Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Generalsekretariat GS-EDI

# Faktenblatt

23. Dezember 2024

---

# Revision des Behindertengleichstellungsgesetzes

Der Entwurf zur Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes vom 13. Dezember 2002 (BehiG) sieht vor, die Massnahmen zur Verhinderung, Verringerung und Beseitigung von Benachteiligungen, denen Menschen mit Behinderungen ausgesetzt sind, zu stärken, insbesondere in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen und beim Zugang zu von Privaten erbrachten Dienstleistungen. Heute gilt das BehiG nur für Arbeitsverhältnisse nach dem Bundespersonalgesetz. Der Entwurf sieht vor, den Schutz nach dem Vorbild der Gleichstellung von Frauen und Männern auf alle öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse auszudehnen.
In materieller Hinsicht ist ein Verbot sämtlicher Benachteiligungen vorgesehen, das heisst aller Situationen, die zu einer Schlechterstellung oder einer direkten oder indirekten Diskriminierung führen. Das gilt insbesondere bei der Stellenbesetzung, den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, der Entlöhnung, der Aus- und Weiterbildung, der Beförderung und der Kündigung.
Die Vorlage setzt auf eine Pflicht, auf Verlangen direkt betroffener Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen zu treffen. Angemessene Vorkehrungen sind die im Einzelfall notwendigen und angemessenen Änderungen und Anpassungen, die geeignet sind, die Benachteiligung eines Menschen mit Behinderungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. Die Vorkehrungen müssen für den Arbeitgeber oder den Dienstleistungserbringer tragbar sein. Folglich ist eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin mit Behinderungen und den insbesondere wirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten des Arbeitgebers vorzunehmen.

**Beispiele für «angemessene Vorkehrungen» im Arbeitsumfeld**

*Im Bewerbungsprozess*
- Der Arbeitgeber ist bereit, ein Bewerbungsgespräch in Präsenz statt online durchzuführen, da die verwendete Software für Menschen mit Sehbehinderungen nicht barrierefrei ist.
- Der Arbeitgeber gibt einer Bewerberin mit einer Hörbehinderung Fragen, die im Bewerbungsgespräch gestellt werden, kurz vor dem Gespräch schriftlich ab.

*Bei der Arbeitsplatzgestaltung*
- Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsplatz und die allgemeinen Arbeitsräume so, dass eine Arbeitnehmerin mit Behinderungen ihre Aufgaben problemlos erfüllen kann.
- Der Arbeitgeber erlaubt es einer Person mit einer Autismusspektrumsstörung, ihren Assistenzhund an den Arbeitsplatz mitzunehmen.
- Der Arbeitgeber markiert einen Parkplatz für mobilitätseingeschränkte Personen in der firmeneigenen Tiefgarage.

- Der Arbeitgeber akzeptiert, wenn es mit der Funktion vereinbar ist, dass eine Person nicht telefonisch erreichbar ist, sondern sofort per E-Mail oder Chat antwortet.
- Der Arbeitgeber stellt einer Person mit ADHS einen Ruheraum zur Verfügung, in dem sie sich zurückziehen kann.

*In der Arbeitsorganisation*
- Das Unternehmen ermöglicht einer Mitarbeiterin mit einer chronischen Krankheit, die 80 Prozent arbeitet, erst am späten Vormittag zur Arbeit zu kommen, ihre Arbeitszeit aber auf fünf Tage pro Woche zu verteilen.
- Das Unternehmen ermöglicht einer Mitarbeiterin mit ADHS, täglich drei 10-Minuten-Pausen anstelle von zwei 15-Minuten-Pausen zu machen.

*Betreffend den Arbeitsinhalt*
- Ein Arbeitgeber passt den Stellenbeschrieb einer angestellten Person an, um ihr trotz fortschreitender Beeinträchtigung eine ihren Möglichkeiten angepasste und für den Betrieb sinnvolle Tätigkeit zu erlauben.

## Barrierefreie Dienstleistungen

Um den Zugang und die Nutzung von Dienstleistungen zu verbessern, sieht der Gesetzesentwurf ein klares Verbot von Benachteiligungen vor und verpflichtet Dienstleistungserbringer, im konkreten Fall angemessene Vorkehrungen zu treffen. Dazu gehören alle Anbieter öffentlich zugänglicher kommerzieller und kultureller Dienstleistungen (Kinos, Theater, Restaurants, Hotels, Sportstadien, Detailhändler, Internetprovider usw.), einschliesslich digitaler Dienstleistungen.

## Beispiele für «angemessene Vorkehrungen» bei Dienstleistungen

- Der Inhalt einer Website wird in einer leicht verständlichen Sprache zusammengefasst.
- Bei Kulturveranstaltungen werden Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen.
- Es werden günstige Hilfsmittel, die nicht von der IV übernommen werden, bereitgestellt (z. B. Strohhalme, damit Getränke konsumiert werden können).
- Ein Restaurant bietet einen QR-Code mit Link zum Online-Menü.

## Anerkennung und Förderung der schweizerischen Gebärdensprachen

Im Rahmen dieser Teilrevision beantragt der Bundesrat dem Parlament auch die Anerkennung der drei schweizerischen Gebärdensprachen (Deutschschweizer, Französische und Italienische Gebärdensprache) vorzusehen sowie die Gleichstellung gehörloser Menschen und die Verständigung zwischen gehörlosen und hörenden Menschen zu fördern. Bund und Kantone sollen den Auftrag erhalten, die Verwendung der Sprache gehörloser Menschen im Alltag mit geeigneten Massnahmen zu fördern. Ebenfalls vorgesehen ist, die bestehenden Gefässe des Bundes zur Förderung der Gebärdensprachen und ihrer kulturellen Ausdrucksformen sichtbarer zu machen.