

Eidgenössisches Departement des Innern
EBGB
Inselgasse 1
3003 Bern

ebgb@gs-edi.admin.ch

Bern, 15.03.2024

Stellungnahme zum Vorentwurf der Teilrevision BehiG

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zu vorliegender Vernehmlassung. ARTISET und der Branchenverband INSOS engagieren sich seit langem mit Eingaben, Gesprächen und Schreiben für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Wir nutzen deshalb gerne die Gelegenheit Ihnen unsere Standpunkte zur Teilrevision des Behindertengleichstellungsgesetzes zu erläutern.

ARTISET und der Branchenverband INSOS fokussieren in ihrer Stellungnahme auf die vorgeschlagenen Neu-Regelungen betreffend Arbeitsverhältnisse und Dienstleistungen.

Zusammengefasst

- Die Absicht des Bundesrats, mit der Teilrevision des BehiG Benachteiligungen für Menschen mit Behinderung im Alltag abzubauen und gleichzeitig die Grundlage für ein selbstbestimmtes und gleichgestelltes Leben insgesamt zu verbessern, ist auf alle Fälle zu begrüssen.
- Mit einem Verbot der Diskriminierung und der Reduzierung von Benachteiligungen in der Arbeitswelt will der Bundesrat Hürden abbauen. Darüber hinaus sollte es aber auch um die Förderung von Arbeitsstellen für Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt und die notwendige Unterstützung gehen. Dieser Aspekt ist im Vorentwurf nicht berücksichtigt. Hier bedarf es zwingend einer Nachbesserung.
- Fehlt die begleitende Förderung an der Schnittstelle allgemeiner – ergänzender Arbeitsmarkt, sind die Wirkungsmöglichkeiten des vorgesehenen Konzepts der angemessenen Vorkehrungen für den allgemeinen Arbeitsmarkt nur beschränkt vorhanden.
- Für eine grosse Zahl der Mitglieder des Branchenverbands INSOS stellt die Arbeitsintegration seit Jahren eines der wichtigen Themen- und Arbeitsfelder ihrer Unternehmen dar. Die Ausgestaltung der Schnittstelle zwischen allgemeinem und ergänzendem Arbeitsmarkt ist entscheidend für eine gelingende Arbeitsintegration. Es braucht im Gesetzesentwurf unterstützende Massnahmen, dass Menschen mit Behinderung der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Aber eben auch Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber:innen, damit für sie die Anstellung von Menschen mit Behinderung attraktiv wird. – Ansätze einer pragmatisch ausgerichteten Förderung der Arbeitsintegration existieren bereits, wie das Beispiel der Kantone BS/BL zeigt.

ARTISET

Zieglerstrasse 53, 3007 Bern
T +41 31 385 33 33
info@artiset.ch, artiset.ch

Ausgangslage

Vor 20 Jahren ist das Behindertengleichstellungsgesetz in Kraft getreten. Nun will der Bundesrat eine Teilrevision durchführen. Die Vorlage strebt für Arbeitsverhältnisse sowie für Dienstleistungen, die für die Öffentlichkeit bestimmt sind, ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot an. Nicht allgemein verpflichtende Massnahmen zu einzelnen Sachverhalten sollen die Durchsetzung garantieren. Vielmehr soll das im BehiG in Art. 11 Abs. 1 bereits in Ansätzen beschriebene Konzept der angemessenen Vorkehrungen nach Ansicht des Bundesrats ins Zentrum der Teilrevision gestellt werden. Der Kern dieses Konzepts bildet ein Aushandlungsprozess zwischen Menschen mit Behinderung und Arbeitgeber:innen bzw. Dienstleister:innen. Angemessene Vorkehrungen für den konkreten Einzelfall sollen eine Diskriminierung vermeiden, aufheben oder Benachteiligungen verringern. Immer vorausgesetzt die zu treffende Vorkehrung ist im konkreten Fall angemessen und zumutbar. Falls sich die Parteien nicht einigen können, besteht die Möglichkeit, die Gerichte urteilen zu lassen.

Nach der Ankündigung des Bundesrats zur Behindertenpolitik im März 2023, dass Arbeitgebende verpflichtet werden sollten, zumutbare Massnahmen zu treffen, damit Mitarbeitende mit Behinderung gleichgestellt einer Arbeit nachgehen können, erstaunt der eingeschlagene Weg. Es wurde allgemein eher mit klaren Vorgaben bis hin zu einer Quotenregelung gerechnet als mit einem Konzept von angemessenen Vorkehrungen im Einzelfall.

