

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Generalsekretariat GS-EDI  
Inselgasse 1  
CH-3003 Bern

per E-Mail:  
ebgb@gs-edi.admin.ch

Zürich, 04. April 2024

## **Teilrevision des Bundesgesetzes zur Beseitigung der Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz; BehiG)**

Sehr geehrter Frau Bundesrätin,  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 08. Dezember 2023 wurden interessierte Kreise dazu eingeladen, sich zur Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) zu äussern. Als regionaler Wirtschaftsverband unterstützt die Zürcher Handelskammer (ZHK) das Ziel, Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt einzubinden. Gerne unterbreiten wir Ihnen nachfolgend unsere Position.

Die Zürcher Handelskammer (ZHK) vertritt als Wirtschaftsorganisation die Interessen von über 1'100 Unternehmen am Wirtschaftsstandort Zürich und setzt sich für liberale und marktwirtschaftlich geprägte Rahmenbedingungen für Unternehmen ein.

### **Die Position der ZHK**

*Die ZHK unterstützt die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in allen Bereichen des Lebens. Die Inklusion am Arbeitsplatz ist hierbei ein zentrales Element. Bei der vorliegenden Vorlage wird begrüsst, dass der Bundesrat keine explizite Verpflichtung oder Quotenregelung vorsieht. Gegenüber der nun vorgeschlagenen Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes bestehen jedoch grosse Vorbehalte. Unbestimmten Rechtsbegriffe und schwammige Rahmenbedingungen hätten kaum einschätzbare Auswirkungen auf Unternehmen. Es drohen zeit- und kostenintensive Abklärungen und Verfahren. Die ZHK empfiehlt, die vorgeschlagene Teilrevision zurückzuziehen und eine praxistaugliche Vorlage auszuarbeiten. Diese sollte Arbeitgeber in erster Linie als Partner der Inklusion erachten und nicht als Gegner. Wir sind überzeugt, dass nur so eine inklusive Arbeitswelt effektiv gefördert werden kann. Sinnvoll erscheinen uns eine verstärkte Förderung von Brückenbauer-Angeboten und effektiver Unterstützung und Begleitung ohne zusätzliche Kostenfolge für Unternehmen. Damit können Unternehmen einen wirkungsvollen Beitrag zur Behindertengleichstellung leisten und ihre soziale Verantwortung entsprechend wahrnehmen. Eventualiter seien die Bestimmungen an diejenigen des Gleichstellungsgesetzes anzupassen.*

## **Weitere Erläuterungen**

Die Auswirkungen Teilrevision des BehiG auf Arbeitgeber sind kaum einzuschätzen. Der Schlussbericht zur Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) zur Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) von 2023 hält fest, «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.» (S. 39). Aufgrund der vielen unbestimmten Rechtsbegriffe bei den geplanten Änderungen leidet die Rechtssicherheit stark und es kann nicht antizipiert werden, ob diese Neuerung den betroffenen Personen tatsächlich nutzen.

Wie eingangs erwähnt, unterstützt die ZHK die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in allen Bereichen des Lebens. Die Inklusion am Arbeitsplatz ist hierbei ein zentrales Element und Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Begrüsst wird, dass der Bundesrat keine explizite Verpflichtung oder Quotenregelung für Unternehmer vorsieht. Gegenüber der nun vorliegenden Version der Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes bestehen jedoch grosse Vorbehalte. Die ZHK empfiehlt, die vorgeschlagene Teilrevision zurückzuziehen und eine praxistaugliche Vorlage auszuarbeiten, die eine inklusive Arbeitswelt fördert. Diese sollten Arbeitgeber in erster Linie als Partner der Inklusion erachten und nicht als Gegner. Sinnvoll erscheinen uns eine verstärkte Förderung von Brückenbauer-Angeboten und effektiver Unterstützung und Begleitung ohne zusätzliche Kostenfolge für Unternehmen.

Eventualiter seien die Bestimmungen an diejenigen des Gleichstellungsgesetzes (GIG) anzupassen. Es ist nicht plausibel und gerechtfertigt, dass die vorgeschlagenen Bestimmungen im vorläufigen Entwurf weiter gehen als diejenigen im GIG.

Im Folgenden verweisen wir insbesondere auf diejenigen Artikel im vorläufigen Entwurf des BehiG, die es anzupassen oder zu streichen gilt.

