Entsprechend ist ohne konkreten Anwendungsfall schwer zu definieren, welche Anpassungen die Anbieter von Dienstleistungen vornehmen müssten. Aktuell können eingeklagte Diskriminierungen mit maximal 5'000 Franken entschädigt werden. Basierend auf dem teilrevidierten Gesetz ist aktuell auch ein Anspruch auf die Beseitigung oder Unterlassung einer Diskriminierung bzw. die Anordnung einer verweigerten angemessenen Vorkehrung vorgesehen. Damit gehen die vorgesehenen Regelungen für Private weniger weit als die Pflichten für den Bund, welche auf Rahmenbedingungen fokussieren, d.h. auch unabhängig von einem konkreten Fall Anpassungen erfordern.

Bei den **digitalen Dienstleistungen** wird darüber hinaus der Ansatz einer Beseitigung von Benachteiligungen im Rahmen der Verhältnismässigkeit angewandt. Dies bedeutet, dass Anbieter digitaler Dienstleistungen konkrete Standards erfüllen müssen, um Menschen mit Behinderungen einen Zugang zu gewähren. Entsprechend definiert das Gesetz Rahmenbedingungen, welche von privaten Unternehmen im Rahmen der Verhältnismässigkeit umgesetzt werden müssen. Die Umsetzung resp. Einhaltung dieser Standards wäre damit – unabhängig von einem Einzelfall – grundsätzlich verpflichtend (**Ansatz 2**). Konkret könnte der Accessibility-Standard eCH-0059 bei digitalen Dienstleistungen für Private (wie auch für öffentliche Dienstleistungen) verpflichtend werden.

³ Angemessene Vorkehrungen könnten bedeuten, dass ein diskriminierungsfreies Rekrutierungstool besteht oder andernfalls eine chancengleiche Bewerbung im Einzelfall möglich ist.

⁴ Hinweis: Der Begriff der Dienstleistungen im BehiG umfasst auch die Bereiche Aus- und Weiterbildungen, sofern sie in der Zuständigkeit des Bundes sind. Explizit verpflichtet das BehiG zudem die Kantone, für einen den Bedürfnissen angepassten Grundbildung zu sorgen (EBGB 2023b).

Die unterschiedliche Handhabung von digitalen (Ansatz 2) und nicht-digitalen Dienstleistungen (Ansatz 1) bedingt, dass diese sauber abgegrenzt werden. Als digitale Dienstleistungen gelten Produkte und Dienstleistungen, welche die Nutzung digitaler Inhalte und Dienste ermöglichen. Dazu zählen z.B.:

- Geldautomaten, Zahlterminals und Check-in-Automaten
- Online-Buchungen (Reisen, Restaurants, Hotels)
- Online-Banking
- Online-Shops (z.B. Bekleidung, Lebensmittel, Elektronik)
- Online-Kundenportale (z.B. zur Abwicklung von Versicherungen)

Ein paar mögliche konkrete Massnahmen (in Anlehnung an das Normkonzept zur Teilrevision (Stand 13.7.2023) und Egger et al. 2015):

- Automaten und Endgeräte müssen so ausgestaltet sein, dass Menschen mit Behinderungen diese bedienen können.
- Digitale Inhalte müssen so aufbereitet sein, dass Endgeräte, welche von Menschen mit Behinderungen genutzt werden, diese aufnehmen und wiedergeben können.
- Einhaltung des Accessibility-Standard eCH-0059 (siehe auch unten).
- Web Content Accessibility Guidelines WCAG 2.0 des World Wide Web Consortium W3C
- Erfüllen des Zertifikats «Access for all».
- Informationen werden über mehr als einen sensorischen Kanal zur Verfügung gestellt, z.B. Vorlesefunktion.

Für den Zugang zu Dienstleistungen wie auch für Arbeit sind gemäss Gesetzesentwurf im Falle einer Nichteinhaltung der Normen sowohl die Betroffenen selbst als auch Behindertenorganisationen beschwerde- und klageberechtigt. Gemäss dem aktuellen Entwurf sind keine Kontrollen vorgesehen, ob die Normen eingehalten werden. In Bezug auf die «angemessenen Vorkehrungen» wären Kontrollen beispielsweise durch die kantonalen Arbeitsinspektorate auch schwierig umzusetzen, da sie immer vom Einzelfall abhängig sind.

3.3 Ausschluss

Nicht untersucht werden Aspekte rund um Bauten und Anlagen, sofern es nicht um bauliche Anpassungen an Arbeitsplätzen im Rahmen der Verhältnismässigkeit geht. Der Grund ist, dass dieser Bereich nicht von der Teilrevision betroffen ist.

Ebenfalls nicht Gegenstand der Revision und damit der RFA sind die bereits bestehenden Verpflichtungen der öffentlichen Hand als Erbringer von Dienstleistungen und Arbeitgeber.

3.4 Wirkungsmodell

In Abbildung 2 zeigen wir das Wirkungsmodell der Teilrevision des BehiG auf. Damit zeigen wir schematisch auf, welche unmittelbaren und nachgelagerten Wirkungen die Teilrevision bei unterschiedlichen Betroffenen erwartet werden.

In der Input-Dimension des Wirkungsmodells sind die drei Aspekte der Teilrevision zu nennen, nämlich Arbeit, Dienstleistungen und Gebärdensprache. Die Gebärdensprache wird von der RFA ausgeschlossen und daher auch im weiteren Wirkungsmodell ausgeklammert. In den Dimensionen Umsetzung und Output wird aufgezeigt, wie die Regelungen bei Unternehmen umgesetzt werden und wie Menschen mit Behinderungen, Interessenverbände und auch Gerichte dadurch beeinflusst werden können. Im Bereich des Outcome werden die Konsequenzen daraus für den Alltag von Menschen mit Behinderungen und für Unternehmen aufgeführt. Schliesslich führen wir im Impact auf, welche weiterführenden Auswirkungen auf die Gesellschaft zu erwarten sind.

Parallel dazu können nicht beabsichtigte Effekte positiver oder negativer Natur auftreten. Diese gilt es im Auge zu behalten. Exemplarisch sind im grauen Pfeil unterhalb des Wirkungsmodells drei mögliche Nebeneffekte aufgeführt. Beispielsweise könnten durch den erleichterten Zugang zu Dienstleistungen geringere Kosten für die Versorgung älterer Menschen bei der öffentlichen Hand anfallen.

Abbildung 2: Wirkungsmodell der Teilrevision



Mögliche Nebeneffekte (un/erwünscht): z.B. geringere Kosten öff. Hand für Versorgung älterer Menschen, negative Auswirkungen auf andere Arbeitnehmende (Fokus auf eine Anspruchsgruppe), Verbesserung nur für einige Gruppen von MmB (z.B. sinnesbehinderte Personen), mögliche Umgehung durch die Unternehmen (z.B. keine Anstellung von MmB)

* Die Anerkennung der Gebärdensprache wird aus der Regulatorfolgenabschätzung ausgeklammert und daher im Wirkungsmodell nicht weiter thematisiert.

Quelle: BSS Volkswirtschaftliche Beratung. MmB = Menschen mit Behinderungen; MoB = Menschen ohne Behinderungen, MA = Mitarbeitende.

4. Ergebnisse RFA Prüfpunkte

Im Folgenden diskutieren wir die fünf Prüfpunkte der RFA im Detail. Wie bereits erwähnt, stützen wir uns dabei auf bestehende Literatur und Dokumente sowie auf Fachgespräche.

4.1 Prüfpunkt I: Notwendigkeit und Möglichkeit staatlichen Handelns

In Prüfpunkt I diskutieren wir, ob die **Notwendigkeit** staatlichen Handelns vorliegt. Es stellt sich damit die Frage, ob ein Problem besteht, das angegangen werden muss und welche Ziele dabei verfolgt werden. Zudem stellt sich auch die Frage, ob der Staat eingreifen muss. Bei der vorliegenden Thematik weisen Forschungsarbeiten und Studien darauf hin, dass Menschen mit Behinderungen benachteiligt werden und damit ein Handlungsbedarf besteht.

Bereits eine 2015 durchgeführte Evaluation des BehiG zeigt auf, dass Handlungsbedarf gesehen wird (Egger et al. 2015). Die Autorenschaft kommt zum Schluss, dass Menschen mit Behinderungen nach wie vor Benachteiligungen erfahren. Dies gilt in verschiedenen Bereichen. Die Bereiche Arbeit und Dienstleistungen sind dabei besonders wichtig, weil sie als Voraussetzung gelten, um ein unabhängiges Leben zu führen. Gemäss Egger et al. (2015) besteht beim Erwerbsleben und den privaten Dienstleistungen auch noch ein grösserer Nachholbedarf. Besonders wenn mehrere Faktoren zusammenfallen, etwa zur Behinderung auch noch das Alter hinzukommt, oder wenn die Wirtschaftslage ohnehin schon schwierig ist, erfahren Menschen mit Behinderung erschwerte Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

In den Fachgesprächen haben wir gefragt, ob eine gesetzliche Regelung notwendig sei. Dies wurde in 22 von 32 Gesprächen⁵ bejaht. In fünf Gesprächen verneinten die Fachpersonen die Notwendigkeit eines gesetzlichen Eingriffs. Bei weiteren fünf Gesprächen war die Antwort nicht eindeutig. Am kritischsten zeigten sich die Wirtschaftsverbände bzw. Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgebern. Dabei war die Meinung vorherrschend, dass rein durch eine weitere Regulierung die Inklusion nicht zielführend gelöst würde und sich dadurch vor allem Kosten für die Unternehmen ergeben würden. Vereinzelt wurde auch die Meinung vertreten, dass der Markt die Inklusion bzw. die Gleichstellung selbst lösen würde, gerade vor dem Hintergrund des aktuell verbreiteten Fachkräftemangels.

Arbeit

Die UNO-BRK wurde 2014 von der Schweiz ratifiziert. Mit diesem Vertrag verpflichtete sich die Schweiz, Menschen mit Behinderung vor Diskriminierung zu schützen und angemessene Vorkehrungen zur Beseitigung von Diskriminierung zu treffen. Das BehiG umfasst aktuell aber nur Arbeitsverhältnisse des Bundes bzw. bundesnaher Betriebe. Punktuell besteht jedoch ein solcher Schutz darüber hinaus, bspw. besteht ein Schutz vor Diskriminierung im arbeitsrechtlichen

⁵ Die Differenzierung erfolgt auf Ebene Gespräch. Teilweise haben mehrere Personen der gleichen Institutionen am Gespräch teilgenommen. Insgesamt wurden 32 auswertbare Gespräche geführt (wobei nicht alle Fragen in allen Gesprächen gestellt wurden).

Persönlichkeitsschutz (Art. 328 OR). Ebenso wird über die IV ein gewisser Teil von angemessenen Vorkehrungen im Sinne von Hilfsmitteln übernommen. Die Forderungen der UNO-BRK gehen jedoch über bestehende gesetzliche Regelungen hinaus. Gemäss den heutigen gesetzlichen Grundlagen wird die Forderung entsprechend nicht erfüllt, weil der Schutz zu wenig umfassend ist.

Egger et al. (2015) weisen darauf hin, dass den privatwirtschaftlichen Arbeitgebern bei der Erwerbsintegration eine Schlüsselrolle zukommt. Das Engagement falle aber sehr unterschiedlich aus. Dies hängt unserer Ansicht nach sicherlich auch damit zusammen, dass keine gesetzliche Verpflichtung besteht bzw. entsprechend eine Eigenmotivation vorhanden sein muss. Die Befragung von Egger et al. (2015) bei den Behindertenverbänden kommt zum Schluss, dass sich die Erwerbschancen von Menschen mit Behinderungen in den vorangehenden zehn Jahren nicht verbessert hat. Im Schattenbericht zur Umsetzung der UNO-BRK (Hess-Klein & Scheibler 2021) wird ebenfalls ausgeführt, dass kein Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz im privaten Sektor besteht. Dadurch stehen auch keine wirksamen Rechtsmittel gegen Diskriminierungen zur Verfügung, weder bei der Rekrutierung noch bei Verweigerung von der Umsetzung angemessener Vorkehrungen bei bestehenden Arbeitsverhältnissen. Viele Massnahmen zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen erfolgen über die IV. Allerdings sei die Umsetzung gemäss Hess-Klein & Scheibler (2021) in der Regel ungenügend. Der jüngst erschienene Inklusionsindex von pro infirmis (Grünenfelder et al. 2023) kommt ebenfalls zum Schluss, dass die Arbeit einer der zentralen Bereiche ist, in denen sich Menschen mit Behinderungen benachteiligt fühlen.

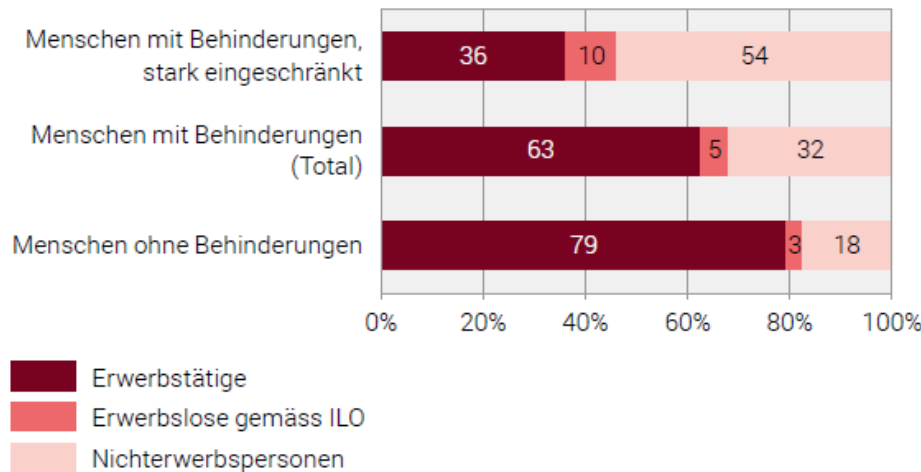
Dass Menschen mit Behinderungen nicht dieselben Arbeitsmarktchancen aufweisen, zeigt sich auch bei statistischen Kennzahlen: Auswertungen des BFS zeigen, dass Menschen mit Behinderungen bspw. vermehrt von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Als erwerbslos gelten dabei Personen, die arbeiten können und wollen, aber keine Stelle finden. Bei Menschen mit stark einschränkenden Behinderungen ist die Erwerbslosenquote noch höher, siehe Abbildung 3. Von den erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen arbeiten 40 Prozent Teilzeit (weniger als 36 Stunden pro Woche), womit sie sich deutlich von Menschen ohne Behinderung unterscheiden, von letzteren arbeiten nur 27 Prozent Teilzeit (BFS 2020). In den Fachgesprächen wurde hervorgehoben, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt häufig verwehrt bliebe. Menschen mit Behinderungen würden weniger häufig angestellt, eher entlassen, weniger verdienen und hätten geringere Karrierechancen.

Abbildung 3: Arbeitsmarktstatus (BFS 2020)

Arbeitsmarktstatus von Menschen mit und ohne Behinderung, 2018

Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren in Privathaushalten

G5



Quelle: BFS – Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen (SILC) © BFS 2020

Im Jahr 2017 gaben gemäss Gesundheitsbefragung des BFS vier Prozent der Menschen mit Behinderungen im Alter von 15 bis 64 Jahren an, am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt zu werden. Bei Personen mit schweren Einschränkungen waren es sogar zwölf Prozent (BFS 2020). Des Weiteren haben Menschen mit Behinderung verstärkt mit Mobbing, Belästigung und Einschüchterung am Arbeitsplatz zu kämpfen (BFS 2020).

Besonders schwierig ist die Stellensuche für Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen. Konkrete Standards, wie beispielsweise die Barrierefreiheit des Arbeitsplatzes für Menschen mit einer körperlichen Behinderung, scheint es für Menschen mit geistigen oder psychischen Behinderungen nicht zu geben. Auch im BehiG finden sich keine Hinweise, wie man die berufliche Integration für diese Gruppe unterstützen könnte (Egger et al. 2015). Bei Menschen mit geistigen Behinderungen begründet es sich vermutlich dadurch, dass die häufig grössere Divergenz zwischen Kompetenzen der Personen und Anforderungen des Arbeitsmarktes durch die Gleichstellung nicht vermindert werden kann. Um Menschen mit geistiger Behinderung besser im Arbeitsmarkt integrieren zu können, bräuchte es vermutlich andere Ansätze (z.B. Begleitung der Arbeitgeber).

Die Invalidenversicherung finanziert Umschulungen und Weiterbildungen zur beruflichen Eingliederung. Zudem leistet sie Einarbeitungszuschüsse und Entschädigungen an Unternehmen, wenn aufgrund von krankheitsbedingten Absenzen höhere Versicherungsprämien anfallen. Auch für Hilfsmittel und Anpassungen am Arbeitsplatz kommt die IV auf. Trotz dieser unterstützenden Massnahmen stellen viele der Betroffenen Berührungängste und Vorurteile der Arbeitgeber fest. Viele zögern, Menschen mit Behinderungen einzustellen, weil sie damit automatisch mehr Aufwand für weniger Leistung erwarten (Egger et al. 2015). Andererseits erlauben neue Technologien mehr Möglichkeiten. Mithilfe eines Screenreaders können sich beispielsweise Blinde und Sehbehinderte Dokumente vorlesen lassen (Tanner 2021).

Verschiedene Kantone fördern Anstellungen von Menschen mit Behinderung bei kantonalen und kommunalen Stellen (z.B. Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Wallis). Im Rahmen der Evaluation des BehiG wurde allerdings festgehalten, dass die Kantone dem Beispiel des Bundes mehrheitlich nicht gefolgt sind (Egger et al. 2015). Kaum verbreitet sind zudem Anreize für Arbeitgeber in der Privatwirtschaft seitens der Kantone. Ausnahmen sind die Kantone Freiburg, Graubünden und Thurgau. Sie unterstützen Arbeitgeber, die in ihrem Betrieb Menschen mit Behinderungen einstellen. In Freiburg wurde beispielsweise ein Fonds für Hilfsmittel am Arbeitsplatz und Coaching der Arbeitgeber geüffnet (Bertels 2022).