Beurteilung der Grundzüge der Vorlage

Ziel des BehiG ist gemäss Bundesrat die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben. Bislang sah es vor allem Massnahmen zur Zugänglichkeit der Infrastruktur vor. «In Bezug auf die Chancengleichheit in der Arbeit und die Inanspruchnahme von Dienstleistungen nimmt das BehiG heute praktisch ausschliesslich die Gemeinwesen in die Pflicht.» (Erläuterungen, S. 8).

Chancengleichheit nicht zentrales Element des Gesetzesentwurfs. Gemäss Vorentwurf soll der Bund als Arbeitgeber in seinen Arbeitsverhältnissen neu verpflichtender für die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung sorgen bzw. ein inklusives Arbeitsumfeld gewährleisten. Dies soll aber nach Gesetzesentwurf nicht für private Arbeitgeber:innen gelten.

Ziel des Gesetzesentwurfs. «Der Vorentwurf verzichtet darauf, eine entsprechende Pflicht für private Arbeitgeber einzuführen. Der Vorentwurf orientiert sich an der Ausweitung des Diskriminierungsverbots und sieht eine Verpflichtung vor, angemessene Vorkehrungen zur Beseitigung von Benachteiligungen im Einzelfall vorzunehmen.» (Erläuterungen, S.13).

Kompliziert wird das vorgeschlagene Konzept zusätzlich dadurch, dass eine möglicherweise zu ergreifende angemessene Vorkehrung nicht per se für alle Arbeitgeber:innen oder Dienstleister:innen zumutbar ist und deshalb auch nicht zwingend für alle zur Anwendung kommen muss. Das kann von Fall zu Fall je nach vorzunehmender Interessenabwägung variieren.

Weshalb der Bundesrat im Vorentwurf keine Ansätze zu Anforderungen an ein inklusives Arbeitsumfeld bzw. an barrierefreie Dienstleistungen einbringt, ist nicht ersichtlich. Er delegiert das Feld der Lösungsfindung an Menschen mit Behinderung und Organisationen auf der einen Seite bzw. an die Wirtschaft auf der anderen Seite. Lässt sich zwischen den Protagonisten keine gemeinsame Sichtweise entwickeln, kann die Justiz zur Beurteilung von Diskriminierung, Benachteiligungen und über die Zumutbarkeit bzw. Angemessenheit von Vorkehrungen zur Aufhebung derselben angerufen werden.

ARTISET und INSOS sind skeptisch, dass das Konzept der angemessenen Vorkehrungen kombiniert mit einer Einzelfallbetrachtung unter besonderer Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Wirtschaft, nicht übermässig belastet zu werden, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung nachhaltig fördern kann.

Der Kern des Gesetzesentwurfs: die angemessene Vorkehrung. Der Bundesrat beschreibt die Zusammenhänge des Konzepts folgendermassen: «(...) [Es] werden diejenigen geeigneten Anpassungen verlangt, deren Verweigerung angesichts des grossen Nutzens für die Begünstigten und der zumutbaren Belastung für die Verpflichteten sich vergleichbar wie eine Diskriminierung auswirken würde. (...) Stellen erforderliche Vorkehrungen eine unzumutbare oder unbillige Belastung dar, handelt es sich nicht um eine Diskriminierung, wenn der Arbeitgeber oder das betroffene Unternehmen darauf verzichtet, sie umzusetzen.» (Erläuterungen, S. 21) – Die Nicht-Umsetzung einer angemessenen Vorkehrung kann demnach grundsätzlich einer Diskriminierung gleichkommen, allerdings nur für den Fall, dass diese Vorkehrung für das betroffene Unternehmen zumutbar ist. Ist die Zumutbarkeit nicht gegeben, ist die Weigerung, eine Vorkehrung zur Aufhebung einer Benachteiligung umzusetzen, statthaft.

