



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

KMU-Forum

Forum PME

Forum PMI

CH-3003 Bern, KMU-Forum

Per E-Mail

ebgb@gs-edi.admin.ch

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von
Menschen mit Behinderungen (EBGB)
Inselgasse 1
3003 Bern

Sachbearbeiter/in: mup
Bern, 05.04.2024

Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes

Sehr geehrte Damen und Herren

Unsere ausserparlamentarische Kommission hat sich an ihrer Sitzung vom 8. Februar 2024 mit dem Vernehmlassungsentwurf zur Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) befasst. Wir danken Frau Sofia Balzaretti vom EBGB für ihre Teilnahme an dieser Sitzung, an der sie uns die verschiedenen Elemente des Entwurfs vorgestellt hat. Das KMU-Forum wurde bereits im Rahmen der Arbeiten zur Regulierungsfolgenabschätzung zu einzelnen Elementen der Vorlage konsultiert. Wir bitten Sie, die dabei formulierten Anmerkungen und Empfehlungen unserer Kommission¹ auch im Rahmen der laufenden Vernehmlassung zu berücksichtigen.

Die Mitglieder des KMU-Forums unterstützen die Ziele des 2004 in Kraft getretenen BehiG und der vorliegenden Teilrevision, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und die Rahmenbedingungen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben zu verbessern. Sie sind jedoch der Ansicht, dass eine Verschärfung der heutigen Anforderungen an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Menschen mit Behinderungen kontraproduktiv sein könnte. Je höher die Anforderungen, desto geringer die Bereitschaft der Unternehmen, Menschen mit Behinderungen anzustellen. Anstelle von Verboten und Geboten sollten Anreize und Hilfen für Unternehmen geschaffen werden. Auch die Invalidenversicherung (IV) könnte einen wichtigen Beitrag zur Anstellung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen leisten, indem sie die Frage des Übertritts in die IV rascher klärt (vgl. dazu den entsprechenden Abschnitt in unserer Stellungnahme vom 22.09.2023).

¹ Siehe: [Schreiben](#) des KMU-Forums vom 22.09.2023 an das Beratungsbüro BSS Volkswirtschaftliche Beratung.

KMU-Forum

Holzikofenweg 36, 3003 Bern
Tel. +41 58 464 72 32
kmu-forum-pme@seco.admin.ch
www.forum-kmu.ch

Art. 9b E-BehiG zur Beweislastleichterung bestimmt, dass eine Diskriminierung als «gegeben» gilt, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Der Bericht weist darauf hin, dass sich Art. 9b E-BehiG am Gleichstellungsgesetz (GIG) orientiert. Art. 6 GIG sieht jedoch vor, dass eine Diskriminierung «vermutet» wird, wenn sie von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird. Der vorgeschlagene Text scheint somit eine Verschärfung gegenüber dem GIG darzustellen. Die französische Fassung von Art. 9b spricht jedoch in Anlehnung an Art. 6 GIG von einer «discrimination présumée». Hier besteht eine Diskrepanz zwischen den beiden Sprachfassungen. Die Mitglieder des KMU-Forums sprechen sich gegen die deutsche Formulierung des Artikels aus. Sie sind grundsätzlich skeptisch, was die Zweckmässigkeit der Beweislastleichterung betrifft. Diese könnte den Weg für querulatorische Prozesse ebnen.

Diese Gefahr wird durch Art. 6 E-BehiG noch verstärkt. Dieser besagt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihrer Behinderung weder direkt noch «indirekt» diskriminiert werden dürfen. Der erläuternde Bericht hält dazu fest, dass es sich dabei um Regelungen oder Massnahmen handeln kann, die zwar keine Differenzierung aufgrund des Merkmals Behinderung vorsehen, aber typischerweise Menschen mit Behinderungen benachteiligen und sich nicht durch ernsthafte und triftige Gründe rechtfertigen lassen. Die Kombination von Beweislastleichterung und indirekter Diskriminierung könnte zu problematischen Schlussfolgerungen führen. Wenn ein Teilzeitbeschäftigter mit Behinderungen keine Karriere macht, dürfte es nicht ausreichen, dass er bspw. statistisch nachweist, dass nur wenige Teilzeitbeschäftigte Karriere machen. Nur eine direkte Diskriminierung, z.B. der Ausschluss einer Person mit Behinderungen von Gesprächen über eine mögliche Karriere trotz entsprechender Leistung, sollte als Diskriminierung eingestuft werden. Die Mitglieder des KMU-Forums fordern deshalb die Streichung des Wortes "indirekt" in Art. 6a Abs. 1 E-BehiG.

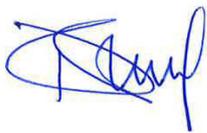
Gemäss dem erläuternden Bericht können angemessene Vorkehrungen (Art. 2 Abs. 6 und Art. 6a Abs. 2 E-BehiG) die Gestaltung der Arbeitsräume, der Arbeitsplätze, der Arbeitszeit, der Weiterbildungsmöglichkeiten und der Karriereplanung sein. Die Mitglieder des KMU-Forums sind der Meinung, dass eine Reduktion des Arbeitspensums von 80% auf 50%, eine spezielle Weiterbildung, ein eigenes Arbeitszimmer oder Home Office nicht einfach mit der Begründung einer Behinderung verlangt und durchgesetzt werden dürften. Art. 6a Abs. 2 ist deshalb restriktiver zu formulieren und der erläuternde Bericht in diesem Sinne zu ergänzen. Es sollte kein Anspruch darauf bestehen, die Arbeit an einem anderen als dem üblichen Ort und zu einer anderen als der üblichen Zeit zu verrichten oder die Arbeitszeit aufgrund der Behinderung zu reduzieren.

Die Mitglieder des KMU-Forums sprechen sich aus den oben genannten Gründen als Hauptantrag für die gänzliche Streichung der Art. 6a ff. E-BehiG zu den Arbeitsverhältnissen aus und fordern, dass stattdessen neue Programme zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen und Pilotversuche zur Eingliederung in das Erwerbsleben gemäss den Art. 16 und 17 des geltenden Gesetzes vorgesehen werden. Als Eventualantrag verlangen sie, dass KMU (Unternehmen mit weniger als 250 Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt) von den Art. 6a ff. E-BehiG ausgenommen werden. Viele KMU stellen Menschen mit Behinderungen ein, weil sie in ihr System passen. Die Flexibilität der KMU, ihr System auf den spezifischen Fall

von Menschen mit Behinderungen auszurichten, ist jedoch oft sehr beschränkt. Zudem verfügen sie nicht über ausreichende finanzielle Mittel, wie dies bei grösseren Unternehmen der Fall ist. Aus diesen Gründen sind die Mitglieder unserer Kommission der Ansicht, dass auch in Art. 6 E-BehiG betreffend die Dienstleistungen Privater Ausnahmen für KMU vorzusehen sind. Dies insbesondere auch dann, wenn der Bundesrat gemäss Art. 6 Abs. 3 E-BehiG technische Vorschriften über internationale und nationale Informatikstandards erlässt. Wir verlangen, dass die betroffenen Kreise (u.a. Wirtschaftsverbände) zwingend im Rahmen eines Vernehmlassungsverfahrens konsultiert werden.

Wir hoffen, dass unsere Empfehlungen Beachtung finden und stehen Ihnen für Fragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Daniela Schneeberger
Co-Präsidentin des KMU-Forums
Nationalrätin, Vizepräsidentin
des Schweizerischen Gewerbeverbands

Kopien an: Kommissionen für soziale Sicherheit und Gesundheit des Parlaments