Dienstleistungen

Die Verwaltungseinheiten der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung müssen notwendige bauliche und technischen Massnahmen ergreifen, um ihre Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen. Dies wird im BehiG vorgeschrieben und im BehiV konkretisiert. Dazu gehören barrierefreie Automaten und Hilfestellungen für Menschen, welche die technischen Geräte nicht selbstständig bedienen können (Art. 9 BehiV). Online-Dienstleistungen der Bundesverwaltung müssen für Sprach-, Hör- und Sehbehinderte sowie motorisch Behinderte zugänglich sein. Es gelten internationale Standards, insbesondere die Richtlinien des World Wide Web Konsortiums (W3C), nämlich die sogenannten WCAG-Standards (Web Content Accessibility Guidelines, aktuell in der Version 2.1). Damit Sprach-, Hör und Sehbehinderte gut mit den Behörden kommunizieren können, sind auf Anfrage besondere Massnahmen für diese Personengruppen zu treffen. Dies trifft ausschliesslich auf die Bundesverwaltung zu – Dienstleistungen, die in den kantonalen oder kommunalen Zuständigkeitsbereich fallen, sind von der Verordnung nicht betroffen. Diese unterstehen zwar Art. 8 Abs. 2 der Bundesverfassung, werden aber im kantonalen Recht geregelt.

Auch private Anbieterinnen und Anbieter von Dienstleistungen dürfen Menschen mit Behinderungen gemäss Art. 6 BehiG nicht diskriminieren, es besteht aber kein Anspruch auf Beseitigung der Benachteiligung. Wenn Menschen mit Behinderungen eine Diskriminierung bei privaten nicht konzessionierten Dienstleistungen feststellen, können sie allenfalls eine Entschädigung von maximal 5'000 Franken verlangen. Ausserdem gilt eine Handlung nur dann als Diskriminierung, wenn sie bewusst herabwürdigend oder ausgrenzend ist (siehe bspw. Hess-Klein & Scheibler 2022). Gemäss den Gesprächen mit den Fachpersonen führt dieser Umstand dazu, dass Benachteiligungen beim Zugang zu Dienstleistungen grundsätzlich nicht verringert werden. Die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen vorzusehen, wie in Art. 5 UNO-BRK gefordert, wird somit heute nicht umgesetzt. Dies wurde auch in den Fachgesprächen mehrfach hervorgehoben.

Einzelne Kantone haben weiterführende Vorschriften eingeführt. Seit 2021 besitzt Basel-Stadt als erster Kanton ein Behindertenrechtsgesetz (BRG), welches mit Unterstützung von Prof. Dr. Markus Schefer von der Universität Basel erarbeitet wurde. Die Rechtsgleichheit und ein Diskriminierungsverbot sind zudem in der Kantonsverfassung Art. 8 festgehalten, ausserdem soll die Inanspruchnahme von Einrichtungen und Leistungen gewährleistet werden. Das Gesetz verpflichtet den Kanton, die Gemeinden, die Träger öffentlicher Aufgaben und die Anbieter öffentlich zugänglicher Leistungen angemessene Vorkehrungen zu treffen, um Benachteiligungen zu beseitigen oder zu verringern.

Der Zugang zu Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen wurde in der Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen (SILC) des BFS thematisiert. Gemäss der Erhebung

2012 haben ca. 34 Prozent der Menschen mit Behinderungen Schwierigkeiten beim Zugang zu Dienstleistungen (d.h. schwierig oder sehr schwierig für mindestens eine Dienstleistung). Im Vergleich dazu: Bei den Menschen ohne Behinderungen sind es 24 Prozent. Der Anteil von Menschen mit Behinderungen, der einen erschwerten Zugang bei Dienstleistungen empfindet, hat sich zwischen 2007 und 2012 kaum verändert (BFS 2015). Neuere Zahlen existieren nach unseren Kenntnissen leider nicht. Aus der Zusammenstellung (BFS 2015) ist des Weiteren ersichtlich:

- In den meisten Fällen bestehen Hürden beim Zugang zu Leistungen der medizinischen Grundversorgung (18.7 Prozent).
- An zweiter Stelle stehen die Bankdienstleistungen (15.9 Prozent).
- Die weiteren Dienstleistungen, deren Zugang in der Erhebung befragt wurde, sind: Versorgung mit Lebensmitteln (14.6 Prozent schwierig oder sehr schwierig), Postdienstleistungen (13.7 Prozent) und öffentliche Verkehrsmittel (13.9 Prozent).

Egger et al. (2015) haben Behindertenorganisationen und -konferenzen nach Einschätzungen befragt, inwiefern private Dienstleister die Behindertengleichstellung akzeptieren bzw. die Gleichstellung für sie ein prioritäres Thema darstellt. Sowohl die Akzeptanz wie auch die Priorität der Behindertengleichstellung werden über alle Anbieter eher gering eingeschätzt:

- Am höchsten wird die Akzeptanz und Priorität bezüglich Behindertengleichstellung bei privaten Dienstleistern des Gesundheitswesens eingeschätzt, mit 35 Prozent grosse Akzeptanz und 33 Prozent grosse Priorität.
- Danach folgen bspw. Banken (21 / 11 Prozent) sowie Sport- und Freizeitanbieter (18 / 13 Prozent).
- Am schlechtesten werden die Anbieter im Gastgewerbe (17 / 4 Prozent) und die Versicherungen (6 / 0 Prozent) eingeschätzt.

Egger et al. (2015) weisen darauf hin, dass Menschen mit Behinderungen beispielsweise der Zugang zu privaten Dienstleistungen im Gesundheitsbereich erschwert wird, obwohl dies gerade für diese Menschen besonders wichtig wäre. So können Menschen mit Behinderung oder mit Vorerkrankungen praktisch keine Zusatzversicherung abschliessen, weil die Versicherungen sie nicht aufnehmen. Auch in den Fachgesprächen wurde (bspw. seitens Behörden) auf Probleme im Bereich des Gesundheitswesens hingewiesen und weiter konkretisiert. Erwähnt wurden neben dem verhinderten Zugang zu Kranken-Zusatzversicherungen auch der Zugang zu bestimmten Therapeutinnen und Therapeuten (dies mag physische, versicherungstechnische oder generell finanzielle Gründe haben). Als problematisch wurde zudem die Behandlung von Gehörlosen im Gesundheitswesen erwähnt. Es müsse sichergestellt werden, dass sie alles mitbekommen und kommunizieren können, z.B. auch bei einem Eingriff. Als weiterer Bereich mit erschwertem Zugang wurde die Bildung genannt. Gleicher Zugang zu Bildung stellt die Grundvoraussetzung für die (berufliche) Chancengleichheit dar. Die Bildung ist allerdings nur punktuell durch das BehiG betroffen, u.a. weil Bildung in der Regel kantonale geregelt ist (das BehiG verpflichtet aber bspw. die Kantone, für eine den Bedürfnissen angepasste Grundbildung zu sorgen, siehe EBGB 2023b).

Gemäss Egger et al. (2015) liegt die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen generell kaum in einer bewussten Ablehnung der Interessen dieser Personen, sondern vielmehr an der fehlenden Sensibilisierung der Bevölkerung. Die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen werden entsprechend zu wenig mitbedacht.

Zwischenfazit

Es zeigt sich, dass der aktuelle Zugang zu Arbeitsmarkt und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung erschwert ist. Dieser Handlungsbedarf ist unbestritten. Erhoffte Spill-Over-Effekte durch die Einführung des BehiG und die Vorreiterrolle des Bundes blieben grösstenteils aus. D.h. die bisherigen Anstrengungen scheinen nicht auszureichen. Damit werden die völkerrechtlichen Verpflichtungen der UNO-BRK nicht eingehalten. Somit liegt die Notwendigkeit staatlichen Handelns vor.

Die Möglichkeit staatlichen Handelns (zweiter Aspekt von Prüfpunkt I) liegt ebenfalls vor. In den Bereichen Dienstleistungen und Arbeit kann der Staat eingreifen, sei es durch Anpassungen von Gesetzen (entsprechende Zuständigkeiten wurden bestätigt) oder auch über andere Kanäle. Dies wird im folgenden Abschnitt diskutiert.

4.2 Prüfpunkt II: Alternative Handlungsoptionen

Im Rahmen von Prüfpunkt II diskutieren wir, ob andere bzw. einfachere Möglichkeiten bestehen, um die gleichen Zielsetzungen wie die Teilrevision des BehiG zu erreichen. Tatsächlich gibt es eine Reihe von alternativen Ansätzen, die wir im Folgenden diskutieren. Die Fragestellungen der RFA fokussieren darauf, ob die Zielsetzung auch mit milderer Alternativen erreicht werden können. In den Fachgesprächen hat sich jedoch gezeigt, dass verschiedentlich weiterführende, also strengere Alternativen gewünscht oder erwartet wurden. Wir führen diese Alternativen in Prüfpunkt II ebenfalls auf, im Wissen, dass diese über die Zielsetzung der RFA hinausgehen.

Alternativen

Beibehaltung Status Quo

Der Bund als Arbeitgeber ist durch die Einführung des BehiG in 2004 an die Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen gebunden. Der Bund kommt seinen Pflichten nach, was auch zu Verbesserungen geführt hat (Egger et al. 2015, Tanner et al. 2021), aber bundesnahe Betriebe hinken im Prozess etwas hinterher. So sind beispielsweise alle Rekrutierungsportale der Bundesverwaltung barrierefrei, während dies bei nur 14 von 24 befragten bundesnahen Betrieben der Fall ist. Ausserdem verwendet nur ein bundesnaher Betrieb komplett barrierefreie Selektionstools (bspw. Online-Tests oder Assessment Center), bei den anderen Betrieben ist höchstens ein Teil der Rekrutierungstools barrierefrei, wobei andernfalls auf den Einsatz verzichtet werden kann (Tanner et al. 2021). Gemäss den Fachgesprächen gab es bei den privaten Unternehmen in den letzten 20 Jahren kaum Fortschritte. Der Bund sollte eigentlich eine Vorbildfunktion für die privaten Unternehmen einnehmen, was bisher allerdings keine Wirkung zeigte. Daraus lässt sich schliessen, dass sich ohne Verschärfung der Gesetzgebung bei nicht-verpflichteten Akteuren kaum etwas verändern wird.

Kälin & Locher (2015) setzen sich mit den Folgen einer Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen auseinander. Es besteht durch den arbeitsrechtlichen Persönlichkeitsschutz (u.a. Art. 328 OR) mit der heutigen Rechtslage bereits ein Schutz vor diskriminierenden Verhaltensweisen. Es besteht allerdings auch bei einer festgestellten Diskriminierung nur Anspruch auf

Entschädigung, ein Anspruch auf Anpassung des Arbeitsplatzes besteht nicht (Kälin & Locher 2015). Ähnliches gilt bei einer festgestellten Diskriminierung durch private Anbieter von Dienstleistungen. Diese müssten maximal 5'000 Franken als Entschädigung bezahlen. Kälin & Locher (2015) stellen infrage, ob die Höhe dieser Sanktion überhaupt eine präventive Wirkung entfalten kann.

Hess-Klein & Scheibler (2022) weisen zudem darauf hin, dass das Völkerrecht mit dem aktuellen BehiG nicht eingehalten wird. Die Regelungen im Bereich der Arbeit und Beschäftigung bieten keinen ausreichenden Schutz vor Diskriminierung in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen nach Art. 27 BRK. Ebenfalls ist im Bereich der Dienstleistungen die heutige Regelung nicht ausreichend bzw. Art. 9 BRK wird nicht erfüllt, da private Anbieter von Dienstleistungen nicht verpflichtet sind, den Zugang für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Hess-Klein & Scheibler (2022) empfehlen daher u. a. «eine Verpflichtung zur Gewährleistung der Zugänglichkeit auch von Dienstleistungen Privater» (S. 33). Dem kommt die vorgeschlagene Teilrevision des BehiG nach.

Darüber hinaus strichen mehrere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner eine verstärkte Förderung auf freiwilliger Basis bzw. eine Marktlösung als erstrebenswert heraus. Unternehmen (in der Regel grössere) könnten sich durch soziale Verantwortung hervorheben. Es gibt bereits vereinzelte Labels, welche mit diesem Ziel erschaffen wurden, bspw. iPunkt⁶. Des Weiteren wurde als sinnvolles Modell erwähnt, dass einzelne Unternehmen mit Behindertenorganisationen zusammenarbeiteten und Aufträge an diese vergeben. Der Vorteil ist, dass sich das Unternehmen dann nicht um die Sicherheit, Versicherung oder auch um die Präsenz der Einzelpersonen kümmern muss. Diese Bestrebungen erhöhen in der Regel die Erwerbsintegration nur bedingt, ihr Beitrag für die allgemeine Gleichstellung ist in jedem Falle bescheiden.

Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen, Anreizsysteme

Der Bundesrat (2018) schlug vor, vermehrt auf Information und Sensibilisierung zu setzen und auch die Koordination und Zusammenarbeit sowie die Datenlage zu verbessern. Dies hat nicht im erwünschten Ausmass zu Erfolgen bezüglich Gleichstellung geführt, weshalb eine Teilrevision des BehiG lanciert wurde. Darüber hinaus behalten auch die oben ausgeführten Einwände aus Hess-Klein & Scheibler (2022) für Sensibilisierungs- und Informationsmassnahmen ihre Gültigkeit.

Trotz ausbleibendem Erfolg wurden auch vonseiten der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner verschiedentlich Lösungen ausserhalb einer Gesetzesanpassung als Möglichkeit hervorgehoben. Hintergrund war meist, dass zwar das Anliegen durchaus geteilt, aber in Frage gestellt wurde, ob die Gleichstellung mit einer gesetzlichen Regelung wie der vorgesehenen Teilrevision umgesetzt werden sollte. Ein Teil dieser Akteurinnen und Akteure war der Überzeugung, dass dieser Eingriff zu weitreichend sei und den privaten Sektor zu stark einschränke. Ein anderer Teil bezweifelt, dass mit der angedachten Teilrevision das gewünschte Ziel erreicht werden kann. Sie erachten andere Handlungsoptionen wie beispielsweise die Ausarbeitung eines Massnahmenplans als wirkungsvoller. Dieser wiederum könnte verschiedene Massnahmen umfassen, insbesondere auch zur Sensibilisierung. Ein solcher Massnahmenplan besteht beispielsweise zur Nationalen Strategie Sucht.⁷ Für den Massnahmenplan sollten Ziele formuliert und Massnahmen bzw.

⁶ <https://www.impulse.swiss/ipunkt>

⁷ <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/nationale-gesundheitsstrategien/strategie-sucht/massnahmenplan-nationale-strategie-sucht.html>

Handlungsfelder aufgezeigt werden, um diese Ziele zu erreichen. Es gilt darauf hinzuweisen, dass der Bundesrat mit der ersten nationalen Behindertenpolitik Massnahmen ausgearbeitet hat, welche in eine ähnliche Richtung gehen wie ein Massnahmenplan. Da aber der Bundesrat zum Schluss gekommen ist, dass neue Regelungen notwendig sind, wurde darüber hinaus die Teilrevision des BehiG angestossen (EBGB 2023a). Demnach ist der Bundesrat der Meinung, dass ein Massnahmenpaket alleine nicht ausreichend ist. Mit der «Behindertenpolitik 2023-2026» werden zudem in Schwerpunktprogrammen parallel verschiedene Massnahmen aufgezeigt. Darin ist festgehalten, dass neben den Schwerpunktprogrammen Arbeit und Dienstleistungen auch die Schwerpunktprogramme Wohnen und Partizipation verfolgt werden.

Eine sinnvolle Unterstützung wären aus Sicht der Interviewten auch Beratungsangebote für Arbeitgeber. Dies vor dem Hintergrund, dass es für Unternehmen schwierig sei zu erkennen, welche Anpassungen hilfreich wären. Eine entsprechende Anregung bezüglich Beratung wurde auch seitens KMU explizit hervorgehoben. Zusätzlich scheint es vor dem Hintergrund der Gleichstellung sinnvoll, Unternehmen bezüglich Nachteilen im Bereich der Krankentaggeldversicherung oder der Pensionskassen finanziell zu entlasten.

Des Weiteren wurde verschiedentlich über Anreizsysteme diskutiert, um eine höhere Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Dabei gilt allerdings zu beachten, dass mit der Teilrevision des BehiG in erster Linie die Gleichstellung gefördert werden soll und eine erhöhte Erwerbsintegration eher eine Folge davon wäre. Daher ist die Zielsetzung von Anreizsystemen für die Erwerbsintegration generell nicht gleichzustellen mit den Zielsetzungen der Teilrevision des BehiG. Erwähnt wurden finanzielle Anreize, z.B. Steuererleichterungen und Bonuszahlungen. Dabei kommen aber auch Schwierigkeiten bei der Messung auf (siehe Diskussion zu Quoten).

Regelungen auf kantonaler Ebene oder in einzelnen Branchen

Eine weitere Überlegung wäre, dass gesetzliche Regelungen auf anderen Ebenen eingeführt würden. Eine Umsetzung auf Ebene der Kantone ist im Bereich der Arbeit aufgrund der Kompetenzen nicht möglich. Bezüglich Dienstleistungen gibt es kantonale Bestimmungen: bspw. gelten im Kanton Basel-Stadt bereits heute Regelungen für Private, welche Dienstleistungen öffentlich anbieten. Die Bestimmungen würden vermutlich auch in anderen Kantonen ähnlich ausfallen, zudem müssten für alle Kantone (die dies noch nicht haben) gesetzliche Grundlagen ausgearbeitet werden. Dies wäre sicherlich kein Vorteil gegenüber der Teilrevision des BehiG.