Die Ergreifung von angemessenen Vorkehrungen stellt nach den Erläuterungen des Bundesrats eine Aufforderung an Menschen mit Behinderung dar, mit den Verursacher:innen einer Benachteiligung Massnahmen zu identifizieren und die unbefriedigende Situation mit zumutbarem Aufwand zu verbessern. Für Unternehmen würde gemäss Bundesrat dadurch eine Chance entstehen, sich bei der Gewinnung und Förderung von Mitarbeitenden wie auch beim Ausbau und der Pflege des Kundenstamms besser aufzustellen.

Die Verpflichtung zu angemessenen Vorkehrungen ist gemäss Vorentwurf auch in Anlehnung an den im Arbeitsgesetz definierten, für Arbeitgeber:innen verpflichtenden Gesundheitsschutz den Arbeitnehmer:innen gegenüber zu verstehen. Allerdings mit einem nicht zu unterschätzenden Unterschied, denn für die Durchsetzung und den Vollzug des gesetzlich geregelten Gesundheitsschutzes nach Arbeitsrecht sind die kantonalen Arbeitsinspektorate zuständig, während sich für die Umsetzung der vorgesehenen Regelungen gemäss Ve-BehiG Arbeitgeber:innen mit Behinderung und Arbeitgeber:innen direkt gegenüberstehen (müssen).

Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Mit diesem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz ist das Konzept der angemessenen Vorkehrung eng verknüpft. Die Pflicht, eine angemessene Vorkehrung – in concreto: geeignete Massnahmen zur Verringerung einer Benachteiligung – vorzunehmen, besteht nach Vorentwurf nur dann, wenn diese Massnahmen für Arbeitgeber:innen oder Dienstleister:innen zumutbar sind. Auf den Punkt gebracht: «Es ist mit anderen Worten im Einzelfall eine Abwägung des Interesses des behinderten Arbeitnehmers und des Arbeitgebers vorzunehmen. Dabei sind insbesondere den wirtschaftlichen und organisatorischen Interessen und Möglichkeiten des betroffenen Arbeitgebers Rechnung zu tragen.» (Erläuterungen, S. 13)

Abgrenzung angemessener Vorkehrungen von Massnahmen zur Förderung der beruflichen Integration. Die vom Bundesrat betonte Unterscheidung zwischen angemessenen Vorkehrungen zum Abbau von Benachteiligungen am Arbeitsplatz und der Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung schafft eine künstliche Trennung von zwei direkt zusammenhängenden Parametern der Arbeitsintegration. Die in den Erläuterungen vorgebrachte Erklärung, wonach es bei der einen Ebene um individuelle Massnahmen zu Gunsten von IV-Berechtigten gehe, während bei der anderen Ebene die Reduzierung von Benachteiligungen im Arbeitsumfeld im Fokus stehen würde und deshalb kein integrierter Ansatz vorliege, erscheint konstruiert.

Indem der Gesetzesentwurf sich auf angemessene Vorkehrungen im Arbeitsumfeld beschränkt und diese von den Massnahmen der beruflichen Integration trennt, verpasst es der Bundesrat, die Schwelle zur verstärkten Arbeitsintegration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu senken. Menschen mit Behinderung im ergänzenden Arbeitsmarkt können von angemessenen Vorkehrungen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds im allgemeinen Arbeitsmarkt ohne direkte Anstellung kaum profitieren oder solche auch nur schon einfordern.

Das Konzept der angemessenen Vorkehrungen wird gerade jenen Menschen mit Behinderung, die heute vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, am wenigsten nützen. Nur schon bei der Rekrutierung von Arbeitskräften werden Arbeitgeber:innen Überlegungen anstellen. Die ketzerische Frage drängt sich auf: Weshalb soll ein Unternehmen Menschen mit Behinderung ohne flankierende Massnahmen einstellen, wenn sich daraus potenziell Schwierigkeiten ergeben?

Für ARTISET und INSOS ist nicht nachvollziehbar, weshalb zwei sich bedingende Rahmenbedingungen isoliert voneinander betrachtet werden sollen. Eine stärkere Zusammenführung der Anstrengungen für ein Verbot von Diskriminierung und des Abbaus von Benachteiligungen am Arbeitsplatz braucht zwingend eine direkte Verknüpfung mit der Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. ARTISET und INSOS schlagen deshalb die Aufnahme eines Förderartikels im BehiG vor (siehe Ausführungen weiter unten). Alternativ ist ebenfalls eine Verknüpfung der Teilrevision des BehiG mit einer stärkeren Förderung der beruflichen Integration im IVG denkbar.

