

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

per E-Mail an: [ebgb@gs-edi.admin.ch](mailto:ebgb@gs-edi.admin.ch)

Bern, 27. März 2024

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

Sehr geehrte Frau Bundesrätin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Als nationaler Unternehmerverband äussert sich HotellerieSuisse im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur Teilrevision des Bundesgesetzes zur Beseitigung der Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (nachfolgend BehiG). Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

### **I Grundsätzliches**

HotellerieSuisse ist der Verband der innovativen und nachhaltigen Beherbergungsbetriebe. Ein diskriminierungsfreier Umgang mit Menschen mit einer Beeinträchtigung gehört zu unseren Werten. Die Branche setzt sich aktiv für Barrierefreiheit ein. So ist HotellerieSuisse bspw. Mitglied des Fördervereins «[Barrierefreie Schweiz](#)», der etwa die [Initiative OK:GO](#) ins Leben gerufen hat. Zudem haben Mitgliederbetriebe die Möglichkeit, sich anhand der Kriterien von Pro Infirmis überprüfen zu lassen.

Das Anliegen der Revision ist grundsätzlich begrüssenswert. Es ist richtig und wichtig, Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen zu bieten, am Erwerbsleben teilzunehmen. Die vorgesehenen Änderungen führen allerdings zu einer Überregulierung, was der Verband klar ablehnt. Das Arbeitsrecht schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits durch die Fürsorgepflicht, das Verbot der rechtsmissbräuchlichen Kündigung und bestehende Diskriminierungsverbote.

### **II Zu den einzelnen Bestimmungen**

#### Art. 3 Bst. g Geltungsbereich (neu)

Das BehiG soll auf alle Arbeitsverhältnisse angewendet werden, sowohl privat- als auch auf öffentlich-rechtlicher Art. Die vorgesehenen Regulierungen schiessen dabei teilweise über das Ziel hinaus und führen zu einer Überregulierung.

### Art. 6 Dienstleistungen Privater

Art. 6 betrifft Private, die Dienstleistungen öffentlich anbieten. Betroffen sind daher auch Beherbergungsbetriebe und Restaurants. Private müssen unter anderem angemessene Vorkehrungen treffen, um Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen. Der Artikel ist sehr offen formuliert. Das lässt grundsätzlich Spielraum für geforderte Massnahmen, welche die Betriebe nicht – oder nur mit hohem finanziellem Aufwand – umsetzen können. Obwohl der erläuternde Bericht Beispiele enthält, dürfte es in der Praxis schwierig sein zu eruieren, was noch als «angemessene» Massnahme gilt, um Diskriminierung zu verhindern. Die Gegebenheiten der Branche und der Betriebe müssen dabei grundsätzlich berücksichtigt werden und es muss im Einzelfall geprüft werden, was für einen Betrieb zumutbar und angemessen ist. Dem erläuternden Bericht kann entnommen werden, dass der Vorentwurf für private Unternehmen zu keinen zusätzlichen baulichen Auflagen führt. Dies ist zu begrüssen. Denn viele Betriebe haben alte bis sehr alte Gebäude, die sich kaum in einem angemessenen Kosten/Nutzverhältnis barrierefrei umbauen lassen. Eine besondere Herausforderung ist die Auslegung der Verhältnismässigkeit. Es stellt sich die Frage der Abwägung der verschiedenen Interessen im Geltungsbereich des BehiG. Bei der Umsetzung der Bestimmungen ist deshalb dem Prinzip der Verhältnismässigkeit zwingend Rechnung zu tragen.

### Art. 6a Arbeitsverhältnisse (neu)

Eine gesetzgeberische Anpassung im Recht, die auch private Arbeitgeber ausdrücklich zu weitergehenden Massnahmen verpflichtet, muss die Privatautonomie bzw. Vertragsfreiheit der Unternehmen berücksichtigen. Das ist im schweizerischen Recht verbindlich verankert. Daher wäre in jedem Einzelfall abzuwägen, ob beispielweise wirtschaftliche Interessen über die Interessen von Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen gestellt werden können. Dabei ist auch auf die Finanzkraft eines Betriebes abzustellen. Der neue Art. 6a des BehiG verbietet die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung durch sämtliche Arbeitgeber:innen. Erfasst werden neu direkte und indirekte Diskriminierungen. Das Diskriminierungsverbot soll in allen Phasen und Aspekten des Arbeitsverhältnisses gelten. Die Verpflichtung, angemessene Vorkehrungen zu treffen und der damit verbundene Aufwand (u. a. bezüglich der Kosten oder der Wirtschaftlichkeit) muss für die Betriebe zumutbar sein und es ist im Einzelfall abzuwägen, was als angemessen gilt. Solche Anpassungen können nach Erläuterungsbericht etwa die Ausgestaltung der Räumlichkeiten, des Arbeitsgeräts oder des Arbeitsrhythmus betreffen oder die Arbeitszeit, den Arbeitsort, Anpassungen am Pflichtenheft, Aus- und Weiterbildungsmassnahmen sowie das Versetzen in eine andere Position. In der Praxis wirft eine solche Regelung unzählige ungeklärte Fragen und Abgrenzungsschwierigkeiten auf. Es ist für die Branche schwierig abzuschätzen, welche Konsequenzen diese Bestimmung letztendlich haben wird. Das führt zu einer grossen Rechtsunsicherheit.