Im Bereich der Arbeit wurde von mehreren Personen – Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftlern, aber auch von einer Behindertenorganisation – als Lösung angeregt, Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen (GAV), welche zwischen Sozialpartnern und Branchenverbänden oder Unternehmen verhandelt werden, aufzunehmen. Der Vorteil wäre, dass eine solche Regelung jeweils spezifisch auf die Situation in einer bestimmten Branche angepasst ist. Dadurch könnten zudem verschiedene Ausgestaltungen getestet werden (z.B. auch Quoten, siehe kritische Diskussion unten). Darüber hinaus würde auch dem Umstand Rechnung getragen, dass sich häufig Unternehmen der gleichen Branche in Fortschritten bezüglich der Inklusion erfolgreich messen und diese entsprechend vorantrieben. Dies wurde gemäss einem Fachgespräch bei Labels, die als PR-Faktoren funktionierten, beobachtet.

Inhaltliche Ausgestaltung

In den Fachgesprächen haben wir gefragt, ob die angestrebte Umsetzung als zielführend erachtet wird. Dies wird unterschiedlich beurteilt: In elf Gesprächen wurde die Meinung vertreten, dass die neuen Regelungen eher zielführend sind, in 15 Gesprächen empfanden die Fachpersonen die Regelungen hingegen als eher nicht zielführend. Dies hängt auch etwas davon ab, worauf der Schwerpunkt gelegt wurde. Teilweise wurden bspw. die Standards bei den digitalen Dienstleistungen als sinnvoll angesehen, während die angemessenen Vorkehrungen bei den nicht-digitalen Dienstleistungen als zu vage beurteilt wurden. Bei weiteren fünf Gesprächen blieb unklar, ob die Interviewpersonen die Regelungen als zielführend erachten.

Die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner haben folgende Kritikpunkte angebracht:

- Einerseits wurde aufgegriffen, dass sich die Teilrevision stark daran ausrichte, was politisch möglich sei. Dies kann zwar zielführend sein, ging aber einigen Fachpersonen im konkreten Vorschlag zu wenig weit.
- Weitere Personen wiesen darauf hin, dass die vorgesehenen Rechtsfolgen ungenügend seien. Ihrer Ansicht nach müsste die Umsetzung aktiv kontrolliert werden, damit wirklich eine Veränderung stattfinde.
- Vonseiten Behindertenorganisationen wurde teilweise gefordert, dass man die Barrierefreiheit als Grundsatz einführen und nicht auf Einzelfälle abstützen solle. Dies gelte gerade für den Zugang zu Arbeit und zu Dienstleistungen. Andernfalls bestehe die Gefahr, dass sich wenig verändere. In Einzelfällen wurde auch das Prinzip der Verhältnismässigkeit kritisiert. Schliesslich sollte der Nutzen aus der Möglichkeit des Zugangs, also die Gewährleistung fundamentaler Rechte, allfällige Kosten immer übersteigen.
- Der Entwurf wurde zudem kritisiert, weil er zu einer Rechtsunsicherheit führen könnte. Durch den Umstand, dass keine klaren Anforderungen definiert werden (können), würden Unternehmen nicht wissen, was sie tun müssten. Damit verbunden wurde die Gefahr gesehen, dass es in der Praxis wenig zu Veränderungen kommen würde.
- Die Umsetzung von Leichter Sprache solle ausgeweitet werden. Die Leichte Sprache helfe neben Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen auch fremdsprachigen Menschen sowie Menschen mit Leseschwäche. In diesem Zusammenhang wurde zudem erwähnt, dass die Lese- und Schreibkompetenz auch bei gehörlosen Personen eingeschränkt sein könne. Schliesslich sei die Anwendung der Leichten Sprache auch relevant aus den Vorschriften der UNO-BRK. Demgegenüber wurde vereinzelt darauf hingewiesen, dass die Teilrevision nicht überladen werden dürfe, damit sie politisch eine Chance habe. Hinweis: Die Umsetzung von Texten in Leichter Sprache wird für Behörden vorgesehen und kann auch im Rahmen von angemessenen Vorkehrungen Berücksichtigung finden.⁸ Diese Information lag beim Führen der Fachgespräche noch nicht vollständig vor.
- Vereinzelt wurde kritisiert, dass der Begriff der Diskriminierung zu vage sei. Auch das Bundesgericht hätte die Diskriminierung nach Art. 8 Abs. 2 BV nicht klar definiert. Dies führe zu einer weiteren Rechtsunsicherheit. Es wäre daher besser, analog den kantonalen Regelungen in Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Wallis, den Umstand der Benachteiligung aufzugreifen.

⁸ Sofern die Leichte Sprache im Rahmen von angemessenen Vorkehrungen angezeigt wäre, müsste ein Anstoss dazu erfolgen. Gleichzeitig wird die Leichte Sprache (wie auch Gebärdensprachvideos) im eCH-0059 Standard vorgesehen für zentrale Lebensbereiche wie Informationen mit Auswirkungen auf Leben und Gesundheit, sowie – im Rahmen der Verhältnismässigkeit – auch bei Informationen zu Arbeit.

- Zudem würde mit der Umsetzung von angemessenen Vorkehrungen eine neue Begrifflichkeit eingeführt, die inhaltlich nichts anderes sei als das, was bereits im Bereich von Bauten und im öffentlichen Verkehr gilt. Dies mache es unnötig kompliziert für die Menschen mit Behinderungen selbst, für die Unternehmen aber auch für die Gerichte.

Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass viele Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner Mühe hatten, sich die Regelungen und die Konsequenzen daraus vorzustellen. Gerade für Unternehmen stellte dies eine grössere Herausforderung dar.

Weitergehende Alternativen

Wie bereits erwähnt, haben verschiedene Akteure in den Fachgesprächen darauf hingewiesen, dass der aktuelle Entwurf der Teilrevision nicht weit genug ginge. Teilweise wurden auch diesbezügliche Erwartungen geäussert. Wir gehen kurz auf diese stärker eingreifenden Alternativen ein.

Inhaltliche Ausdehnung

Verschiedene Fachpersonen kritisierten, dass sich die Teilrevision nur auf die drei Bereiche Arbeit, Dienstleistungen und Gebärdensprache beziehe. So wären auch andere Bereiche konkreter zu regeln, bspw. der öffentliche Verkehr (die Übergangsfrist ist mittlerweile abgelaufen, umgesetzt sei aber noch nicht alles), die Inanspruchnahme von politischen Rechten, der Bereich Wohnen sowie das Bildungswesen insgesamt. Verschiedentlich wurde in den Fachgesprächen auch die Gebärdensprache thematisiert. So sei bspw. die aktuelle Beschränkung der Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetscher auf zehn Stunden pro Monat viel zu einschränkend. Diese Akteure plädieren dafür, von einer Teilrevision abzusehen und das ganze BehiG grundsätzlich zu revidieren. Dies sei zwingend notwendig, um den Anforderungen der UNO-BRK gerecht zu werden (vergleiche dazu auch Hess-Klein & Scheibler, 2022).

Übertragung der Regelungen des Bundes auf alle Bereiche (Arbeit und Dienstleistungen)

Es wäre des Weiteren denkbar, dass die Regelungen, welche für den Bund gelten, in den Bereichen Arbeit und Dienstleistungen auch auf Private übertragen würden. Dies würde dazu führen, dass Unternehmen die Rahmenbedingungen so anpassen müssten, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen hätten wie Menschen ohne Behinderungen (Art. 13 Abs. 1 BehiG). Zudem müssten grundsätzliche Massnahmen (ausserhalb von einzelnen Situationen) getroffen werden, um Benachteiligungen beim Zugang zu Dienstleistungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen (Art. 5 BehiG), dies im Rahmen der Verhältnismässigkeit (Art. 11 und Art. 12 BehiG).

Quoten (Bereich Arbeit)

Für den Bereich «Arbeit» wäre denkbar, einen minimalen Anteil von Menschen mit Behinderungen an der Belegschaft eines Unternehmens zu definieren. Eine solche Regelung kennt bspw. Deutschland (Eichenhofer 2018).⁹ Die Einführung von Quoten wurde auch in den

⁹ «Deshalb sehen §§ 154, 155 und 159 SGB IX für Unternehmen über 20 Beschäftigte die Pflicht zur Einstellung von schwerbehinderten Arbeitnehmern vor; bei deren Nichterfüllung ist eine monatliche

Fachgesprächen verschiedentlich als Möglichkeit erwähnt, teilweise aber auch sehr kritisch. Verschiedentlich wurde hervorgehoben, dass die Einführung einer Quote bedingen würde, dass man Menschen mit Behinderungen in jedem Falle als solche identifizieren müsste. Gerade bei weniger offensichtlichen Behinderungen im psychischen oder kognitiven Bereich könne dies auch zu einer verstärkten Stigmatisierung führen. Ein weiteres Argument gegen Quoten liege in der Gefahr, dass damit signalisiert werde, dass die betroffenen Personen weniger leistungsfähig seien und daher ihre Anstellung quasi erzwungen werden müsse.

Die Einführung von Quoten wurde auch in der parlamentarischen Debatte zur 6. IV-Revision (Geschäft des Bundesrates 10.032¹⁰) bereits eingehend diskutiert. In der Debatte wurden beispielsweise folgende Punkte diskutiert:

- Eine Studie aus Österreich (Fuchs 2014) zeigt, dass eine Quote auch unerwünschte Auswirkungen haben kann: Die Arbeitsplatzsicherheit für Menschen, welche bereits erwerbstätig sind und bei denen eine Behinderung neu auftritt, ist zwar gestiegen. Hingegen haben sich die Chancen für Menschen mit Behinderungen, die eine Stelle suchten, kaum verbessert.
- Darüber hinaus besteht ein Anreiz für Unternehmen, Personen aus der bestehenden Belegschaft als behindert einzustufen. Daneben stellen sich grundsätzliche Fragen: Nach welchen Kriterien legt man fest, wer für die Quote berücksichtigt werden darf? Z.B. Schwere der Behinderung oder Anspruch auf IV Rente? Beide Definitionen haben ihre Nachteile.
- Jede Person, die erfolgreich eingegliedert wird, sei ein Erfolg, starre Zielvorgaben (z.B. 16'000 Personen sollen in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden) seien unrealistisch.
- Gerade grosse Unternehmen könnten finanziell stärker belastet werden: In gewissen Branchen sei es deutlich schwieriger, Menschen mit Behinderungen zu integrieren. Zudem sei die IV bereits paritätisch finanziert. Wenn Grossunternehmen auch aufgrund einer Quotenregelung Zahlungen leisten müssten, würde der gesamte Behindertenbereich sehr einseitig finanziert.

Darüber hinaus muss festgehalten werden, dass Quoten zwar die Erwerbsintegration steigern vermögen. Sie dienen aber nicht dazu, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu fördern (bzw. es könnte sogar das Gegenteil passieren).

Zwischenfazit

Während bei der Einschätzung des Handlungsbedarfs noch ein mehrheitlicher Konsens besteht, deckt die Beurteilung der Massnahmen resp. deren Alternativen die ganze Bandbreite ab – vom Wunsch nach freiwilligen Massnahmen bis hin zur Forderung nach viel weitreichenderen Regelungen. Die Frage, wie weit eine Regulierung gehen soll, ist immer auch eine politische und gesellschaftliche Diskussion. Relevant erscheint uns aber – unabhängig davon – die Kritik, dass das Gesetz keine Wirkung entfalte. Aufgrund der Komplexität der Regelungen, die fehlende Konkretisierung und in der Folge die Schwierigkeiten, die eigenen Verpflichtungen überhaupt zu kennen, ist dieser Kritikpunkt aus unserer Sicht berechtigt. Zur konsequenten Umsetzung scheint es uns entsprechend wichtig, dass die Regelungen mit umfassenden, begleitenden Massnahmen ergänzt werden (Vorschläge dazu finden sich in Prüfpunkt V). Nur so kann sichergestellt werden, dass die Arbeitgeber bzw. Anbieter von Dienstleistungen sich klar darüber werden, welche

Ausgleichsabgabe zwischen 125 Euro und 320 Euro pro nicht Beschäftigten an das Integrationsamt zu entrichten.» (Eichenhofer 2018, S. 56)

¹⁰ <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=18530#votum30>

Verpflichtungen sie erfüllen müssen und auch ein entsprechendes Verständnis resp. Wissen dafür entwickeln. Diese Punkte diskutieren wir in den nachfolgenden Abschnitten.

4.3 Prüfpunkt III: Auswirkungen auf einzelne Gruppen

Im dritten Prüfpunkt diskutieren wir, welche Gruppen von der Teilrevision betroffen sind und wie sich die Betroffenheit zeigt. Dabei gilt es nochmals hervorzuheben, dass vielen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern unklar war, was die Teilrevision für sie genau bedeuten würde. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass sich die angemessenen Vorkehrungen an konkreten Situationen orientieren. Wer noch nie einen entsprechenden Fall hatte, konnte sich keine konkrete Situation vorstellen. Erschwerend stellt sich die Frage, was als verhältnismässig erachtet würde und was nicht. Darüber hinaus sind die möglichen Behinderungen sehr vielfältig. Dadurch lässt sich selbst ein bisher erlebter Fall nicht weiter verallgemeinern.

Allgemein

Wir haben die Fachpersonen um eine Gesamteinschätzung gebeten, ob die Teilrevision aus ihrer Sicht einen Mehrwert darstellt. Bei knapp der Hälfte, nämlich bei 15 von 31 Gesprächen wurde ein solcher Mehrwert empfunden. Bei zehn Gesprächen erkannten die Fachpersonen hingegen keinen Mehrwert. Bei weiteren sechs Gesprächen war die Aussage unklar. Diejenigen Personen, die einen Mehrwert in der Teilrevision sahen, erwarteten vor allem einen erhöhten Schutz vor Diskriminierung für Menschen mit Behinderung. Diejenigen, welche keinen Mehrwert sahen, gaben folgende Gründe an:

- Hohe Komplexität und inhaltliche Schwäche (Rechtswissenschaftlerinnen und Rechtswissenschaftler)
- Fehlende Konkretisierung und Gefahr, dass weniger Menschen mit Behinderungen angestellt werden (Behörden)
- Ausmass der Anpassungen sei zu gering oder würde nur bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen begünstigen (Behindertenorganisationen)
- Fehlende Verbindlichkeit; berufliche Gleichstellung müsste bei Bildung ansetzen, nicht beim Arbeitgeber (Verbände, Arbeitgeber)

Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen

Zunächst ist anzumerken, dass der Kreis der Betroffenen sehr vielseitig ist. Zu den Menschen mit Behinderungen zählen insbesondere auch ältere Menschen mit leichten Einschränkungen oder Menschen mit chronischen Erkrankungen. Allgemein ist zu betonen, dass von gewissen Anpassungen eine Vielzahl von Personen profitieren könnte. Möglicherweise würde z.B. der Zugang zu digitalen Dienstleistungen auch für Personen leichter, die nicht technik-affin sind.

Ein Blick in die Statistik zeigt folgendes: Gemäss BFS (2020) leben in der Schweiz rund 347'000 Menschen mit Behinderungen, die zu starken Einschränkungen führen und 1'204'000 Menschen mit Behinderungen, die nicht stark eingeschränkt sind. Somit leben über 1.5 Mio. Menschen mit einer Behinderung in der Schweiz (Erhebungsjahr 2018). Von diesen Menschen erhielten 409'000 Leistungen der IV, während nur etwa die Hälfte davon, rund 218'000 Personen, eine IV-

Rente bezogen. Die Zahl der potentiell Betroffenen der Teilrevision des BehiG wird in Tabelle 1 aufgeführt. Dabei gilt zu berücksichtigten, dass die Zahl der Betroffenen bei den Dienstleistungen in Zukunft in der Tendenz ansteigen wird. Dies begründet sich durch die grössere Zahl von älteren Personen und die gesellschaftliche Tendenz, die Pflege zu Hause in Anspruch zu nehmen (dadurch sind ältere Personen länger auf sich gestellt und würden bspw. selbst einkaufen).

Tabelle 1: Anzahl potentiell betroffene Personen

	Anzahl Menschen mit Behinderungen	Menschen mit Behinderungen, stark eingeschränkt
Arbeit (15-65 Jahre)	1'039'000	225'000
Dienstleistungen	1'551'000	347'000
Gebärdensprache*		
- Hörvermögen	78'000	
- Sprechvermögen	28'000	

Quelle: BFS. Arbeit: «Geschätzte Anzahl der Menschen mit Behinderungen, nach Geschlecht und Alter» 2019, 15-64 Jahre, lebt in einem privaten Haushalt, Total bzw. stark eingeschränkt.¹¹ Dienstleistungen: alle Menschen mit Behinderungen gemäss BFS (2020). Gebärdensprache: BFS (2020).

* Die Überschneidungen bei Einschränkungen bezüglich Hör- und Sprechvermögen sowie der Schweregrad der Einschränkung sind aus der Quelle nicht ersichtlich.

Wenn die Teilrevision die Ziele erreicht (was allerdings teilweise in Frage gestellt wurde), könnten Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmteres Leben führen und besser am gesellschaftlichen Leben teilhaben. In vielen Gesprächen waren die Fachpersonen verhalten positiv. Zumindest hätte die Teilrevision aber eine Signalwirkung und könnte dazu führen, dass sich Menschen mit Behinderungen besser geschützt fühlen.¹² In jedem Falle wäre eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen einklagbar.

Als genereller Kritikpunkt wurde mehrfach angebracht, dass die Teilrevision unausgewogen sei. Dies bedeutet konkret, dass Menschen mit bestimmten Arten von Behinderungen, insbesondere Menschen mit Sinnesbehinderungen oder körperlichen Behinderungen stärker von der Teilrevision profitieren werden als Menschen mit geistigen (kognitiven) oder psychischen Behinderungen. Vereinzelt wurde die Meinung vertreten, dass Personen, die bezüglich Hör- und Sprechvermögen beeinträchtigt sind, mit Abstand am stärksten profitieren werden, da die Anerkennung der Gebärdensprachen die signifikanteste Veränderung darstelle (was allerdings nicht Teil dieser RFA ist). Gemäss einer Fachperson leben heute rund 150'000 Menschen mit Behinderungen in einer Institution. Diese Menschen haben kaum Gestaltungsmöglichkeiten. Sie können bspw. auch nicht die Institution wechseln. Für diese Menschen wird die Teilrevision kaum einen Mehrwert bringen.