Bemerkungen zu einzelnen Artikeln des Vorentwurfs (Ve-BehiG)

Terminologische Anpassungen. Es ist zu begrüßen, dass der Begriff «Behinderte:r» durch den Terminus «Mensch mit Behinderung» ersetzt werden soll. Als französischer Begriff soll konsequent die Form «personne en situation de handicap» verwendet werden. Analog ist als italienischer Begriff «persona in situazione di handicap» zu verwenden: Diese Begriffe sollen in der Konsequenz ebenfalls in den Gesetzstiteln in DE/FR/IT zur Anwendung kommen.

Definition Diskriminierung und Unterschied zu Benachteiligung. Im Vorentwurf steht das Thema Diskriminierung im Zentrum. Es fehlt aber eine Definition, was unter diesem Begriff genau zu verstehen ist und wie er sich vom Begriff der Benachteiligung abgrenzt. Nur in Art. 2 Bst. d der bestehenden BehiV findet eine Annäherung an den Begriff Diskriminierung statt. Es bietet sich an, diese Lücke in Art. 2 Ve-BehiG in Anlehnung an die Begriffsbestimmung aus Art. 2 UN-BRK zu schliessen. – Im vorliegenden Gesetzesentwurf wird eine Unterscheidung von direkter und indirekter Diskriminierung vorgenommen, ohne dass eine grundlegende Definition von Diskriminierung vorliegt. Dies führt zu zusätzlicher Rechtsunsicherheit.

Art. 1 Abs. 2 Ve-BehiG. Die Schärfung des Zwecks des Gesetzes durch die vorgeschlagenen Ergänzungen (gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, freie Wahl der Wohnform, Zugang zu Dienstleistungen verschaffen) sind zu begrüßen.

Art. 2 Abs. 1 Ve-BehiG: Die Anpassung der Definition von Mensch mit Behinderung an die Definition der UN-BRK ist folgerichtig. Dadurch erfahren Formen von Behinderung, die bisher keine Beachtung erhielten, eine explizite Nennung. Mit der Aufnahme des Satzteils «aufgrund bestehender Barrieren» ist die Verantwortung der Gesellschaft für den Abbau dieser Hürden zur Teilnahme an der Gemeinschaft klar benannt, was zu begrüßen ist.

Art. 2 Abs. 6 Ve-BehiG: Diese neue Regelung umschreibt den Begriff „angemessene Vorkehrungen“, welche keine unzumutbaren Belastungen darstellen dürfen. Sie schafft aber weniger Klarheit als vielmehr Rechtsunsicherheit. Die Regelung beinhaltet unbestimmte Rechtsbegriffe, deren Bedeutung und Tragweite in der Folge wohl erst durch gerichtliche Auslegung zu ermitteln sind. Es ist ungewiss, welche Dynamik und welche Auswirkungen mit diesem unscharfen Rechtsbegriff produziert werden.

Art. 3 Bst. g Ve-BehiG: Der Vorschlag, das BehiG auf alle öffentlichen und privaten Arbeitsverhältnisse auszudehnen, ist UN-BRK-konform und folgerichtig.

Art. 5 Abs. 1^{bis} Ve-BehiG: Dass Bund und Kantone Menschen mit Behinderung bei der Festlegung von Massnahmen einbeziehen sollen, ist zu begrüßen. Mit dem Zusatz, dass der Einbezug in angemessener Form geschehen soll, wird die Mitwirkung von Menschen mit Behinderung aber postwendend wieder relativiert.

Art. 6 und 6a, jeweils Abs. 1 Ve-BehiG: Die in den Erläuterungen auf S. 24 formulierten Merkmale von direkter und indirekter Diskriminierung sind prima vista nachvollziehbar. Allerdings fehlt im Vorentwurf eine grundlegende Definition von Diskriminierung als Basis für diese Begriffsunterscheidung.

