

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Eidgenössisches
Departement des Innern
Frau Elisabeth Baume-Schneider
Bundesrätin
3003 Bern

Frauenfeld, 26. März 2024
207

Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes

Vernehmlassung

Sehr geehrte Frau Bundesrätin

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme zum Entwurf für die Teilrevision des Bundesgesetzes zur Beseitigung der Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG; SR 151.3).

1. Allgemeine Bemerkungen

Wir begrüssen die sprachlichen und materiellen Anpassungen des BehiG als wichtige Massnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Bereich der Arbeit, in Bezug auf Dienstleitungen und zur Anerkennung der Gebärdensprache.

2. Bemerkungen zu einzelnen Artikeln

Art. 1 Abs. 2

Wir befürworten, dass Menschen mit Behinderungen ihren Wohnort frei wählen können und damit im Kontext der verfassungsrechtlich garantierten Niederlassungsfreiheit keine Benachteiligung erfahren. Zudem soll ihnen durch geeignete ambulante Unterstützung die freie Wahl der Wohnform ermöglicht werden, wie es die Motion SGK-N 18.3716 fordert. Soll über die spezifische Zielgruppe des Bundesgesetzes über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG; SR 831.26) hinaus die

2/3

freie Wahl der Wohnform gefördert werden, ist dies zu konkretisieren und die Zuständigkeit von Bund und Kantonen zu definieren.

Art. 3 lit. g

Wir unterstützen, dass der Geltungsbereich des BehiG über die Arbeitsverhältnisse beim Bund hinaus auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse sowie auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse der Kantone und Gemeinden ausgedehnt wird. Dies leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.

Art. 6a

Das BehiG unterscheidet weiterhin zwischen Benachteiligungsverbot und Diskriminierung. Das Benachteiligungsverbot gilt gemäss BehiG bezüglich des Zugangs zu Bauten, Anlagen und zu öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungen. Der Begriff der Benachteiligung wird in Art. 2 Abs. 2 bis Abs. 5 BehiG definiert. Demgegenüber fehlt eine Definition des Begriffs der Diskriminierung, der neu auch für Arbeitsverhältnisse von Bedeutung ist. In Art. 6a Abs. 1 BehiG wird das Diskriminierungsverbot statuiert und in Art. 6a Abs. 2 BehiG den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auferlegt. Sie müssen angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. Diese unterschiedliche Begriffsverwendung birgt das Risiko von Rechtsunsicherheit bei der Rechtsanwendung und -durchsetzung. Das wird sich sowohl zum Nachteil der Menschen mit Behinderung, aber auch der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auswirken. Es sollte daher dringend eine Begriffsklärung herbeigeführt werden.

Art. 8a

Art. 8a BehiG definiert die Rechtsansprüche im Kontext der Arbeitsverhältnisse. Bei einer drohenden oder bestehenden Diskriminierung kann dies vor Gericht oder bei der Verwaltungsbehörde geltend gemacht werden. Damit wird ein individualisiertes Vorgehen statuiert, wodurch allerdings strukturelle Problematiken, die sich im Kontext der Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Behinderung ergeben, nicht gelöst werden. Gemäss Evaluation des BehiG der Arbeitsgemeinschaft BASS/ZHAW (2015, S. 212) wird in diesem Kontext festgestellt, dass Gleichstellung auch bedeuten würde, dass Arbeitgebende ein Umfeld schaffen, das es erlaubt, Menschen mit Behinderung aufzunehmen. Andere Länder kennen Zielvorgaben für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen als Instrument, um die Gleichstellung voranzutreiben. Mit dem vorgelegten Gesetzesentwurf wird betroffenen Personen die Geltendmachung ihrer

3/3

Rechte ermöglicht, jedoch nicht an den strukturellen Rahmenbedingungen zur Umgestaltung der Arbeitswelt zugunsten der Integration von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen angesetzt. In diesem Kontext ist auf Art. 27 Abs 1. lit. h des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNO-BRK; SR 0.109) zu verweisen, wonach die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Massnahmen zu fördern ist.

Art. 12 a

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollen nach Art. 6a Abs. 2 BehiG verpflichtet werden, „angemessene Vorkehrungen“ zu treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. In Art. 12a BehiG wird erläutert, wie Unternehmen, die sich weigern, „angemessene Vorkehrungen“ nach Art. 6 Abs. 2 sowie Art. 6a Abs. 2 BehiG zu treffen, durch Gerichte und Verwaltungsbehörden zu beurteilen sind. Wir würden es begrüssen, wenn der Begriff der „angemessenen Vorkehrungen“ präzisiert und auch Art. 12a BehiG eine Präzisierung erfahren würde. Auf der Basis des Gesetzesentwurfs besteht eine erhebliche Rechtsunsicherheit im Bereich der Rechtsanwendung und der Rechtsdurchsetzung. Die Präzisierungen sollten dazu dienen, einen praktikablen Rahmen für die Festlegung verhältnismässiger Massnahmen zu stecken.

Art. 14a Abs. 1 lit. a

Wir beantragen, die beiden Begriffe „vorschulisch“ oder „Vorschule“ mit „frühkindlich“ zu ersetzen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen

Der Präsident des Regierungsrates


Der Staatsschreiber