¹¹ siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen.assetdetail.19644555.html> (zuletzt besucht am 20.07.2023)

¹² Dies wurde zwar nicht explizit erwähnt, da aber vielen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern die Teilrevision zu wenig weit geht, könnte sich teilweise auch ein Gefühl der Enttäuschung breit machen.

Menschen ohne Behinderungen

Mehrfach wurde erwähnt, dass die Teilrevision des BehiG wenig bis kaum Auswirkungen auf Menschen ohne Behinderungen haben wird. Gleichzeitig ist jede Person ohne Behinderung potentiell ein Mensch mit Behinderung.

Schliesslich könnten Menschen ohne Behinderungen durch den vermehrten Umgang mit Menschen mit Behinderungen profitieren. Ein gegenseitiger Umgang könnte sich durch regelmässigeren Kontakt vermehrt normalisieren. Zusätzlich würde sich auch die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen erhöhen. Dies könnte die Sensibilisierung stärken, möglicherweise punktuell präventiv wirken (bspw. bei Verhinderung von Unfällen, die zu Behinderungen führen können).

Unternehmen

Auf der negativen Seite wurde mehrfach herausgestrichen, dass für Unternehmen ggf. Mehrkosten entstehen könnten. Als Chancen wurde aufgeführt, dass Unternehmen von mehr Diversität profitieren könnten. Eine verbesserte Sensibilisierung von Unternehmen betreffend Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen wurden aber von vielen Fachpersonen nur marginal bzw. insbesondere dann gesehen, wenn begleitend zur Teilrevision weitere (Sensibilisierungs-)Massnahmen umgesetzt würden.

Die Anzahl betroffene Unternehmen wird im Folgenden näherungsweise aufgeführt.

Arbeit: Potentiell sind alle Unternehmen mit Angestellten betroffen. Aus der Statistik der Unternehmensdemografie (BFS 2022) ist bekannt, dass es Stand 2020 knapp 565'000 aktive Unternehmen in der Schweiz gab, siehe Tabelle 2. Nimmt man vereinfachend an, dass ab zwei Personen ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis besteht, muss man die 307'000 Unternehmen abziehen, die nur eine beschäftigte Person aufweisen. Entsprechend bestehen knapp 258'000 Unternehmen mit mehreren Beschäftigten. Diese knapp 258'000 Unternehmen könnten von der Teilrevision des BehiG im Bereich der Arbeit potentiell betroffen sein.

Tabelle 2: Unternehmen nach Grössenklassen 2020

Grössenklasse	Anzahl Unternehmen
1 Beschäftigte/r	307 026
2 bis 4 Beschäftigte	135 594
5 bis 9 Beschäftigte	61 524
10 Beschäftigte und mehr	60 643
Total	564 787

BFS (2022), Statistik der Unternehmensdemografie UDEMO

Dienstleistungen: Potentiell betroffen von der Teilrevision des BehiG sind alle Anbieter von Dienstleistungen. Stark vereinfacht kann man davon ausgehen, dass potentiell alle Unternehmen, welche im Dienstleistungssektor tätig sind, betroffen sein könnten. Wenn nicht mit der Inanspruchnahme der Dienstleistung (weil diese bspw. wie bei der Reinigung sowieso bei den

Kundinnen und Kunden vor Ort stattfindet), dann zumindest bei der Bestellung dieser Dienstleistung. Gemäss der Statistik der Unternehmensstruktur STATENT des BFS (2023) waren in 2021 knapp 468'000 Unternehmen im Dienstleistungssektor tätig. Die Zahl der potentiell betroffenen Unternehmen ist entsprechend sehr hoch.

Bei der Arbeit und bei den Dienstleistungen ist davon auszugehen, dass nicht alle potentiell betroffenen Unternehmen auch effektiv betroffen sein werden. Es muss (mit Ausnahme der digitalen Dienstleistungen) auch ein Bedürfnis eines Menschen mit Behinderung eintreten, damit ein Unternehmen betroffen ist.

Arbeit

Wir haben die Fachpersonen gefragt, inwiefern die Teilrevision des BehiG ihrer Meinung nach über die bestehenden Regelungen hinausgehen. Im Bereich der Arbeit wurde beispielsweise erwähnt, dass die Teilrevision ein Fortschritt in Bezug auf die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sei. Durch den erweiterten Geltungsbereich werden auch die Arbeitgeber in die Pflicht genommen und allfällige Benachteiligungen bzw. die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen würden einklagbar.

Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen

Die Teilrevision wird dazu führen, dass die Rechte von Menschen mit Behinderungen bezüglich Erwerbsarbeit gestärkt werden. Eine Erwerbstätigkeit führt dazu, dass Menschen mit Behinderungen auch finanziell ein selbstständiges Leben führen können. Die Teilrevision zielt auf die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Erwerbsleben ab. Menschen, die bereits erwerbstätig sind, sollten gleichermassen profitieren wie Menschen, welche neu eine Erwerbsarbeit aufnehmen könnten. Es fragt sich daher, welche Menschen mit Behinderungen durch die Teilrevision zusätzlich in den Arbeitsmarkt integriert werden könnten. Dabei liegt der Fokus auf den Personen im erwerbsfähigen Alter. Zudem muss auch die Art und Schwere der Behinderung bei den Überlegungen berücksichtigt werden. Die Schätzungen des Potentials gehen sehr stark auseinander. Gewisse Fachpersonen sehen ein Potential im sechsstelligen Bereich, wobei dann sicherlich nicht alle ein Vollzeitpensum ausfüllen könnten und auf grosse Unsicherheiten hingewiesen wurde. Gleichzeitig wird dieses Potential heute vermutlich bereits grösstenteils ausgeschöpft.¹³ Einzelne Behindertenorganisationen haben spezifische Schätzungen für das zusätzliche Potential der von ihnen vertretenen Personen gemacht, welche im niedrigen fünfstelligen Bereich liegen. Kaum thematisiert in den Fachgesprächen wurde das Potential, dass Menschen, die bereits erwerbstätig sind, bei neu auftretenden Behinderungen erhöhte Chancen haben sollten, die Stelle behalten zu können.

Ein Potential insgesamt wird vor allem bei leichten Behinderungen bzw. körperlichen Behinderungen gesehen. Psychische Behinderungen sind aber teilweise unsichtbar, teilweise befinden sich auch Menschen mit Behinderungen bereits in einer Stelle, wobei der Arbeitgeber sich der Behinderung aber möglicherweise gar nicht bewusst ist. Um mehr Menschen mit Behinderungen

¹³ Gemäss BFS (2021) wiesen 2019 rund 1'039'000 Personen zwischen 15 und 64 Jahren eine Beeinträchtigung auf und leben in einem privaten Haushalt. Die Erwerbstätigenquote betrug 2018 63 Prozent (BFS 2020). Die Verrechnung dieser Zahlen führt zu gut 650'000 Erwerbstätigen mit Beeinträchtigungen.

in den Arbeitsmarkt integrieren zu können, muss in erster Linie die Rekrutierung barrierefrei gestaltet werden. Und hier sind die Unternehmen in der Pflicht.

Schliesslich ist auch davon auszugehen, dass Angehörige von Menschen mit Behinderungen im Falle einer erfolgreichen Arbeitsintegration profitieren können. Angehörige sind zudem selbst vom Gesetz erfasst, denn die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen gilt sowohl in Bezug auf Menschen mit Behinderungen als auch auf ihre Angehörigen.

Gerade im Bereich der Arbeit besteht die Gefahr, dass sich die Stigmatisierung gegenüber Menschen mit Behinderungen verstärkt. Dies hängt damit zusammen, dass besonders Rücksicht genommen werden muss und dies nicht bei allen Menschen ohne Behinderungen auf Verständnis stösst. Für manche Menschen mit Behinderung ist es nicht notwendig, besonders Rücksicht zu nehmen, sondern lediglich die gleiche Ausgangslage zu schaffen. Ansonsten kann das Bild einer nicht leistungsfähigen Person vermittelt werden. Hier könnte das Gesetz ggf. kontraproduktiv sein. Ein zusätzliches Risiko besteht darin, dass Arbeitgeber verstärkt davor zurückschrecken könnten, Menschen mit Behinderungen im Rekrutierungsprozess zu berücksichtigen. Wenn bekannt ist, dass danach ggf. kostspielige Anpassungen notwendig wären, wird eine Person möglicherweise nicht berücksichtigt. Es dürfte insbesondere zu Beginn eines Rekrutierungsprozess für die Arbeitgeber keine Schwierigkeit darstellen, nicht anfechtbare Begründungen für diesen Entscheid zu formulieren.

Zusätzlich haben die Mitglieder des KMU-Forums auf ein Optimierungspotential bezüglich Erwerbsanreizen aufmerksam gemacht: Personen, welche eine IV-Rente erhalten, seien häufig zurückhaltend, die Erwerbstätigkeit wiederaufzunehmen, weil dies mit dem Verlust der IV-Rente einhergeht. Aus Angst vor Existenzverlust würden daher gar keine Versuche gemacht, wieder in das Erwerbsleben einzusteigen.

Menschen ohne Behinderungen

Um die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen erfolgreich umzusetzen, sollten mehr Menschen zum Thema sensibilisiert werden. Eine Anstellung eines Menschen mit Behinderung kann für alle Mitarbeitenden bereichernd sein. In einem Fachgespräch wurde bspw. angesprochen, dass es zur psychischen Gesundheit aller betragen könnte, wenn durch die Integration von weniger leistungsfähigen Personen der Leistungsdruck in der Arbeitswelt etwas gemildert würde.

Es ist dennoch denkbar, dass punktuell eine deutliche Mehrbelastung für Menschen ohne Behinderungen im Arbeitsumfeld entsteht. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn eine Person mit einer Behinderung plötzlich für eine längere Zeit ausfällt (dies kann beispielsweise beim Eintretensfall, welcher zu einer Behinderung führt, oder bei bestimmten Behinderungen in einer Akutphase sein). In der Regel sind es dann die Kolleginnen und Kollegen, welche den Ausfall kompensieren müssen. Inwieweit eine Mehrbelastung als tragbar angesehen werden kann, wird im Einzelfall im Rahmen der Verhältnismässigkeit beurteilt.

Im Endeffekt kann davon ausgegangen werden, dass keine oder zumindest kaum Menschen ohne Behinderungen negativ von der Teilrevision betroffen sein dürften.

Unternehmen

Eine Chance für Unternehmen könnte sein, dass Menschen mit Behinderungen eher als potentielle Kandidatinnen und Kandidaten für eine Stelle gesehen werden und sich dadurch der aktuelle Arbeitskräftemangel ggf. sogar Fachkräftemangel reduzieren könnte.

Für die Unternehmen lässt sich nicht pauschal eine Aussage dazu machen, mit welchen Kosten die Umsetzung von angemessenen Vorkehrungen verbunden wäre. Die Kosten werden in jedem Fall unterschiedlich ausfallen und bei der Beurteilung der Verhältnismässigkeit berücksichtigt. Die Umsetzung von angemessenen Vorkehrungen im Bereich der Arbeit wird auch von Egger et al. (2015) kurz andiskutiert: Die Autorenschaft schätzt ein, dass viele dieser Anpassungen in der Schweiz über die IV finanziert würden und daher für Unternehmen kaum eine Belastung darstellen (im Gegensatz zu anderen Ländern).

Seitens Unternehmen wurde auch die Gefahr geäussert, dass sich ein grosser administrativer oder finanzieller Aufwand ergeben könnte. Aber: Es müssten häufiger (das EBGB geht von rund 80 Prozent aus) Massnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation getroffen als Anpassungen am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Massnahmen könnten bspw. die Ermöglichung von Homeoffice, flexible Arbeitszeiten oder ein angepasstes Pflichtenheft sein. Solche Massnahmen dürften nur geringe Kostenfolgen haben. Andererseits kann es auch bedeuten, dass für einen Menschen mit Behinderung ein spezieller Ruheraum zur Verfügung steht, wo sie oder er sich zurückziehen kann. In einem solchen Fall muss die räumliche Verfügbarkeit gegeben sein. Insgesamt lässt sich allerdings keine Aussage dazu machen, mit welchen finanziellen Folgen zu rechnen wäre, da immer im individuellen Fall entschieden werden müsste.

Sollte es durch die Teilrevision zu einen Streitfall kommen, könnten Unternehmen bei gerichtlich festgestellter Diskriminierung zur Zahlung einer Entschädigung (neu ohne Begrenzung) verpflichtet werden.

Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen anstellen, setzen sich heute und auch mit der Teilrevision einem grösseren finanziellen Risiko aus. Der Arbeitgeber trägt bei Ausfällen eine Lohnfortzahlungspflicht. Bei Absicherung mittels Krankentaggeldversicherung führen längere Ausfälle zu steigenden Prämien. Dies ist sicherlich nicht bei allen Menschen mit Behinderungen eine Konsequenz, wurde aber als Befürchtung mehrfach geäussert. Die Teilrevision ändert nichts an dieser Situation.

Gemäss einigen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern könnte ein Fehlanreiz entstehen, sodass Unternehmen keine Menschen mit Behinderungen mehr anstellen wollen. Dieser Fehlanreiz könnte entstehen, weil die Unsicherheiten zu gross sind, was genau erfüllt werden muss und ob bzw. unter welchen Umständen eine Kündigung möglich wäre. Diese Befürchtung wurde in verschiedenen Fachgesprächen sowie von den Mitgliedern des KMU-Forums explizit hervorgehoben.¹⁴

¹⁴ Vom KMU-Forum wurde darüber hinaus angemerkt, dass die IV eine Schlüsselrolle einnehme bei der allfälligen Anstellung von Menschen mit Behinderungen: Insbesondere führe eine Verzögerung des Entscheids, ob ein IV-Anspruch bestehe, zu einer geringeren Bereitschaft von den KMU für eine Anstellung. Obwohl KMU in der Regel sehr sozial agieren würden, könnten sie Menschen mit Behinderungen auch nicht in jedem Falle weiterbeschäftigen, wenn sich die IV mit dem Entscheid zu viel Zeit lasse.

Dienstleistungen

Für die Fachpersonen war es schwierig abzuschätzen, wie viele Personen oder Unternehmen von den Anpassungen im Bereich der Dienstleistungen betroffen wären. Gemäss einzelnen Rückmeldungen würde mehr Klarheit geschaffen, wenn sich das Gesetz an Benachteiligungen anstatt an einer Diskriminierung orientieren würde. Eine Fachperson äusserte die Hoffnung, dass nach einigen Gerichtsentscheiden gewisse Standards gesetzt sein sollten.

Menschen mit Behinderungen

Die Teilrevision würde dazu führen, dass der Zugang zu Dienstleistungen, welche von Privaten angeboten werden, juristisch eingefordert werden kann. Menschen mit Behinderungen sind heute je nach Art der Behinderung weniger stark eingeschränkt, weil vieles digitalisiert wurde. Für bestimmte Arten von Behinderungen stellt dies allerdings eine grössere Hürde dar. Damit dieser Nachteil wieder ausgeglichen wird, braucht es im Bereich der digitalen Dienstleistungen die Standards, damit möglichst alle Menschen Zugang haben.

Eine Frage wurde im Zusammenhang mit der Nutzung von barrierefreien Websites aufgebracht: Wie kann sichergestellt werden, dass die Nutzung von barrierefreien Zugängen nicht personenspezifisch abgespeichert wird? Es könnte allenfalls nachteilig sein für Menschen mit Behinderungen, wenn aus dem Nutzerverhalten klar wird, dass bzw. welche Art von Behinderung sie haben. Eine solche Information könnte sich z.B. beim Abschluss von Versicherungen nachteilig auswirken.

Bei den nicht-digitalen Dienstleistungen hängt die Wirkung substantiell davon ab, was im Einzelfall als verhältnismässig betrachtet würde.

Menschen ohne Behinderungen

Menschen ohne Behinderungen könnten im Bereich der Dienstleistungen ebenfalls vom erleichterten Zugang profitieren, bspw. durch Leichte Sprache (für Fremdsprachige oder Personen mit Dyslexie). Ggf. würde es auch für Personen mit geringen digitalen Kompetenzen einfacher, entsprechende Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen.

Unternehmen

Grundsätzlich sind alle privaten Anbieter von Dienstleistungen von der Teilrevision betroffen. Aus den Fachgesprächen kam heraus, dass sich für bundesnahe Betriebe wie SBB, Post und Postfinance am wenigsten verändern würde, weil sie die Anforderungen der Teilrevision bereits erfüllen müssen. Stark betroffen hingegen wäre die Bankenbranche (Bankomaten), alle Online-Shops sowie der Tourismus, bei letzterem würde vielfach Nachholbedarf bestehen. Weitere Branchen, die in diesem Zusammenhang erwähnt wurden, sind die Gastronomie, Anbieter von Dienstleistungen im Bereich der Freizeit, aber auch Kultur und das Bildungs-, bzw. das Weiterbildungswesen. Gemäss verschiedenen Einschätzungen wäre es für Menschen mit Behinderungen besonders wichtig, dass Unternehmen im Gesundheitswesen (z.B. auch psychotherapeutische Behandlungen) sowie der Detailhandel sich nach den Vorgaben der Teilrevision orientieren würden. Diese Branchen sind zentral für das tägliche Leben von Menschen mit Behinderungen. Gemeinden bzw.

die Einwohnerämter sind als kantonale oder kommunale Behörden nicht vom BehiG erfasst, aber unterliegen bereits heute einer Verpflichtung zur Nicht-Diskriminierung durch Art. 8 Abs. 2 BV.

Zudem kann der Abbau von Hürden bei Zugang zu Dienstleistungen für ein Unternehmen auch der Kundenbindung und dem Image dienen. Des Weiteren können neue Zielgruppen erschlossen werden, was für ein Unternehmen generell von Nutzen sein kann.