Art. 6a Abs. 2 Ve-BehiG: Die in den Erläuterungen auf S. 25 angeführten Beispiele für angemessene Vorkehrungen deuten mögliche Aktivitäten an, werden aber zugleich relativiert durch das Gebot der Zumutbarkeit dieser Vorkehrungen für Arbeitgeber:innen. Kommt hinzu, dass die angemessenen Vorkehrungen nicht auf Kosten der Gleichbehandlung der übrigen Beschäftigten gehen dürfen. Denn das wäre ebenfalls unverhältnismässig. Diese Rechtsunsicherheiten werden schnell einmal zu Streitfällen führen, die die Justiz beschäftigen werden. Und es kommt noch eine weitere Komponente ins Spiel, die das Konzept der angemessenen Vorkehrung zusätzlich verkompliziert. «Die Weigerung, in einem konkreten Fall eine angemessene Vorkehrung zu treffen, kann eine Diskriminierung darstellen. Die Weigerung kann hingegen gerechtfertigt sein, wenn die erforderlichen Anpassungen zu einer unverhältnismässigen Belastung führen.» (Erläuterungen, S. 25). Die Umsetzung einer angemessenen Vorkehrung ist jeweils im Einzelfall zu betrachten, ihre Verweigerung kann fallweise, aber nicht in jedem Fall, eine Diskriminierung darstellen. Dadurch wird das Verständnis, was eine Diskriminierung darstellt und beinhaltet, schwierig. Eine gerichtliche Beurteilung dafür umso wahrscheinlicher.

Art. 8a Ve-BehiG: Die Abs. 3 und 4 aus Art. 8 (betreffend Dienstleistungen) sind mit den Abs. 1 und 4 in Art. 8a (betreffend Arbeitsverhältnisse) identisch. Beide Artikel beschreiben die möglichen Rechtsansprüche, die im Falle einer Diskriminierung, geltend gemacht werden können. Es bestehen vier Möglichkeiten, Rechtsansprüche zu stellen: Unterlassungs-, Beseitigungs-, Feststellungs- und Schadenersatzklage. Diese Möglichkeiten entsprechen denselben Rechtsansprüchen, wie sie sich aus dem Persönlichkeitsschutz und dem Gleichstellungsgesetz (GIG) ergeben. Abs. 2 lehnt sich ebenfalls an das GIG an, während Abs. 3 aus Art. 8a Ve-BehiG auf Art. 336a OR abstützt. Diese Unterscheidung ist folgerichtig.

Art. 9 Ve-BehiG: Dieser Artikel beinhaltet eine Aktualisierung des bisherigen Beschwerderechts. Angelehnt an Art. 89 ZPO und deren aktuellem Revisionsentwurf ist eine Anpassung folgerichtig. Allerdings bezieht sich das Klagerecht von Organisationen ausschliesslich auf eine Verletzung der Persönlichkeit einer betroffenen Person. Faktisch fallen dadurch Interventionsmöglichkeiten gegen Benachteiligungen weg, die nicht unmittelbar die Persönlichkeit eines Menschen mit Behinderung tangieren.

Art. 9a Ve-BehiG: Die prozessualen Regelungen zu Art. 6a Ve-BehiG lehnen sich an die Vorgaben aus dem GIG an. Folgerichtig

Art. 9b Ve-BehiG: Angelehnt an Art. 6 des GIG soll auch nach Ve-BehiG neu eine Beweiserleichterung eingeführt werden. Sie bewirkt in Abweichung von der generellen Beweislastregel gemäss Art. 8 ZGB, dass das Glaubhaftmachen einer Diskriminierung oder Benachteiligung ausreicht, um eine solche anzunehmen. Damit liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, dass keine Diskriminierung oder Benachteiligung vorliegt. Im Sinne der gleichen Handhabe bzgl. Anwendung einer Beweiserleichterung wie bei Fragen der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern im GIG kommt diesem Artikel grosse Bedeutung zu. Arbeitgeber:innen werden dadurch stärker in die Pflicht genommen, sich mit der Ungleichbehandlung von Mitarbeiter:innen in ihrem Betrieb auseinanderzusetzen.

Art. 10 Abs. 1 Ve-BehiG: Die Ausdehnung der Unentgeltlichkeit des Verfahrens auch auf Streitfälle zu Art. 8a Ve-BehiG ist folgerichtig.

Art. 11 Abs. 2 Ve-BehiG: Die Aufhebung der bisherigen Begrenzung einer allfälligen Entschädigung ist folgerichtig, um nicht indirekt den Wert einer angemessenen Vorkehrung mit der Benennung einer Obergrenze bereits im Voraus zu beziffern.