### Art. 9a Verfahren bei Arbeitsverhältnissen (neu)

Art. 9a eröffnet die Möglichkeit, eine schriftliche Begründung zu verlangen, wenn jemand auf Grund seiner Behinderung eine Diskriminierung geltend macht, weil seine Bewerbung für eine Anstellung wegen seiner Behinderung nicht berücksichtigt wurde. Der Verband bezweifelt, dass die Pflicht zur schriftlichen Begründung einer Nichtanstellung die Integration in den Arbeitsmarkt fördert oder gar in einer gerichtlichen Auseinandersetzung tauglich ist, eine allfällige Diskriminierung zu beweisen. Für die Arbeitgeber hingegen stellt sie einen unverhältnismässigen Aufwand dar. In der Schweiz herrscht im Rahmen des gesetzlich Zulässigen sowohl Anstellungs- wie auch Kündigungsfreiheit, die bereits im geltenden Recht ihre Grenzen beim Diskriminierungsverbot findet. Eine weitere Regulierung ist nicht nötig und geht zu weit. HotellerieSuisse beantragt daher die Streichung des Art. 9a Abs. 1.

### Art.9b Beweislast erleichterung (neu)

Macht jemand eine Diskriminierung geltend, unterliegt diese Person einer Beweislast erleichterung. Eine Diskriminierung muss lediglich glaubhaft gemacht werden. Das heisst, die klagende Partei hat Indizien vorzulegen. Der erläuternde Bericht sieht als Beispiel vor, dass im Fall einer Benachteiligung der «Nachweis» einer Behinderung, insbesondere durch ärztliche Atteste oder Arztzeugnisse genügen. Als

Begründung für die Beweislast erleichterung wird angeführt, dass sich die Beweismittel in den Händen des Arbeitgebers befinden. Diese Aussage ist pauschal und stimmt nur bedingt. Es ist nicht nachvollziehbar, warum dies zu einer Beweislast erleichterung führen soll. Das Ziel wäre wohl, dass Diskriminierungen durch Unternehmen einfacher nachzuweisen wären. Es besteht zudem die nicht zu unterschätzende Gefahr, dass Betriebe ungerechtfertigt wegen Diskriminierung verurteilt werden können. HotellerieSuisse beantragt daher die Streichung des Artikels.

### 12a Angemessene Vorkehrungen (neu)

Im neuen Art. 12a BehiG werden Kriterien festgehalten, welche im Falle eines Rechtsstreits zu berücksichtigen sind. So betrifft der neue Art. 12a die Prüfung der Verhältnismässigkeit in Bezug auf angemessene Vorkehrungen. Es werden drei Kriterien aufgezählt:

- Die Grösse und die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens;
- das Vorhandensein einer Ersatzlösung, die geeignet ist, Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern oder zu beseitigen; und
- die Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten Dritter, insbesondere der anderen Arbeitnehmer:innen.

Die aufgezählten Kriterien sind nicht kumulativ und nicht abschliessend. Der zuständigen Behörde steht es frei, weitere Kriterien vorzusehen, die in einer konkreten Situation gegeneinander abzuwägen sind. Es ist für unsere Branche, die eine grosse Heterogenität aufweist, nicht abschätzbar, zu welchen Konsequenzen die neuen Regulierungen führen. Insbesondere die finanziellen Möglichkeiten der Betriebe müssen zwingend als Richtgrösse berücksichtigt werden. Die Beherbergungsbranche ist durch KMU geprägt, welche nicht über dieselben Möglichkeiten und finanziellen Mittel verfügen wie Grosskonzerne. Von einem kleinen Gastro- oder Beherbergungsbetrieb können nicht im gleichen Umfang weitgehende Massnahmen verlangt werden.

Ganz grundsätzlich ist zu bemerken, dass die Wirksamkeit eines Gesetzes weniger über die Durchsetzung von Rechtsansprüchen geschehen sollte und allfällige Konflikte aussergerichtlich gelöst werden sollten. HotellerieSuisse fordert zudem, dass das Prinzip der Verhältnismässigkeit auch hinsichtlich der Höhe der Sanktionen greifen muss und die Rechtsfolgen hinsichtlich Art und Höhe im Einzelfall zu entscheiden sind.

### **III Über HotellerieSuisse**

HotellerieSuisse ist das Kompetenzzentrum für die Schweizer Beherbergungsbranche und vertritt als Unternehmerverein die Interessen der innovativen und nachhaltigen Beherbergungsbetriebe der Schweiz. Die von HotellerieSuisse klassierten Betriebe repräsentieren rund zwei Drittel der Schweizer Hotelbetten und generieren über drei Viertel aller Logiernächte. Seit 1882 steht HotellerieSuisse gemeinsam mit seinen heute über 3'000 Mitgliedern, davon über 2'000 Hotelbetriebe, für eine qualitätsbewusste und vorausschauende Schweizer Beherbergungswirtschaft.

Wir danken für die Kenntnisnahme unserer Position und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse  
**HotellerieSuisse**



Claude Meier  
Direktor



Nicole Brändle Schlegel  
Leiterin Arbeit, Bildung, Politik