Im Bereich der **nicht-digitalen Dienstleistungen** herrscht aktuell noch eine grosse Unsicherheit bezüglich der Frage, welche Anpassungen als verhältnismässig erachtet würden. Dabei stellt sich einerseits die Frage, welche Änderungen umgesetzt werden müssten und andererseits, was im Einzelfall als verhältnismässig betrachtet würde.¹⁵

Bei der Umsetzung von Standards und Normen im Bereich der **digitalen Dienstleistungen** ist es wichtig, dass Übergangsfristen für diese Anpassungen definiert werden. Es besteht grosse Unsicherheit, wie lange eine angemessene Übergangsfrist wäre. Entsprechend gehen auch die Schätzungen von den Fachpersonen, die eine solche gewagt haben, stark auseinander: Vereinzelt wurden angemessene Übergangsfristen von ein bis drei Jahren als ausreichend erachtet, aber auch Übergangsfristen von zehn Jahren wurden als notwendig angesehen. In diesem Zusammenhang wurde auf die Situation der KMU aufmerksam gemacht: Für KMU könnten Anpassungen vergleichsweise deutlich aufwändiger ausfallen. Dies könnte zu einem Wettbewerbsnachteil führen. Demgegenüber müssen Unternehmen, die heute Dienstleistungen im europäischen Markt anbieten, die Vorgaben der Teilrevision bereits einhalten. Eine Fachperson hat daher explizit darauf hingewiesen, dass die Regelungen der Schweiz nicht über die Anforderungen in der EU hinausgehen sollten. Die Mitglieder des KMU-Forums schätzen, dass nur eine Minderheit von ihnen von den Vorgaben im Bereich der digitalen Dienstleistungen betroffen wäre.

Ein grosser Vorteil bei der Umsetzung von Standards bei digitalen Dienstleistungen ist, dass die Betriebssysteme heute in der Regel bereits barrierefrei sind. Dies gilt sowohl für Computer als auch für Smartphones (NZZaS 2023).

Vielfach konnten die Fachpersonen nicht abschätzen, wie teuer die Anpassungen wären, welche die Teilrevision bedingen würde. Eine entsprechende Rückmeldung haben auch die Mitglieder des KMU-Forums gemacht: Für die Betroffenen war eine Abschätzung der Kosten für Anpassungen zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich. Generell waren für die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner viele Fragen im Zusammenhang mit der konkreten Umsetzung offen.¹⁶ Für den Detailhandel wurde geschätzt, dass eine Umsetzung mit Kosten im Bereich von mehreren Millionen Franken gerechnet werden müsste. Dies hängt damit zusammen, dass auch Online-Shops vollständig auf die eCH-0059 Norm angepasst werden müssten.

¹⁵ Teilweise kamen auch Befürchtungen auf, dass bauliche Massnahmen getroffen werden müssten. In diesem Bereich ändern sich die Vorgaben des BehiG aber nicht.

¹⁶ Eine Reihe von Unklarheiten wurde im Zusammenhang mit der Umsetzung aufgeführt: A) Reicht es, wenn die Barrierefreiheit für ein digitales Endgerät (Laptop, Mobile Phone, Tablet) umgesetzt ist? B) Reicht es bereits aus, wenn ein Unternehmen über mehrere Kanäle erreichbar ist (z.B. per Telefon und per App oder E-Mail)? C) Müsste eine Krankenkasse zwingend ein Modell führen, bei denen Gesundheitsdienstleistungen über mehrere Kanäle zugänglich sind oder reicht es, wenn verschiedene Modelle bestehen und jede Person das für sie passende und zugängliche Modell wählen kann? D) Welcher Anspruch würde an Dokumente gestellt, welche schon per se sehr komplex sind? Eine Abrechnung einer Krankenkasse ist bereits heute sehr komplex und würde vermutlich nicht verstanden werden können, wenn eine Vorlesefunktion die Inhalte ablesen würde.

Von einigen Personen wurde erwähnt, dass die Umsetzung von Leichter Sprache sehr aufwändig wäre (auch wenn dies gemäss aktuellem Entwurf nicht umfassend erfolgen müsste). Gerade im Gesundheitsbereich wäre eine Übersetzung in Leichte Sprache besonders kostspielig, weil die Sachverhalte komplex sind.

Zwischenfazit

In Prüfpunkt III haben wir diskutiert, wer (Personen, Unternehmen) von der Teilrevision betroffen wäre. Bezüglich Arbeit könnten etwas mehr als eine Million Menschen mit Behinderungen betroffen sein. Beim Zugang zu Dienstleistungen sind es sogar rund 1.5 Mio. Menschen. Das sind sehr hohe Zahlen. Auch die Anzahl potentiell betroffener Unternehmen ist mit rund 258'000 (Arbeit) bzw. sogar 468'000 (Anbieter von Dienstleistungen) sehr hoch. Effektiv betroffen werden aber vermutlich deutlich weniger Unternehmen sein.

Eine grosse Herausforderung und einer der klaren Kritikpunkte ist, dass das Ausmass der Betroffenheit sehr schwierig einzuschätzen ist. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass der Ansatz der angemessenen Vorkehrungen für die Unternehmen fremd ist und sich daher die Auswirkungen nicht abschätzen lassen. Darüber hinaus gilt es, Massnahmen im Rahmen der Verhältnismässigkeit zu treffen. Dies bedeutet, dass auch das Ausmass, in dem Vorkehrungen zu treffen sind, nicht weiter konkretisiert wird.

So zweifelt auch ein Drittel der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner an, dass die Teilrevision den gewünschten Mehrwert wirklich erzielen kann. In diesem Zusammenhang wurden weitere Kritikpunkte genannt, u.a. dass das Gesetz nur für einen Teil der Menschen mit Behinderungen wirklich Vorteile bringen kann und es daher unausgewogen sei. Beispielsweise würde die wachsende Zahl an Menschen mit kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen kaum oder gar nicht von der Teilrevision profitieren. Für Menschen mit leichten körperlichen Behinderungen führen die Änderungen im Bereich der Arbeit und der Dienstleistungen voraussichtlich zu mehr Gleichstellung und eine Benachteiligung kann eingeklagt werden. Grundsätzlich wurde die Befürchtung geäussert, dass insgesamt wenig Anpassungen erfolgen: Den Unternehmen ist nicht bewusst, welche Anpassungen sinnvoll sind, und die Betroffenen können nicht abschätzen, welche Anpassungen sie fordern können. Im ungünstigsten Fall würden so kaum Personen von der Teilrevision profitieren. Zusätzlich wurde erwähnt, dass auch ein Fehlanreiz entstehen könnte, indem nämlich die Unternehmen deutlich zurückhaltender bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen werden.

Menschen ohne Behinderung sind kaum betroffen von der Teilrevision. Allenfalls profitieren sie von einigen der Anpassungen ebenfalls. Möglicherweise profitieren sie auch von einem diverseren Umfeld.

4.4 Prüfpunkt IV: Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

Im vierten Prüfpunkt werden die Auswirkungen der Teilrevision auf die Volkswirtschaft diskutiert. Diese Auswirkungen hängen wiederum stark von der Diskussion in Prüfpunkt V (Zweckmässigkeit im Vollzug) ab. Insgesamt sollte die Teilrevision dazu führen, dass die Gesellschaft, offener gegenüber Menschen mit Behinderungen und für ihre Anliegen sensibilisiert wird.

Arbeit

Im Bereich der Arbeit ist die Erwartung gross, dass mehr Menschen mit Behinderungen erfolgreich angestellt werden können. Dies kann dann gelingen, wenn eine entsprechende Sensibilisierung der rekrutierenden Personen erfolgt und der Eindruck, dass ein grosser Zusatzaufwand für den Betrieb anfallen würde, korrigiert werden kann. Für die Unternehmen dürfen Mehrkosten nicht wettbewerbsverzerrend sein, sonst wären sie unverhältnismässig. Die Hoffnung besteht zudem, dass durch vermehrte Integration von Menschen mit Behinderungen auch der aktuelle Arbeitskräftemangel reduziert werden könnte.

Eine vermehrte Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt wirkt sich insgesamt auf verschiedene Bereiche aus:

- Mehreinnahmen bei den Steuern,
- Weniger Stellensuchende,
- Weniger IV-Renten,
- Demgegenüber könnten die Ausgaben für Hilfsmittel der IV leicht ansteigen, wenn es gelingt, durch angemessene Vorkehrungen Menschen mit Behinderungen in Erwerbsarbeit zu integrieren, die auch auf weitere Hilfsmittel angewiesen sind.

Dienstleistungen

Eine Umsetzung im Bereich der digitalen Dienstleistungen muss vor allem im Bereich Hardware und Software vorangetrieben werden. Wenn die Inklusion und Standards bei der IT, z.B. im Webdesign angekommen ist, läuft eine flächendeckende Umsetzung fast selbstständig. Grundsätzlich wird im Bereich der Digitalisierung durch neue technologische Entwicklungen ein grosses Potential gesehen.

Weil die Pflicht für alle digitalen Dienstleistungen gleichermassen gilt, ist davon auszugehen, dass Umsetzungskosten in die Produkte eingepreist werden. Dies würde bedeuten, dass sich der Konsum von digitalen Dienstleistungen grundsätzlich etwas verteuern würde.

Vereinzelt befürchteten Fachpersonen, dass durch die höhere Regulierungsdichte mit den konkreten Vorgaben bezüglich digitalen Dienstleistungen Nebenverdienste oder Innovation stark gehemmt werden könnten (da sie eine zusätzliche finanzielle Hürde darstellen könnten). Daher würde eine Einschränkung der Pflicht auf grössere Unternehmen (bezüglich Umsatz oder Mitarbeitenden-Zahlen) als sinnvoll erachtet. Die Haltung des EBGB diesbezüglich ist, dass die Grösse eines Unternehmens zwar im Rahmen der Verhältnismässigkeit berücksichtigt würde, eine explizite Vornahme von Ausnahmen aber nicht erfolgen werde.¹⁷

¹⁷ Allenfalls wäre zu überlegen, nicht die Regelungen selbst, aber die Übergangsfristen nach Unternehmensgrösse oder weiteren Kriterien zu differenzieren. Eine Interviewperson hat jedoch darauf hingewiesen, dass bei einer Regelung, welche die Grösse der Firma berücksichtigt, Firmensplittings eine mögliche Folge davon wären.

Zwischenfazit

Die Auswirkungen auf die Volkswirtschaft hängen sehr stark davon ab, wie die Teilrevision umgesetzt wird. Sofern die Einführung der Teilrevision kaum wirkliche Folgen haben würde (vgl. Prüfpunkt III), wären auch die Auswirkungen auf die Volkswirtschaft gering. Im Idealfall stellen die Unternehmen deutlich mehr Menschen mit Behinderungen ein, weil sie deren Potential sehen und ihnen die gleichen Chancen einräumen wie Menschen ohne Behinderungen. Dies könnte den gegenwärtigen Arbeitskräftemangel, möglicherweise sogar den Fachkräftemangel etwas lindern. Von einer solchen Situation würde auch der Staat finanziell profitieren (mehr Steuereinnahmen, weniger Kosten der Sozialversicherungen etc.).

Ideal wäre, wenn Barrierefreiheit bei IT-Anwendungen selbstverständlich mitintegriert würden, damit der Zugang zu digitalen Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen deutlich verbessert würde. Dies könnte dazu führen, dass Unternehmen eine neue Zielgruppe erschliessen könnten.

4.5 Prüfpunkt V: Zweckmässigkeit im Vollzug

Tatsächlich scheint uns der Vollzug der Teilrevision des BehiG ein sehr entscheidender Faktor, wie bereits punktuell ausgeführt. Wir erläutern im Prüfpunkt V, was damit gemeint ist.

In erster Linie scheint uns beim Vollzug wichtig, dass die reine Einführung des Gesetzes nicht ausreichen wird, die Ziele in Bezug auf die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu erreichen. Dies hängt mit der Komplexität des Gegenstandes zusammen. Diese Komplexität führt dazu, dass für die Unternehmen nicht ersichtlich ist, was die Folgen für sie sind und welche Anpassungen sie vornehmen müssen. Des Weiteren hängt die Umsetzung von Massnahmen auch davon ab, welche Einstellungen die Personen mit Entscheidungskompetenzen aufweisen. Wenn es Personen sind, welchen die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ein wichtiges Anliegen ist, werden eher Massnahmen umgesetzt. Entsprechend ist die Sensibilisierung, aber auch die Schaffung von Wissen und Kompetenzen ein zentrales Element. Diese Erkenntnisse erscheinen uns aus allen Gesprächen als zentral. Die Unsicherheit führt auch dazu, dass sich die Auswirkungen auf Betroffene und auf die Volkswirtschaft nur schwer antizipieren lassen.

Flankierende Massnahmen

Damit die Teilrevision erfolgreich umgesetzt wird, müssen unseres Erachtens entsprechend flankierende Massnahmen eingeführt werden. Diese flankierenden Massnahmen sollten einerseits auf Sensibilisierung und andererseits auf Unterstützung bei Unklarheiten abzielen. Dies könnte beispielsweise über die Förderung von Dialogen zwischen Branchenverbänden und Behindertenorganisationen erfolgen. In einem ersten Schritt sollten die Behindertenorganisationen dabei konkret aufzeigen, wo Optimierungsbedarf besteht und eine Verbesserung konkret aussehen könnte. Sobald Unternehmen realisieren, dass der Mehraufwand sich in der Regel in Grenzen hält, kann die Umsetzung gelingen. Vielfach scheitert die Gleichstellung aktuell daran, dass Menschen mit Behinderungen und ihre Bedürfnisse nicht ausreichend mitbedacht werden, resp. nicht ausreichend Wissen da ist, wie etwas umgesetzt werden müsste. In diesem Zusammenhang sollten die Unternehmen mit Beratungsangeboten unterstützt werden.

Abstimmung mit der IV

Ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor ist die Abstimmung des BehiG mit der IV. Die Schnittstellen zum IVG müssen klar herausgearbeitet werden. Die Massnahmen der IV werden heute als komplex, undurchsichtig und unbekannt beurteilt. Dies bedeutet u.a., dass die Übernahme der Kosten von Hilfsmitteln sich von IV-Stelle zu IV-Stelle, also entsprechend von Kanton zu Kanton, unterscheiden kann (vgl. auch Hess-Klein & Scheibler 2022). Diese Unsicherheit bzw. Ungleichbehandlung wird sich besonders im Bereich der Arbeit in der Umsetzung erschwerend auswirken. Aber auch im Bereich der Dienstleistungen werden sich Fragen bezüglich Assistenzleistungen und Kostenübernahme für Gebärdensprachdolmetscher auf tun, welche mit der IV koordiniert werden müssen.

Beratungsstelle

Darüber hinaus haben mehrere Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner darauf verwiesen, dass sie schlechte Erfahrungen mit der IV in Bezug auf die Arbeitsintegration (Eingliederung oder Arbeitsplatzersatz) gemacht haben. Eine Organisation wie bspw. Compasso, welche niederschwellig auch Beratung anbietet, kann entsprechend zu einer zentralen Schnittstelle werden. Ein niederschwelliger Zugang zu Beratungsleistungen, z.B. auch über Branchenverbände oder das EBGB scheint uns daher wichtig. Gerade im Bereich der Dienstleistungen könnte eine beim EBGB angesiedelte Beratungsstellen für Umsetzungsfragen sinnvoll sein, wenn Branchenverbände diese nicht umfassend abdecken.

Beschwerde- und Schlichtungsstelle

Gemäss dem aktuellen Entwurf der Teilrevision müssten bei Uneinigkeit, was als angemessene Vorkehrungen im Rahmen der Verhältnismässigkeit umgesetzt werden müsste, die Gerichte entscheiden. Dies stellt unseres Erachtens ein grösseres Problem dar: Den Betroffenen fehlt es häufig an der Energie und den finanziellen Möglichkeiten, ein Gerichtsverfahren anzustreben. Die Behindertenorganisationen sind ebenfalls zurückhaltend, weil Gerichtsverfahren die Organisation finanziell zu stark belasten. Darüber hinaus können die Verfahren sehr lange dauern, gerade wenn ein Fall bis vor Bundesgericht weitergezogen wird. Entsprechend würde sehr viel Zeit verstreichen, bis effektiv Rechtssicherheit bestünde und die Auswirkungen der Teilrevision zum Tragen kommen. Vor diesem Hintergrund wäre es vermutlich für alle Seiten sinnvoller, eine Schlichtungsstelle (Bereich Arbeit) resp. Beschwerdestelle (bei Dienstleistungen) zu schaffen, welche mit entsprechender inhaltlicher Kompetenz zu aussergerichtlichen Lösungen beitragen kann. Dabei unterstützt auch das Verbandsbeschwerderecht, welches von den meisten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern begrüsst wird.

Meldestelle für Umsetzungen

Ein weiteres Element in der Umsetzung könnte auch sein, dass erfolgte Anpassungen (bezüglich Einhaltung von Standards und Normen sowie angemessene Vorkehrungen) an eine Stelle, z.B. an das EBGB gemeldet werden sollten. Dies würde einerseits ein ständiges Monitoring ermöglichen und auch eine spätere Evaluation der Teilrevision begünstigen.

Berücksichtigung der Dynamik

Eine besondere Herausforderung stellt sich im digitalen Bereich durch den raschen und dynamischen Wandel: Was heute noch sehr aufwändig und je nach Situation daher unverhältnismässig ist, z.B. das Übersetzen in Leichte Sprache, ist möglicherweise in ein paar Jahren dank dem digitalen Fortschritt (z.B. künstliche Intelligenz) problemlos umsetzbar. Daher müssen die im teilrevidierten BehiG verankerten Standards regelmässig überprüft und ggf. angepasst werden. Der Accessibility-Standard eCH-0059 wird vom Verein eCH stetig aktualisiert. Es obliegt dem Gesetzgeber jeweils zu entscheiden, ob diese Anpassungen übernommen werden sollen oder ob es ggf. Anpassungen auf Verordnungsebene braucht.