Art. 12a Abs. 1 und 2 Ve-BehiG: Dieser neue Gesetzesartikel soll im 3. Abschnitt des BehiG mit dem Titel «Verhältnismässigkeit» eingefügt werden. Er behandelt die Interessenabwägung, die ein Gericht vornehmen muss, falls sich eine Dienstleister:in oder eine Arbeitgeber:in weigert, angemessene Vorkehrungen nach den Art. 6 bzw. 6a Ve-BehiG vorzunehmen. Als Kriterien werden die Grösse und finanziellen Möglichkeiten eines Unternehmens, das Vorhandensein einer geeigneten Ersatzlösung und die Beeinträchtigung und Freiheit Dritter angeführt. Die genannten Kriterien sind aber gemäss Erläuterungen auf S. 31 nicht abschliessend zu verstehen. Es können weitere Faktoren einbezogen werden. Es ist zudem nicht klar, ob die genannten Kriterien bei der Prüfung der Verhältnismässigkeit alternativ oder kumulativ zu berücksichtigen sind. Auf S. 31 der Erläuterungen wird einleitend beschrieben, dass die Kriterien nicht kumulativ zu verstehen sind, um einige Zeilen weiter unten wieder relativiert zu werden, dass alle drei Kriterien einzubeziehen sind. Diese Unschärfen werden die Vornahme einer Prüfung zur Verhältnismässigkeit einer angemessenen Vorkehrung oder ihrer «gerechtfertigten» Verweigerung erschweren.

Art. 13 Abs. 1 und 1^{bis}: Die affirmativere Form der Gewährung von Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung für den Bund als Arbeitgeber im Vergleich zur bisherigen Gesetzesregelung ist zu begrüssen. Privatrechtliche Arbeitsverhältnisse fallen nicht darunter. Gemäss dem Konzept der allgemeinen Vorkehrungen zum Abbau von Benachteiligungen wäre zumindest ein Hinweis darauf, dass dieses Konzept, wenn immer möglich auch in Bezug auf die Gewährung der Chancengleichheit zur Anwendung kommen soll, in einem neuen Abs. 1^{ter} nicht fehl am Platz.

Bestehenden Art. 17 im Ve-BehiG anpassen:

Eine stärkere Verknüpfung des Abbaus von Benachteiligungen und des Verbots der Diskriminierung in Arbeitsverhältnissen mit der Förderung der beruflichen Integration ist unabdingbar, wenn eine verstärkte Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt angestrebt wird. Dieser Umstand ist im Ve-BehiG durch die Initiierung eines Impulsprogramms zu berücksichtigen. Dafür braucht es eine neue Formulierung des bestehenden Art. 17:

Neu: Art. 17 Impulsprogramm zur Integration ins Erwerbsleben

«¹ Der Bundesrat führt ein befristetes Impulsprogramm durch, um Anreizsysteme für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben. Er sieht zu diesem Zweck u.a. Investitionsbeiträge für das Coaching von Arbeitgeber:innen, die Einführung des Handlungskonzepts Supported Employment, die Schaffung oder Einrichtung von barrierefreien Arbeitsplätzen sowie notwendige personelle und technische Unterstützung vor.

² Der Bundesrat wertet das Impulsprogramm aus. Spätestens nach x Jahren unterbreitet er dem Parlament gestützt darauf permanente Massnahmen für eine verstärkte Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.»

Alternativ liesse sich ein solches Impulsprogramm auch in den Übergangsbestimmungen regeln. Es bietet sich darüber hinaus auch die Möglichkeit an, im Zuge der Teilrevision des BehiG und im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung auch im IVG Anpassungen zur Förderung der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und damit der Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts zu machen.

Wie eingangs erwähnt begrüssen ARTISET und INSOS die Absicht des Bundesrats, mit der Teilrevision des BehiG Benachteiligungen für Menschen mit Behinderung im Alltag abzubauen. Mit gezielten Ergänzungen zur Förderung der Arbeitsintegration im allgemeinen Arbeitsmarkt im BehiG kann es gelingen, diesem unterstützungswürdigen Ziel näher zu kommen.

Wir danken Ihnen im Voraus für die gebührende Berücksichtigung unserer Eingabe.

Freundliche Grüsse



Daniel Höchli
Geschäftsführer ARTISET



Rahel Stuker
Geschäftsführerin INSOS