### Art. 2 Abs. 1 und 6 Begriffe

Die Definition von Menschen mit Behinderungen soll gemäss Vorlage deutlich ausgedehnt werden. Der Anwendungsbereich wird durch die Aufnahme von «intellektuellen» und «sensorischen» Beeinträchtigungen massgeblich erweitert. Zugleich sind diese Begriffe äusserst interpretationsbedürftig. Um als Mensch mit Behinderungen eingestuft zu werden, ist es künftig nicht mehr notwendig, dass eine Beeinträchtigung als dauerhaft angesehen wird. Stattdessen reicht es aus, wenn von einer «voraussichtlich langfristigen» Beeinträchtigung ausgegangen wird. Diese Formulierung ist jedoch schwer zu konkretisieren, was erhebliche rechtliche Unsicherheiten nach sich ziehen kann.

Antrag: Präzisierung der Begrifflichkeit.

### Art. 6a Arbeitsverhältnisse

Gemäss Absatz 2 werden Arbeitgebende dazu verpflichtet, Massnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. Hier ist das Wort «Benachteiligungen» durch das Wort «Diskriminierungen» zu ersetzen. Es stellt sich ausserdem die Frage, was genau unter «angemessenen Massnahmen» verstanden wird, ohne dass es zu einer unzumutbaren Belastung für den Arbeitgeber kommt.

Antrag: Ersatz «Benachteiligung» durch «Diskriminierung», Präzisierung der Begrifflichkeiten

Art. 8 Abs. 3 und Art. 8a Abs. 1

Der Begriff der «drohenden Diskriminierung» ist äusserst schwammig; zugleich wird nicht definiert, wann eine solche beginnt und wo diese endet.

Antrag: Streichung Art. 8 Abs. 3 lit. A und Art. 8a Abs. 1 lit. A

Art. 8a Rechtsansprüche im Arbeitsverhältnis

Der Artikel sieht vor, dass ein Arbeitnehmer mit Behinderung, der von einer Diskriminierung betroffen ist, Anspruch auf eine Entschädigung hat, die unter Würdigung aller Umstände festzusetzen ist. Eine Obergrenze einer Entschädigung, wie sie Art. 5 Abs. 4 GIG vorsieht, enthält der Vorentwurf nicht. Dies ist störend. Das BehiG sollte jedoch nicht weiter gehen als das GIG.

Antrag: Die Obergrenze, wie sie Art. 5 Abs. 4 GIG vorsieht, übernehmen.

Art. 9 Abs. 1, 2 und 3 Einleitungssatz und Bst. a Beschwerde- und Klagelegitimation von Behindertenorganisationen

Der Artikel ermöglicht, dass Vereine und Organisationen im Namen von behinderten Menschen gegen Unternehmen klagen können. Diese Regelung würde den Druck auf die Unternehmen noch mehr steigern und übersteigt das Beschwerderecht im GIG.

Antrag: Streichung Art. 9 Abs. 1, 2 und 3 Einleitungssatz und Bst. a

Bei einer Beibehaltung wären die Formulierungen an diejenigen von Art. 7 GIG anzupassen.

Art. 9b Beweislasterleichterung

Art. 9b führt eine Erleichterung der Beweislast ein. Wird eine Diskriminierung von einer Person geltend gemacht, unterliegt diese Person einer Beweislasterleichterung. Dabei muss eine Diskriminierung lediglich *glaubhaft* gemacht werden. Es ist zudem nicht nachvollziehbar, weshalb in diesem Artikel die Wortwahl «[...] gilt eine Diskriminierung oder Benachteiligung als gegeben, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird» gewählt wurde. Dies impliziert bereits, dass in jedem Fall eine Diskriminierung, resp. Benachteiligung vorliegt.

Antrag: Streichung Art. 9b

Bei einer Beibehaltung des Artikels sollten die Bestimmungen an diejenigen von Art. 6 GIG angepasst werden. Dort wird die Formulierung «wird eine Diskriminierung *vermutet*, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird» gewählt. Diese Bestimmung des GIG bringt die Beweislasterleichterung korrekt zum Ausdruck und suggeriert nicht zusätzlich, dass eine Diskriminierung oder Benachteiligung bereits gegeben ist.

Verschiedene Artikel «Benachteiligung» durch «Diskriminierung» ersetzen

In verschiedenen Artikeln des BehiG wird von Benachteiligungen anstatt von Diskriminierung gesprochen. Das BehiG hat zum Ziel Diskriminierung von Menschen mit Behinderung zu verhindern, mit der Verwendung unterschiedlicher Begrifflichkeiten werden unklare Verhältnisse geschaffen. Dies kann kaum einschätzbare Auswirkungen auf Unternehmen haben und Unsicherheit für Betroffene schaffen.

Antrag: «Benachteiligung» durch «Diskriminierung» ersetzen

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse  
**Zürcher Handelskammer**



Raphaël Tschanz  
Direktor