Zwischenfazit

Uns scheint der Vollzug der Teilrevision der zentrale Aspekt für das Erreichen der Ziele dieser Vorlage. Dabei gilt es vor allem flankierende Massnahmen umzusetzen, um die Komplexität für die betroffenen Unternehmen zu reduzieren und das Verständnis und Wissen zu stärken. Darüber hinaus erachten wir die Einrichtung einer Beratungsstelle als wichtiges Mittel für eine erfolgreiche Umsetzung, damit sich die Konkretisierung nicht auf Gerichtsentscheide stützen muss, welche zu einer Rechtsunsicherheit über mehrere Jahre bis zum Entscheid durch das Bundesgericht führen kann.

Im Bereich der Arbeit scheint uns die Koordination mit der IV wichtig, damit die Quote der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen erhöht werden kann. Darüber hinaus könnte eine Schlichtungsstelle als den Gerichten vorgelagerte Stelle das vermutlich hohe Konfliktpotential deutlich reduzieren.

Im Bereich der Dienstleistungen schiene uns eine Beschwerdestelle ebenfalls hilfreich, die eine ähnliche Funktion wie die Schlichtungsstelle bei der Arbeit einnehmen würde.

Schliesslich gilt es zu beachten, dass durch den technischen Fortschritt möglicherweise Lösungen hervorgebracht werden, welche einen deutlichen Mehrwert für die Gleichstellung bringen. Der Dynamik ist entsprechend Rechnung zu tragen, sodass sich die Umstände stetig verändern können.

5. Fazit

In den Bereichen Arbeit und Zugang zu Dienstleistungen, welchen von Privaten angeboten werden, soll die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen verbessert werden. Dies entspricht einerseits einem Begehren des Bundesrats, andererseits erfüllt die Schweiz aktuell die Vorgaben der UNO-BRK und damit die völkerrechtliche Verpflichtung zum Schutz von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung nicht ausreichend. Aus diesem Grund wird das BehiG einer Teilrevision unterzogen. Das Ziel, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, wird durchgängig klar unterstützt. Allerdings wird häufig in Frage gestellt, ob dafür nicht weniger weitgehende Regelungen ausreichen würden oder aber noch stärker eingreifende Massnahmen nötig wären.

Die potentielle Betroffenheit ist grundsätzlich sehr gross, wenn man an alle 1.5 Mio. Menschen mit Behinderungen denkt. Auch aufseiten der Wirtschaft sind rund 258'000 Unternehmen von den Regelungen im Bereich der Arbeit und sogar 468'000 Unternehmen als Anbieter von Dienstleistungen potentiell betroffen. Effektiv wird vermutlich ein deutlich geringerer Teil von Unternehmen tatsächlich Massnahmen ergreifen müssen.

Die Regulierungsfolgenabschätzung hat gezeigt, dass sich die Wirkung der Teilrevision nur sehr schwer einschätzen lässt. Der konkrete Nutzen für Menschen mit Behinderungen ist nicht eindeutig. Ebenso ist es aus Sicht der Unternehmen schwierig abzuschätzen, welche Folgen – organisatorischer und finanzieller Art – die Teilrevision des BehiG mit sich bringen. Dies hängt neben der Komplexität damit zusammen, dass die Massnahmen als sogenannte angemessene Vorkehrungen im konkreten Fall ergriffen werden müssen (1. Ansatz). Diese konkreten Fälle lassen sich aber nur sehr schwer antizipieren. Auch muss geklärt werden, was unter Verhältnismässigkeit in der Praxis verstanden wird. Die effektiven Auswirkungen werden sich daher erst nach der Umsetzung der Teilrevision wirklich zeigen. Im Bereich der digitalen Dienstleistungen (z.B. Online-Shops) sind demgegenüber zwar Standards bzw. Normen vorgesehen (2. Ansatz). Mit diesen Normen haben Unternehmen jedoch bisher kaum Erfahrungen. Mit der Teilrevision sind insgesamt viele Unsicherheiten verbunden.

Die Frage, wie weit eine Regulierung gehen soll, ist immer auch eine politische und gesellschaftliche Diskussion. Relevant erscheint uns aber – unabhängig davon – die Kritik, dass das Gesetz keine Wirkung entfalte. Aufgrund der Komplexität der Regelungen, der fehlenden Konkretisierung und in der Folge der Schwierigkeiten, die eigenen Verpflichtungen überhaupt zu kennen, erscheint dieser Kritikpunkt berechtigt. Die Unsicherheit bezüglich der Umsetzung kann zudem kontraproduktive Effekte wie eine zusätzliche Stigmatisierung fördern. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen, eine steigende Zahl von Menschen unserer Gesellschaft, weniger von der Teilrevision profitieren werden als andere Gruppen. Es wäre beispielsweise denkbar gewesen, bei den Standards im Bereich der digitalen Dienstleistungen einen stärkeren Fokus auf die Leichte Sprache zu legen, um die Benachteiligung von Menschen mit einer geistigen Behinderung stärker zu reduzieren.

Damit die Situation von Menschen mit Behinderungen durch die Teilrevision nachhaltig verbessert wird, scheint uns die Umsetzung von flankierenden Massnahmen zentral. Die Massnahmen sollten den Unternehmen und auch den Betroffenen eine bessere Orientierung bieten und sie bei der Umsetzung unterstützen. Darüber hinaus erachten wir die Einrichtung einer Beratungsstelle

sowie einer Beschwerde- und Schlichtungsstelle als wichtige Mittel für eine erfolgreiche Umsetzung, damit niederschwellige, pragmatische und zeitnahe Lösungen gefunden werden können.

Literatur

Bertels, Eric (2022): «Wie die Kantone die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (MmB) umsetzen», Riehen.

BFS (2012): «Behinderung und Erwerbstätigkeit», BFS Aktuell, Neuchâtel.

BFS (2015): «Zugang zu Dienstleistungen für die Bevölkerung von Menschen mit und ohne Behinderungen», Ergebnisse aus der Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen, SILC-2012, Neuchâtel.

BFS (2020): «Gleichstellung von Menschen mit Behinderung», Taschenstatistik, Neuchâtel.

BFS (2021): «Geschätzte Anzahl der Menschen mit Behinderungen, nach Geschlecht und Alter 2007 - 2019», Erhebung über die Einkommen und die Lebensbedingungen SILC, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.

BFS (2022): «Bestand aktiver Unternehmen 2020», Statistik der Unternehmensdemografie UDEMO, Neuchâtel.

BFS (2023): «Marktwirtschaftliche Unternehmen nach Wirtschaftsabteilungen und Grössenklasse, 2021», Statistik der Unternehmensstruktur STATENT, Neuchâtel.

Böhm, Stephan Alexander; Miriam Karin Baumgärtner; Christoph Breier (2019): «Erarbeitung einer Wirkungslandkarte zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB), St.Gallen.

Bundesrat (2018): «Bericht zur Behindertenpolitik», Bern.

Bundestag (2021): «Barrierefreiheitsstärkungsgesetz», <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/barrierefreiheitsstaerkungsgesetz.html>

Bundestag (2021): «Verordnung zum Barrierefreiheitsstärkungsgesetz» <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/verordnung-zum-barrierefreiheitsstaerkungsgesetz.html>

CRPD Committee (2014): «General comment No. 2 Article 9: Accessibility», S. 1-14. <https://digitallibrary.un.org/record/812025>

CRPD Committee (2018): «General Comment No. 6 on equality and non-discrimination», S. 1-19. <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no6-equality-and-non-discrimination>

CRPD Committee (2022): «General comment No. 8 on the right of persons with disabilities to work and employment», <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcg8-general-comment-no-8-2022-right-persons>

Curran, John; Melanie Benard; Stéphanie De Dycker; Valentina Della Fina; Verena Kühnel; Maximilian Mayr; Krista Nadakavukaren Schefer; Belinda Smith; Marianne Schulze; Alberto Vasquez; Carole Viennet; Henrik Westermarck (2019): «Legal Rights and Protection of People with Disabilities in the Work-place», Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung.

Daly, Patrick; Darius Whelan (2021): «Disability in employment equality law: A reappraisal of the reasonable accommodation duty and issues arising in its implementation», Maastricht Journal of European and Comparative Law, 28(6), S. 744-759.

Deloitte (undatiert): «Study on the socio-economic impact of new measures to improve accessibility of goods and services for people with disabilities Final Report».

Deloitte (undatiert): «Study on the socio-economic impact of new measures to improve accessibility of goods and services for people with disabilities Public Consultation Analysis».

Deloitte (undatiert): «Analysis of the results of the SME Panel consultation on the the socio-economic impact of new measures to improve accessibility of goods and services for people with disabilities».

Deuchert, Eva; Helge Liebert (2012): «Gezeigt dass es geht? Wirksamkeit unterschiedlicher Politikansätze zur Integration von Menschen mit Behinderung aus volkswirtschaftlicher Perspektive. Center for Disability and Integration, St. Gallen», St.Gallen.

Dungga, Angelina; Katinka Weissenfeld (2018): «Aktionsplan E-Accessibility 2015 -2017», Bern.

EBGB (2023a): «Behindertenpolitik 2023-2026», Bern.

EBGB (2023b): «Grundschulunterricht / Aus- und Weiterbildung», <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/schweiz/behindertengleichstellungsgesetz-behig/grundschulunterricht---aus--und-weiterbildung.html> (zuletzt besucht am 2. Oktober 2023).

EBGB (undatiert): «Faktoren für eine gelingende berufliche Inklusion», Bern.

Egger, Theres; Heidi Stutz; Jolanda Jäggi; Livia Bannwart; Thomas Oesch (2015): «Evaluation des Bundesgesetzes über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen-BehiG: integraler Schlussbericht», im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB), Bern.

Eichenhofer, E. (2018): «Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht», Nomos 1. Auflage, Rechtsgutachten erstattet für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Europäisches Parlament, Rat der Europäischen Union (2019): «Richtlinie 2019/882 des europäischen Parlamentes und des Rates», S. 70-151. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L0882&from=DE>

European Commission (2015): «Impact Assessment Part 1», <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD%3A2015%3A0264%3AFIN>

European Commission (2015): «Impact Assessment Part 2», <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD%3A2015%3A0264%3AFIN>

European Commission (2015): «Impact Assessment Part 3», <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD%3A2015%3A0264%3AFIN>

Fuchs, Michael (2014): «Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity», Policy Brief 3/2014. Vienna: European Centre.

Grünenfelder, Ran, Aurora Palanza & David Zumbach (2023): «Inklusionsindex 2023: Studie zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz», im Auftrag von pro infirmis, Zürich.

Hasting, Rachel; Suzanne L. Merkus, Therese N. Hanvold; Petter Kristensen; Jon Michael Gran; Ingrid S. Mehlhum (2022): «Impact of the Norwegian Agreement for a More Inclusive Working Life on diagnosis-specific sickness absence in young adults: a difference-in-difference analysis», BMC Public Health (22) 235. S. 1-13.

Hess-Klein, Caroline; Eliane Scheibler (2022): «Aktualisierter Schattenbericht – Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen», Editions Weblaw, Bern 2022.

Kälin, Walter & Reto Locher (2015): «Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen», Synthesebericht, Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte (SKMR), Bern.

Kliebens, Abraham; Iris Stucki (2018): «Gleichstellung in der Arbeitswelt», Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 24(3) S. 20-27.

NZZaS (2023): «Bedienhilfe für alle», NZZ am Sonntag vom 30. Juli 2023.

McGrath, Donie; Michelle O’Sullivan (2022): «What is Reasonable? The Operation of ‘Reasonable Accommodation’ and ‘Disability Provisions’ Under The Employment Equality Acts 1998–2015», The Irish Journal of Management, 41(1) S. 37-51.

Meier-Popa, Olga; Melina Salamin (2020): «Accessibility und Universal Design in der Bildung», Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 26 (10). S. 9-16.

Pescia, Lena (2019): «Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung in der Hotellerie: ein praxisorientiertes Konzept für Schweizer Hotels», Dissertation Universität St. Gallen, St. Gallen.

Priestley, Mark (2013): «Study on National accessibility requirements and standards for products and services in the European single market», University of Leeds.

SECO (2022): «Handbuch Regulierungsfolgenabschätzung (RFA)», Bern.

Tanner, Anna; Philipp Walker; Simon Büchler (2021): «Gleichstellungsmassnahmen Bundesverwaltung und bundesnahe Betriebe», im Auftrag des Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB, Bern.

Anhang

A. Gesprächsteilnehmende

Im Folgenden werden die Gesprächsteilnehmerinnen und Gesprächsteilnehmer der Fachgespräche mit der zugehörigen Organisation aufgeführt. Ebenfalls haben wir vermerkt, welcher Gruppe bzw. welchem Gesprächsleitfaden die entsprechende Person zugeteilt wurde.

Name, Vorname	Organisation	Gruppe
Baer Bösch, Anne-Francoise	Eidgenössisches Personalamt EPA	Behörden
Baltensperger, Bettina	Hotelleriesuisse	Verbände
Berger, Natalie	Leiterin Fachstelle Rechte von Menschen mit Behinderungen Kanton Basel-Stadt	Behörden
Boltshauser, Martin	procap	Behindertenorganisation
Böni, Markus	Zugang für alle	Behindertenorganisation
de Riedmatten, Raphaël	Agile.ch	Behindertenorganisation
Dupont, Anne-Sylvie	Université de Neuchâtel	Rechtswissenschaftlerin
Egli, Hannes	Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädig- ten-Organisationen (Sonos)	Behindertenorganisation
Gilli, Yvonne	FMH	Verbände
Ilić, Dragan	SECO	Behörden
Fischer, Gabriel	Travail.Suisse	Verbände
Frey, David	Arbeitgeber Banken	Verbände
Habegger, Jan	Insieme	Behindertenorganisation
Hess-Klein, Caroline	Inklusion Handicap/ Universität Basel	Behindertenorganisation, Rechtswissenschaftlerin
Keller, Philipp	Zugang für alle	Behindertenorganisationen
Marty, André	SGB-FSS	Behindertenorganisation
Manfredi, Olga	SPV	Behindertenorganisation
Meroni, Eva	Pro Infirmis	Behindertenorganisation
Riemer, Roger	Arbeitgeberverband	Verbände

Pärli, Kurt	Universität Basel	Rechtswissenschaftler
Pithon, Xavier	Nestlé	Arbeitgeber
Previtali, Adriano	Université Fribourg	Rechtswissenschaftler
Prince, Laurent	SPV	Behindertenorganisation
Proietti, Marzio	Inclusion Handicap	Behindertenorganisation
Putzing, Fabian	Insieme	Behindertenorganisation
Ramseyer, Jeanne	Bundesamt für Justiz BJ	Behörden
Rhyner, Jan	SZBLIND	Behindertenorganisation
Schefer, Markus	Universität Basel	Rechtswissenschaftler
Schüepp, Philipp	Pro Infirmis	Behindertenorganisation
Stäuble, Katrin	Eidgenössisches Personalamt EPA	Behörden
Uberti, Pierre-Alain	SZBLIND	Behindertenorganisation
Ventura, Morgane	Université Neuchâtel	Rechtswissenschaftlerin
Von Arx, Madeleine	Compasso	Verbände
Weibel, Patrick	Coop	Arbeitgeber
Wüthrich, Urs	Pro Mente Sana	Behindertenorganisation

Zusätzlich wurden zwei Gespräche mit drei Personen geführt, die nicht genannt werden wollten. Darüber hinaus haben wir verschiedene Fragen an der Sitzung des KMU-Forums des SECO¹⁸ mit den Teilnehmenden diskutieren können.

¹⁸ https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Standortfoerderung/KMU-Politik/KMU-Forum_KMU-Test.html

B. Gesprächsleitfaden

Bereiche: Rechtswissenschaft [JUR], Arbeitgeber [AG], Verbände [V], Behindertenorganisationen [BO], Behörden [ÖH]. Stand: 31. August 2023

MmB: Menschen mit Behinderungen

Vorbemerkung

Der Bundesrat hat am 10. März 2023 das Eidgenössische Departement des Innern EDI beauftragt, bis Ende 2023 eine Vernehmlassungsvorlage für eine Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG; SR 151.3) auszuarbeiten. Mit dieser Teilrevision sollen Menschen mit Behinderungen insbesondere im Erwerbsleben und beim Zugang zu Dienstleistungen besser vor Diskriminierung geschützt werden. Zudem will der Bundesrat die Gebärdensprache anerkennen sowie die Gleichstellung von gehörlosen Personen verbessern.

Parallel zur Erarbeitung der Vernehmlassungsvorlage führt BSS Volkswirtschaftliche Beratung eine externe Regulierungsfolgeabschätzung durch. In der RFA werden die Themen Dienstleistungen und Erwerbsarbeit angeschaut (die Gebärdensprache wird ausgeklammert).

In Anlehnung an Art. 2 Abs. 1 BehiG verstehen wir unter Menschen mit Behinderungen Personen, denen «es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben.» Dieser Begriff umfasst auch ältere Personen, und er unterscheidet sich vom Begriff der Invalidität gemäss IVG.

Fragen allgemein

1. Wo sehen Sie aktuell die grössten Probleme bezüglich Benachteiligung bzw. Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen? Bei welchen Dienstleistungen ist der Zugang am schwierigsten? Wo besteht bei der Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderungen der grösste Handlungsbedarf? [alle]
2. Muss der Gesetzgeber eingreifen oder gäbe es alternative Möglichkeiten? [alle]

Konkretisierung Vorlage

Die Teilrevision sieht vor, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen durch die Verankerung eines Verbots der Diskriminierung im privaten Arbeitsverhältnis sowie der Verpflichtung von Arbeitgebern bzw. Dienstleistern zu angemessenen Vorkehrungen zu beseitigen oder zu verringern.

- Für digitale Dienstleistungen werden klare Vorgaben (Standards bzw. Normen) definiert.

- Angemessene Vorkehrungen sind die unter den konkreten Umständen zumutbaren Anpassungen, die es braucht, damit MmB einer Arbeit nachgehen oder eine Dienstleistung in Anspruch nehmen können. Diese sind zu treffen, sobald sich ein konkreter Fall ergibt. Dies gilt bei der Erwerbstätigkeit generell und für (nicht-digitale) private Dienstleistungen.

Fragen

3. Sind diese Ansätze aus Ihrer Sicht zielführend? Warum (nicht)? [alle]
4. Die Teilrevision stellt einen Eingriff in die Wirtschafts- und Vertragsfreiheit privater Unternehmen dar. Erachten Sie diesen Eingriff als gerechtfertigt? [JUR]
5. Gäbe es alternative Ansätze, mit denen die Ziele der Teilrevision ebenfalls erreicht werden könnten? [alle]

Fragen Dienstleistungen

Digitale Dienstleistungen

Konkretisierung

Definition **digitale Dienstleistungen**: Produkte und Dienstleistungen, welche die Nutzung digitaler Inhalte und Dienste ermöglichen. Dazu zählen z.B.:

- Geldautomaten, Zahlterminals und Check-in-Automaten
- Online-Buchungen (Reisen, Restaurants, Hotels)
- Online-Banking
- Online-Shops (z.B. Bekleidung, Lebensmittel, Elektronik)
- Online-Kundenportale (z.B. zur Abwicklung von Versicherungen)

Die Anbieter dieser Dienstleistungen sind verpflichtet, diese Online-Dienstleistungen im Rahmen der Verhältnismässigkeit barrierefrei auszugestalten. Dazu müssen sie den Accessibility Standard eCH-0059 bzw. den W3C Standard Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1 anwenden.

Fragen

6. Welche Unternehmen resp. Branchen wären von der Teilrevision am stärksten betroffen (d.h. sie müssten kostenintensive Änderungen vornehmen)? Wer weniger (weil sie z.B. bereits viel umgesetzt haben)? [alle]
7. Würden die Standards in Unternehmen grundsätzlich umgesetzt werden, auch ohne konkreten Fall? In welchem Zeitraum könnten diese Standards umgesetzt werden? [alle]
8. Frage zu konkreten Fällen/Beispielen aus Arbeitsleben [AG, V]
9. Welcher Nutzen könnte für Sie durch das barrierefreie Angebot von digitalen Dienstleistungen entstehen? [AG, V]
10. Die Standards beinhalten einen barrierefreien Zugang für sinnesbehinderte Personen. Die Leichte Sprache wird hingegen nur für ganz zentrale Lebensbereiche verpflichtend (v.a. Verwaltung). Wäre eine Ausweitung aus Ihrer Sicht zielführend/nötig? [alle]

Nicht-digitale Dienstleistungen

Konkretisierung

Bei den nicht-digitalen Dienstleistungen wird vorgeschrieben, über das bereits heute im BehiG enthaltene Diskriminierungsverbot hinaus auch angemessene Vorkehrungen umzusetzen. Die Angemessenheit orientiert sich dabei am Einzelfall. Es werden keine allgemeinen Standards gesetzlich vorgegeben.

Fragen

11. Welche Unternehmen resp. Branchen wären von der Teilrevision in Bezug auf nicht-digitale Dienstleistungen am stärksten betroffen (d.h. sie müssten am meisten oder kostenintensivere Änderungen vornehmen)? Wer weniger (weil sie z.B. bereits viel umgesetzt haben)? [alle]
12. Bei welchen Unternehmen resp. Branchen wäre es zentral, dass sie im Bereich von nicht-digitalen Dienstleistungen Vorkehrungen treffen? [alle]
13. Konkretisierung angemessene Vorkehrungen: Was wäre aus Ihrer Sicht ein angemessener Umgang in folgenden Situationen [alle]
 - 13.1 Eine Person mit Autismus möchte eine ärztliche Beratung bei einem Hausarzt, wird aber nicht aufgenommen, weil die Verständigung nicht sichergestellt werden kann. Was sollte die Hausärztin oder der Hausarzt tun, um die Verständigung sicherzustellen?
 - 13.2 Eine sehbehinderte Person möchte in einem Selbstbedienungsrestaurant essen. Wie müsste sichergestellt werden, dass sich die sehbehinderte Person über das Angebot informieren kann?
 - 13.3 Eine Gruppe von zehn Personen mit geistiger Behinderung möchte unbegleitet in ein Schwimmbad. Wie müsste das Personal reagieren (um deren Sicherheit zu gewährleisten)?
14. Welcher Nutzen könnte für Sie durch das barrierefreie Angebot von nicht-digitalen Dienstleistungen entstehen? [AG, V]
15. Bei welchen Dienstleistungen müssten Sie eine Verbesserung bezüglich Barrierefreiheit prüfen? Unter welchen Bedingungen würde dies gemacht? [AG, V]

Fragen Arbeit

Konkretisierung

Zur Schaffung von gleichen Voraussetzungen müssen im Bereich der Erwerbsarbeit in konkreten Fällen (z.B. für die Rekrutierung oder im Fall, dass eine Person aus der Belegschaft durch Unfall oder Krankheit eine längerfristige Beeinträchtigung erfährt) angemessene Vorkehrungen getroffen werden.

Fragen

16. Wie viele MmB könnten zusätzlich in der Privatwirtschaft arbeiten? In welchen Branchen? In welchem Umfang? Welche Überlegungen führen zu dieser Schätzung? Um welche Behinderungsarten / Situationen ginge es dabei hauptsächlich? [AG, V, BO, ÖH]
17. Wie viele MmB beschäftigen Sie aktuell? Erheben Sie diese Zahl? Wie? [AG, V, ÖH]
18. Wie viele der MmB bei Ihnen arbeiten entsprechend ihrer Kompetenzen? Falls nicht alle: Was müsste verändert werden, dass für diese MmB ein Einsatz entlang ihrer Kompetenzen möglich wäre? [AG, V, ÖH]
19. Zentrale Themen im Bereich Arbeit wären: Hindernisse auf körperlicher und sensorischer Ebene beim Zugang zum Arbeitsplatz abbauen und Massnahmen im Bereich Personal (z.B. Rekrutierung, flexible Arbeitszeiten)
20. Wie ist Ihre aktuelle Situation diesbezüglich? Könnte z.B. eine körperbehinderte Person bei Ihnen arbeiten? Haben Sie aktuell einen barrierefreien Zugang zu IT-Infrastruktur (WCAG 2.1 oder eCH-0059 Standards)? [AG, V]
 - 20.1 Gab es bereits einen Fall, wo Sie eine solche Anpassung umgesetzt haben resp. dies zur Diskussion stand? Wie hoch waren die Kosten für eine Anpassung? Würde die Regulierung daran etwas ändern? [AG, V]
 - 20.2 Stellen Sie sich vor, ein/e Mitarbeiter/in in einem typischen Job hätte eine körperliche Beeinträchtigung, welche eine Anpassung des Arbeitsplatzes oder der Aufgaben erfordert. Die gesetzliche Vorgabe würde Sie dazu verpflichten, im Rahmen der Verhältnismässigkeit Anpassungen vorzunehmen. Was würden Sie verhältnismässig empfinden, was nicht mehr? [alle]
 - 20.3 HR/Personalmanagement: Achten Sie bei der Ausschreibung von Stellen aktuell auf Barrierefreiheit? Gab es bereits einen Fall, wo Sie z.B. Arbeitszeiten oder -pensen angepasst haben resp. dies diskutiert wurde? Würde die Regulierung daran etwas ändern? [AG, V]
 - 20.4 Stellen Sie sich vor, ein/e Mitarbeiter/in in einem typischen Job hätte eine psychische Beeinträchtigung, welche eine Anpassung der Arbeitsform erfordert. Die gesetzliche Vorgabe würde Sie dazu verpflichten, im Rahmen der Verhältnismässigkeit Anpassungen vorzunehmen. Was würden Sie als verhältnismässig empfinden, was nicht mehr? [alle]

Fragen zur Teilrevision insgesamt

21. Inwiefern gehen die neuen Regelungen (ausgenommen im Zusammenhang mit digitalen Dienstleistungen) über die heute geltenden Regelungen hinaus? [JUR, BO]
22. Welche Auswirkungen hätte die Teilrevision auf folgende Gruppen: [alle]
 - 22.1 Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen/Assistenzpersonen
 - 22.2 Menschen ohne Behinderungen
 - 22.3 Unternehmen
23. Welche Gruppen von MmB würden primär von der Teilrevision profitieren? [alle]
24. Welche Anpassungen würden Sie bzw. Unternehmen vornehmen (wenn überhaupt), wenn keine neue Regelung umgesetzt würde? [alle]
25. Könnte es (un)erwünschte Nebeneffekte geben? Welche? [alle]

26. Gibt es Fehlanreize? Anders formuliert: Könnte durch die Teilrevision unbeabsichtigtes Verhalten von Akteuren entstehen? [alle]
27. Würde sich die wettbewerbliche Situation verändern? [AG, V]
28. Würde die Sensibilisierung von Unternehmen und Gesellschaft durch die neue gesetzliche Regelung erhöht? [alle]
29. Wie würden Gerichte, Behindertenorganisationen und die Verwaltung im Vollzug die «Verhältnismässigkeit» bzw. «angemessene Vorkehrungen» operationalisieren? [JUR]
30. Wie beurteilen Sie den Vollzug mit der Option als klage- und beschwerdeberechtigte Organisation? Wo liegen Vor- und Nachteile? [alle]
31. Haben Sie in Vergangenheit geklagt? Weshalb nicht? Wie würden Sie zukünftig vom Klage-recht Gebrauch machen? Bereiten Sie aktuell schon Klagen vor? [BO]
32. Was wären wirksame Sanktionen? [alle]
33. Insgesamt: Finden Sie die Teilrevision so einen Mehrwert? Ja/Nein
34. Haben Sie noch weitere Anmerkungen? [alle]

C. Ausformulierter Entwurf BehiG, Stand 16. August 2023

Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Men- schen mit Behinderungen

(Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG)

vom 13. Dezember 2002

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf die Artikel 8 Absatz 4, 87, 92 Absatz 1, 110, und 122
der Bundesverfassung¹⁹,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 11. Dezember 2000²⁰,
beschliesst:*

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

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

² Es setzt Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Behinderungen erleichtern, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und insbesondere selbstständig soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und weiterzubilden und eine Erwerbstätigkeit auszuüben.²¹

^{2bis} Es anerkennt die schweizerischen Gebärdensprachen.

Art. 2 Begriffe

¹ In diesem Gesetz bedeutet *Mensch mit Behinderungen* (*Behinderte, Behinderter*) eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben.²²

² Eine *Benachteiligung* liegt vor, wenn Behinderte rechtlich oder tatsächlich anders als nicht Behinderte behandelt und dabei ohne sachliche Rechtfertigung schlechter gestellt werden als diese, oder wenn eine unterschiedliche Behandlung fehlt, die zur tatsächlichen Gleichstellung Behinderter und nicht Behinderter notwendig ist.

³ Eine *Benachteiligung beim Zugang zu einer Baute, einer Anlage, einer Wohnung oder einer Einrichtung oder einem Fahrzeug des öffentlichen Verkehrs* liegt vor, wenn der Zugang für Behinderte aus baulichen Gründen nicht oder nur unter erschwerenden Bedingungen möglich ist.

¹⁹ SR 101

²⁰ BBl 2001 1715

²¹ Fassung gemäss Anhang Ziff. 3 des BG vom 20. Juni 2014 über die Weiterbildung, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 689; BBl 2013 3729).

²² Fassung gemäss Anhang Ziff. 3 des BG vom 20. Juni 2014 über die Weiterbildung, in Kraft seit 1. Jan. 2017 (AS 2016 689; BBl 2013 3729).

⁴ Eine *Benachteiligung bei der Inanspruchnahme einer Dienstleistung* liegt vor, wenn diese für Behinderte nicht oder nur unter erschwerenden Bedingungen möglich ist.

⁵ Eine *Benachteiligung bei der Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildung* liegt insbesondere vor, wenn:

- a. die Verwendung behindertenspezifischer Hilfsmittel oder der Beizug notwendiger persönlicher Assistenz erschwert werden;
- b. die Dauer und Ausgestaltung des Bildungsangebots sowie Prüfungen den spezifischen Bedürfnissen Behinderter nicht angepasst sind.

Art. 3 Geltungsbereich

Das Gesetz gilt für:

- a. öffentlich zugängliche Bauten und Anlagen, für welche nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Bewilligung für den Bau oder für die Erneuerung der öffentlich zugänglichen Bereiche erteilt wird;
- b. öffentlich zugängliche Einrichtungen des öffentlichen Verkehrs (Bauten, Anlagen, Kommunikationssysteme, Billettbezug) und Fahrzeuge, die einem der folgenden Gesetze unterstehen:
 1. dem Eisenbahngesetz vom 20. Dezember 1957²³,
 - 2.²⁴ ...
 - 3.²⁵ dem Personenbeförderungsgesetz vom 20. März 2009²⁶,
 - 4.²⁷ dem Trolleybus-Gesetz vom 29. März 1950²⁸,
 - 5.²⁹ dem Bundesgesetz vom 3. Oktober 1975³⁰ über die Binnenschifffahrt,
 6. dem Luftfahrtgesetz vom 21. Dezember 1948³¹, oder
 - 7.³² dem Seilbahngesetz vom 23. Juni 2006³³, ausgenommen die Skilifte sowie Luftseilbahnen mit weniger als neun Plätzen pro Transporteinheit;
- c. Wohngebäude mit mehr als acht Wohneinheiten, für welche nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Bewilligung für den Bau oder für die Erneuerung erteilt wird;
- d. Gebäude mit mehr als 50 Arbeitsplätzen, für welche nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Bewilligung für den Bau oder für die Erneuerung erteilt wird;
- e.³⁴ grundsätzlich von jedermann beanspruchbare Dienstleistungen Privater, der Unternehmen mit einer Infrastrukturkonzession nach Artikel 5 des Eisenbahngesetzes vom 20. Dezember 1957 oder einer Personenbeförderungskonzession nach Artikel 6 des Personenbeförderungsgesetzes vom 20. März 2009, weiterer konzessionierter Unternehmen und des Gemeinwesens;
- f. Aus- und Weiterbildung;
- g. Arbeitsverhältnisse nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000³⁵ und Arbeitsverhältnisse nach dem Obligationenrecht vom 30. März 2011³⁶.

²³ SR **742.101**

²⁴ Aufgehoben durch Ziff. I 1 des BG vom 28. Sept. 2018 über die Organisation der Bahninfrastruktur, mit Wirkung seit 1. Juli 2020 (AS **2020** 1889; BBl **2016** 8661).

²⁵ Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 28. Sept. 2018 über die Organisation der Bahninfrastruktur, in Kraft seit 1. Juli 2020 (AS **2020** 1889; BBl **2016** 8661).

²⁶ SR **745.1**

²⁷ Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 28. Sept. 2018 über die Organisation der Bahninfrastruktur, in Kraft seit 1. Juli 2020 (AS **2020** 1889; BBl **2016** 8661).

²⁸ SR **744.21**

²⁹ Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 28. Sept. 2018 über die Organisation der Bahninfrastruktur, in Kraft seit 1. Juli 2020 (AS **2020** 1889; BBl **2016** 8661).

³⁰ SR **747.201**

³¹ SR **748.0**

³² Eingefügt durch Ziff. I 1 des BG vom 28. Sept. 2018 über die Organisation der Bahninfrastruktur, in Kraft seit 1. Juli 2020 (AS **2020** 1889; BBl **2016** 8661).

³³ SR **743.01**

³⁴ Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 28. Sept. 2018 über die Organisation der Bahninfrastruktur, in Kraft seit 1. Juli 2020 (AS **2020** 1889; BBl **2016** 8661).

³⁵ SR **172.220.1**

³⁶ SR **220**.

Art. 4 Verhältnis zum kantonalen Recht

Dieses Gesetz steht weitergehenden Bestimmungen der Kantone zu Gunsten der Menschen mit Behinderungen nicht entgegen.

Art. 5 Massnahmen von Bund und Kantonen

¹ Bund und Kantone ergreifen Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; sie tragen dabei den besonderen Bedürfnissen behinderter Frauen Rechnung.

² Angemessene Massnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen der Behinderten stellen keine Ungleichbehandlung nach Artikel 8 Absatz 1 der Bundesverfassung dar.

Art. 6 Dienstleistungen Privater

¹ Private, die Dienstleistungen öffentlich anbieten, dürfen Behinderte nicht auf Grund ihrer Behinderung diskriminieren.

^{1bis} Sie treffen angemessene Vorkehrungen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu beseitigen oder zu verringern. Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen stellt eine Diskriminierung im Sinn von Absatz 1 dar.

^{1ter} Les particuliers qui fournissent des prestations numériques au public doivent les rendre accessibles aux personnes handicapées.

Art. 6^{bis} Arbeitsverhältnisse

¹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Angehörigen dürfen wegen einer Behinderung weder direkt noch indirekt diskriminiert werden.

² Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber treffen angemessene Vorkehrungen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu beseitigen oder zu verringern. Die Verweigerung angemessener Vorkehrungen stellt eine Diskriminierung im Sinn von Absatz 1 dar.

³ Das Verbot zu diskriminieren gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

2. Abschnitt: Rechtsansprüche und Verfahren

Art. 7 Rechtsansprüche bei Bauten, Einrichtungen oder Fahrzeugen

¹ Wer im Sinne von Artikel 2 Absatz 3 benachteiligt wird, kann im Falle eines Neubaus oder einer Erneuerung einer Baute oder Anlage im Sinne von Artikel 3 Buchstaben a, c und d:

- a. während des Baubewilligungsverfahrens von der zuständigen Behörde verlangen, dass die Benachteiligung unterlassen wird;
- b. nach Abschluss des Baubewilligungsverfahrens ausnahmsweise im Zivilverfahren einen Rechtsanspruch auf Beseitigung geltend machen, wenn das Fehlen der gesetzlich gebotenen Vorkehrungen im Baubewilligungsverfahren nicht erkennbar war.

² Wer 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 der zuständigen Behörde verlangen, dass das konzessionsorientierte Unternehmen die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt.³⁷

³⁷ Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 16. März 2012 über den zweiten Schritt der Bahnreform 2, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2012 5619, 2013 1603; BBl 2011 911).

Art. 8 Rechtsansprüche bei Dienstleistungen

¹ Wer durch ein konzessioniertes 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.³⁸

² Wer durch das Gemeinwesen im Sinne von Artikel 2 Absatz 5 benachteiligt wird, kann beim Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde verlangen, dass das Gemeinwesen die Benachteiligung beseitigt oder unterlässt.

³ Wer im Sinne von Artikel 6 diskriminiert wird, kann bei einem Gericht beantragen

- Eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen.
- Eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen.
- Eine Diskriminierung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt.
- Eine Entschädigung beantragen.

Art. 8^{bis} Rechtsansprüche bei Arbeitsverhältnissen

¹ Wer von einer Diskriminierung im Sinn des Artikels 6bis betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- Eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen.
- Eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen.
- Eine Diskriminierung festzustellen, wenn sich diese weiterhin störend auswirkt.
- Die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen.

² Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in der Kündigung eines obligationenrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohns errechnet.

³ Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Absatz 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht.

⁴ Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

Art. 9 Beschwerde- und Klagelegitimation von Behindertenorganisationen

¹ Behindertenorganisationen gesamtschweizerischer Bedeutung, die seit mindestens zehn Jahren bestehen, können Rechtsansprüche auf Grund von Benachteiligungen, die sich auf eine grosse Zahl Behinderter auswirken, geltend machen.

² Der Bundesrat bezeichnet die zur Beschwerde berechtigten Organisationen.

³ Diesen Organisationen steht ein Beschwerderecht zu:

- a. bei Zivilverfahren zur Feststellung einer Diskriminierung im Sinne von Artikel 6;
- b. bei Verfahren zur Erteilung einer Bewilligung für den Bau oder die Erneuerung von Bauten und Anlagen, um Ansprüche im Sinne von Artikel 7 geltend zu machen;
- c. bei Verfahren der Bundesbehörden zur Plangenehmigung sowie zur Zulassung oder Prüfung von Fahrzeugen nach:
 1. Artikel 13 Absatz 1 des Strassenverkehrsgesetzes vom 19. Dezember 1958³⁹,
 2. Artikel 18 und 18w des Eisenbahngesetzes vom 20. Dezember 1957⁴⁰,
 3. Artikel 11 und 13 des Bundesgesetzes vom 29. März 1950⁴¹ über die Trolleybusunternehmungen,
 - 4.⁴² den Artikeln 8, 14 und 15b Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 3. Oktober 1975⁴³ über die Binnenschifffahrt,

³⁸ Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 16. März 2012 über den zweiten Schritt der Bahnreform 2, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2012 5619, 2013 1603; BBl 2011 911).

³⁹ SR 741.01

⁴⁰ SR 742.101

⁴¹ SR 744.21

⁴² Fassung gemäss Ziff. II 1 des BG vom 17. März 2017, in Kraft seit 1. Jan. 2020 (AS 2019 1749; BBl 2016 6435).

⁴³ SR 747.201

5. Artikel 37 des Luftfahrtgesetzes vom 21. Dezember 1948⁴⁴,
- 6.⁴⁵ Artikel 9 des Seilbahngesetzes vom 23. Juni 2006⁴⁶;
- d. gegen Verfügungen der Bundesbehörden über die Erteilung von Konzessionen nach:
 1. Artikel 28 und 30 des Luftfahrtgesetzes vom 21. Dezember 1948,
 2. Artikel 14 des Fernmeldegesetzes vom 30. April 1997⁴⁷.
 3. Artikel 10 des Bundesgesetzes vom 21. Juni 1991⁴⁸ über Radio und Fernsehen.

⁴ Die Behörde eröffnet Verfügungen nach Absatz 3 Buchstaben c und d, die Gegenstand einer Beschwerde von Behindertenorganisationen sein können, den Organisationen durch schriftliche Mitteilung oder durch Veröffentlichung im Bundesblatt oder im kantonalen Publikationsorgan. Eine Organisation, die kein Rechtsmittel ergreift, kann sich am weiteren Verfahren nur noch als Partei beteiligen, wenn die Verfügung so geändert wird, dass Behinderte dadurch benachteiligt werden.

⁵ Wird vor dem Erlass der Verfügung ein Einspracheverfahren durchgeführt, ist das Gesuch nach Absatz 4 mitzuteilen. Eine Organisation ist nur beschwerdebefugt, wenn sie sich am Einspracheverfahren beteiligt hat.

Art. 9^{bis} Verfahren bei Arbeitsverhältnissen nach Obligationenrecht

¹ Personen, deren Bewerbung für eine Anstellung nicht berücksichtigt worden ist und die eine Diskriminierung geltend machen, können von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen.

² Der Anspruch auf eine Entschädigung ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage angehoben wird.

³ Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Kündigung diskriminiert, ist Art. 336b des Obligationenrechts anwendbar.

Art. 9ter Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

¹ Der Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen über die Bundesrechtspflege. Für Beschwerden von Bundespersonal gilt ***:

² Wird eine Person durch Abweisung ihre Bewerbung für die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert, so ist Art. 9^{bis} Abs. 2 anwendbar.

Art. 9quater Beweislasterleichterung

Bezüglich der Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Art. 10 Unentgeltlichkeit des Verfahrens

¹ Die Verfahren nach den Artikeln 7 und 8 sind unentgeltlich.

² Einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, können Verfahrenskosten auferlegt werden.

⁴⁴ SR **748.0**

⁴⁵ Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 16. März 2012 über den zweiten Schritt der Bahnreform 2, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS **2012** 5619, **2013** 1603; BBL **2011** 911).

⁴⁶ SR **743.01**

⁴⁷ SR **784.10**

⁴⁸ [AS **1992** 601; **1993** 3354; **1997** 2187 Anhang Ziff. 4; **2000** 1891 Ziff. VIII 2; **2001** 2790 Anhang Ziff. 2; **2002** 1904 Art. 36 Ziff. 2; **2004** 297 Ziff. I 3, 1633 Ziff. I 9, 4929 Art. 21 Ziff. 3; **2006** 1039 Art. 2. AS **2007** 737 Anhang Ziff. I]. Siehe heute: das BG vom 24. März 2006 (SR **784.40**).

³ Für das Verfahren vor dem Bundesgericht richten sich die Gerichtskosten nach dem Bundesgerichtsgesetz vom 17. Juni 2005^{49,50}.

3. Abschnitt: Verhältnismässigkeit

Art. 11 Allgemeine Grundsätze

¹ Das Gericht oder die Verwaltungsbehörde ordnet die Beseitigung der Benachteiligung nicht an, wenn der für Behinderte zu erwartende Nutzen in einem Missverhältnis steht, insbesondere:

- a. zum wirtschaftlichen Aufwand;
- b. zu Interessen des Umweltschutzes sowie des Natur- und Heimatschutzes;
- c. zu Anliegen der Verkehrs- und Betriebssicherheit.

² Das Gericht trägt bei der Festsetzung der Entschädigung nach Artikel 8 Absatz 3 den Umständen, der Schwere der Diskriminierung und dem Wert der Dienstleistung Rechnung. Die Entschädigung beträgt höchstens 5000 Franken.

Art. 12 Besondere Fälle

¹ Bei der Interessenabwägung nach Artikel 11 Absatz 1 ordnet das Gericht oder die Verwaltungsbehörde die Beseitigung der Benachteiligung beim Zugang zu Bauten, Anlagen und Wohnungen nach Artikel 3 Buchstaben a, c und d nicht an, wenn der Aufwand für die Anpassung 5 Prozent des Gebäudeversicherungswertes beziehungsweise des Neuwertes der Anlage oder 20 Prozent der Erneuerungskosten übersteigt.

² Das Gericht oder die Verwaltungsbehörde trägt bei der Interessenabwägung nach Artikel 11 Absatz 1 den Übergangsfristen für Anpassungen im öffentlichen Verkehr (Art. 22) Rechnung; dabei sind auch das Umsetzungskonzept des Bundes für die Ausrichtung der Finanzhilfen (Art. 23 Abs. 3) und die darauf gestützte Betriebs- und Investitionsplanung der Unternehmen des öffentlichen Verkehrs zu beachten.

³ Das Gericht oder die Verwaltungsbehörde verpflichtet das konzessionierte Unternehmen oder das Gemeinwesen, eine angemessene Ersatzlösung anzubieten, wenn es oder sie nach Artikel 11 Absatz 1 darauf verzichtet, die Beseitigung einer Benachteiligung anzuordnen.⁵¹

x. Abschnitt: Anerkennung der Gebärdensprachen

Art. 12^{bis} Anerkennung der schweizerischen Gebärdensprachen

¹ Der Bund anerkennt die drei schweizerischen Gebärdensprachen.

² Die schweizerischen Gebärdensprachen sind die Deutschschweizer Gebärdensprache, die Langue des signes française und die Lingua italiana dei segni.

Art. 12^{ter} Förderung der Gebärdensprachen

¹ Bund und Kantone können die Verwendung der schweizerischen Gebärdensprachen, die Kultur der Gehörlosen und die Verständigung zwischen Gehörlosen und Hörenden fördern.

⁴⁹ SR 173.110

⁵⁰ Fassung gemäss Anhang Ziff. 5 des Verwaltungsgerichtsgesetzes vom 17. Juni 2005, in Kraft seit 1. Jan. 2007 (AS 2006 2197 1069; BBl 2001 4202).

⁵¹ Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 16. März 2012 über den zweiten Schritt der Bahnreform 2, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2012 5619, 2013 1603; BBl 2011 911).

4. Abschnitt: Besondere Bestimmungen für den Bund

Art. 13 Massnahmen im Personalbereich

¹ Der Bund setzt als Arbeitgeber alles daran, Behinderten gleiche Chancen wie nicht Behinderten anzubieten. Bei allen Arbeitsverhältnissen und auf allen Ebenen, namentlich jedoch bei den Anstellungen, trifft der Bund die zur Umsetzung des Gesetzes erforderlichen Massnahmen.

² Absatz 1 gilt für Arbeitgeber nach Artikel 3 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000⁵².

Art. 14 Zugänglichkeit und Kommunikation

¹ Die Verwaltungseinheiten der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung, die Organisationen und die Unternehmen nach Artikel 2 des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997 (RVOG) sowie die Organisationen und Unternehmen, die gestützt auf eine Konzession des Bundes tätig sind, ergreifen die notwendigen kommunikativen, baulichen und technischen Massnahmen, um ihre Informationen und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen.

² Sie treffen auf Verlangen einer gehörlosen, hör-, sprach- oder sehbehinderten Person die nötigen Vorkehrungen, damit diese die zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der Behörden in einer angemessenen Frist aufsuchen und mit ihnen kommunizieren kann.

³ Sie kommunizieren mit Menschen mit Behinderungen in einer für diese verständlichen Art. Sie stellen wichtige Informationen in Gebärdensprache sowie in Leichter Sprache zur Verfügung. Der Bundesrat regelt die Einzelheiten.

⁴ Dans la mesure où les autorités offrent leurs prestations sur Internet, l'accès à ces prestations doit garanti aux personnes handicapées. Le Conseil fédéral édicte les prescriptions techniques nécessaires. Il peut déclarer obligatoires des normes techniques établies par des organisations privées.

Art. 14bis Fördermassnahmen in den Bereichen Bildung, Kommunikation und Sprache

¹ In Ergänzung zu den Leistungen der Invalidenversicherung und der Kulturförderung kann der Bund:

- a. die Massnahmen der Kantone zur Förderung der vorschulischen, schulischen und der beruflichen Ausbildung von Gehörlosen, Sprach- und Hörbehinderten in der Gebärd- oder Lautsprache sowie zur Förderung der Sprachkenntnisse Sehbehinderter unterstützen;
- b. Vorhaben und Massnahmen nicht gewinnorientierter Organisationen von sprachregionaler oder gesamtschweizerischer Bedeutung unterstützen, die sich um sprach- und verständigungspolitische Anliegen Hör-, Sprach-, oder Sehbehinderter bemühen;
- c. Vorhaben und Massnahme nicht gewinnorientierter Organisationen von sprachregionaler oder gesamtschweizerischer Bedeutung unterstützen, die sich um die Förderung der schweizerischen Gebärdensprachen und die Kultur der Gehörlosen bemühen.

Art. 15 Vorschriften über technische Normen

¹ Um ein behindertengerechtes öffentliches Verkehrssystem sicherzustellen, erlässt der Bundesrat für die konzessionierten Unternehmen Vorschriften über die Gestaltung:⁵³

- a. der Bahnhöfe und Haltestellen sowie der Flugplätze;
- b. der Kommunikationssysteme und der Billettausgabe;
- c. der Fahrzeuge.

² Der Bundesrat erlässt für Bauten und Anlagen, die der Bund erstellt oder mitfinanziert, Vorschriften über Vorkehren zu Gunsten Behinderter.

⁵² SR 172.220.1

⁵³ Fassung gemäss Ziff. I 1 des BG vom 16. März 2012 über den zweiten Schritt der Bahnreform 2, in Kraft seit 1. Juli 2013 (AS 2012 5619, 2013 1603; BBl 2011 911).

³ Die Vorschriften nach den Absätzen 1 und 2 werden periodisch dem Stand der Technik angepasst. Der Bundesrat kann technische Normen oder andere Festlegungen privater Organisationen für verbindlich erklären.

⁴ Der Bundesrat hört die interessierten Kreise vor dem Erlass der Vorschriften nach den Absätzen 1 und 2 an.

⁵ Für bestehende und für neue Bauten, Anlagen, Kommunikations- und Billettausgabesysteme sowie Fahrzeuge können unterschiedliche Vorschriften erlassen werden.

Art. 16 Programme zur Integration Behinderter

¹ Der Bund kann Programme durchführen, die der besseren Integration Behinderter in die Gesellschaft dienen.

² Die Programme können insbesondere folgende Bereiche betreffen:

- a. Bildung;
- b. berufliche Tätigkeit;
- c. Wohnen;
- d. Personentransport;
- e. Kultur;
- f. Sport.

³ Der Bund kann sich an solchen Programmen gesamtschweizerischer oder sprachregionaler Organisationen beteiligen, insbesondere mit Finanzhilfen.

Art. 17 Pilotversuche zur Integration im Erwerbsleben

Der Bundesrat kann zeitlich befristete Pilotversuche durchführen oder unterstützen, um Anreizsysteme für die Beschäftigung Behinderter zu erproben. Er kann zu diesem Zwecke Investitionsbeiträge für die Schaffung oder Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze vorsehen.

Art. 18 Information, Beratung und Überprüfung der Wirksamkeit

¹ Der Bund kann Informationskampagnen durchführen, um das Verständnis der Bevölkerung für die Probleme der Gleichstellung und für die Integration Behinderter zu erhöhen und um den betroffenen Kreisen die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

² Er kann Private und Behörden beraten und ihnen Empfehlungen abgeben.

³ Er untersucht regelmässig, wie sich seine Massnahmen auf die Integration auswirken. Er kann auch die Auswirkungen von Massnahmen untersuchen, die andere Gemeinwesen oder Privatpersonen ergreifen.

Art. 19 Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen

Der Bundesrat schafft ein Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Dieses fördert insbesondere:

- a. die Information über die Gesetzesgrundlagen und die Richtlinien zur Verhinderung, Verringerung oder Beseitigung der Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen;
- b. die Programme und Kampagnen nach den Artikeln 16 und 18;
- c. die Analyse und Untersuchungen im Bereich der Gleichstellung und Integration von Behinderten;
- d. die Koordination der Tätigkeiten der auf diesem Gebiet tätigen öffentlichen und privaten Einrichtungen.

5. Abschnitt: Besondere Bestimmungen für die Kantone

Art. 20

¹ Die Kantone sorgen dafür, dass behinderte Kinder und Jugendliche eine Grundschulung erhalten, die ihren besonderen Bedürfnissen angepasst ist.

² Die Kantone fördern, soweit dies möglich ist und dem Wohl des behinderten Kindes oder Jugendlichen dient, mit entsprechenden Schulungsformen die Integration behinderter Kinder und Jugendlicher in die Regelschule.

³ Insbesondere sorgen sie dafür, dass wahrnehmungs- oder artikulationsbehinderte Kinder und Jugendliche und ihnen besonders nahe stehenden Personen eine auf die Behinderung abgestimmte Kommunikationstechnik erlernen können.

6. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 21 Änderung bisherigen Rechts

Die Änderung bisherigen Rechts wird im Anhang geregelt.

Art. 22 Anpassungsfristen für den öffentlichen Verkehr

¹ Bestehende Bauten und Anlagen sowie Fahrzeuge für den öffentlichen Verkehr müssen spätestens nach 20 Jahren nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes behindertengerecht sein.

² Kommunikationssysteme und Billettausgabe müssen spätestens zehn Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes behindertengerecht angeboten werden.

³ Während der Anpassungsfristen nach Absatz 1 und 2 haben die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs einen Anspruch darauf, dass ihre auf das Umsetzungskonzept des Bundes für die Ausrichtung der Finanzhilfen (Art. 23 Abs. 3) gestützte Betriebs- und Investitionsplanung beachtet wird.

Art. 23 Finanzhilfen

³ Der Bundesrat legt insbesondere die Bedingungen der Finanzhilfen fest, die für Massnahmen nach Artikel 22 ausgerichtet wurden.

Art. 24 Referendum und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens:⁵⁴ 1. Jan. 2004
Anhang Ziff. 2 und 3: 1. Jan. 2005

Anhang

(Art. 21)

Änderung bisherigen Rechts

Die nachstehenden Erlasse werden wie folgt geändert:

...⁵⁵

⁵⁴ BRB vom 25. Juni 2003

⁵⁵ Die Änderungen können unter AS **2003** 4487 konsultiert werden.

