

Behindertenkonferenz Kanton Zürich, Kernstrasse 57,
8004 Zürich

Peter Koch
Bildungsdirektion/Hochschulamt
Walcheplatz 2
8090 Zürich

per E-Mail an:
peter.koch@hsa.zh.ch

Zürich, 10. Oktober 2019

Vernehmlassungsantwort der Behindertenkonferenz Kanton Zürich (BKZ) zur Änderung des Fachhoch- schulgesetzes

Sehr geehrte Frau Regierungsrätin Dr. Sylvia Steiner
Sehr geehrter Herr Koch
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nimmt Behindertenkonferenz Kanton Zürich (BKZ) die Möglichkeit wahr, sich zum Gesetzesentwurf (Änderung Fachhochschulgesetz) zu äussern. Dies ist notwendig, damit die Rechte der Menschen mit Behinderung sowie der Prozess der Umsetzung der UNO-Behindertenrechtskonvention auch im Kanton Zürich gewährleistet werden.

Zum Paragraphen 3 lit. D (Gleichstellung)

Antrag: Der Gesetzestext ist wie folgt zu ergänzen:

- I. Die Hochschulen fördern die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter *sowie die gleichberechtigte und selbständige Teilhabe von Menschen mit Behinderung.*
- II. Sie streben eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter *sowie die Repräsentation von Menschen mit Behinderung* in allen Funktionen und Gremien an.

Begründung:

Wir begrüssen es sehr, dass das geänderte Fachhochschulgesetz neu den Auftrag zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und somit einen Diskriminierungsschutz beinhaltet.

Aus Sicht der BKZ greift dieser Diskriminierungsschutz jedoch zu kurz. Mit der Ratifizierung der UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) hat sich die Schweiz verpflichtet, sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderung ohne Diskriminierung und gleichberechtigt Zugang zur Hochschulbildung sowie zum ersten Arbeitsmarkt haben (vgl. Art. 24 V resp. 27, UNO-BRK). Die ZHAW-Studie zum «Handlungsbedarf aufgrund der UNO-Behindertenrechtskonvention im Kanton Zürich» (2018) stellt allerdings fest, dass in der Gesetzgebung zum Bildungsrecht bezüglich der Teilhabe von Menschen mit Behinderung Lücken bestehen. Namentlich fehlten «ein Grundsatz der Inklusion, ein Recht auf Integration und ein Anspruch auf angemessene Vorkehrungen, die für sämtliche Bildungsstufen gelten». Die Studie stellt ausserdem fest, dass Menschen mit Behinderung auch im Bereich Arbeit und Beschäftigung weiterhin Nachteile erleben und im ersten Arbeitsmarkt unterrepräsentiert sind. Dies gilt auch für den öffentlichen Sektor, der den Auftrag hat, der Privatwirtschaft in Sachen Gleichstellung als positives Beispiel voranzugehen. **Aus Sicht der BKZ trägt die aktuelle Formulierung in § 3 lit. d deshalb nicht zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung im Fachhochschulwesen bei.**

Die oben zitierte Studie führt aus, dass im Bereich Bildung der grösste Handlungsbedarf darin bestehe, «genügende Ressourcen für ein alle Stufen übergreifendes inklusives Bildungssystem zur Verfügung zu stellen». Dies, damit Gebäude, Informationen, Kommunikation, Curriculum, Bildungsmaterial, Lehrmethoden und Systeme zur Unterstützung der Schülerinnen und Schüler sowie Studierenden mit Behinderung schrittweise auf einen Stand zu gebracht werden können, der dem Prinzip der Gleichbehandlung entspreche. Ein wichtiger Teil davon sei es auch, Lehrpersonen zu den Themen UNO-BRK sowie Schülerinnen und Schüler / Studierende mit Behinderung weiterzubilden. Als Beispiel für ein Instrument, das zu einem inklusiven Bildungssystem beitragen kann, soll hier der sogenannte Nachteilsausgleich genannt werden. Leider muss die BKZ im Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern von Betroffenenorganisation immer wieder feststellen, dass die Kriterien für die Gewährung von Nachteilsausgleichen bei unterschiedlichen Fachhochschulen unterschiedlich definiert sind. Sie weist erneut auf die Wichtigkeit einer einheitlichen Regelung hin.

Die UNO-BRK stipuliert weiter den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderung zum ersten Arbeitsmarkt (Art. 27 BRK). Ziel ist es, den Arbeitsmarkt und das Arbeitsumfeld inklusiv zu gestalten, damit Menschen mit Behinderung ihren Arbeitsplatz grundsätzlich frei wählen können, ohne von vornherein auf bestimmte Optionen beschränkt zu sein. Die oben zitierte Studie stellt auch in diesem Bereich zum Teil erhebliche Mängel fest. Beispielsweise fehlen bei der kantonalen Verwaltung genügende (hoch)qualifizierte

Teilzeitstellen sowie Arbeitsstellen mit einfachen Tätigkeiten für Menschen, die behinderungsbedingt nicht Vollzeit arbeiten oder qualifizierte Tätigkeiten ausüben können. Dabei ist der öffentliche Sektor – also auch die Fachhochschulen – laut UNO-BRK verpflichtet, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, die hierfür nötigen verpflichtenden Fördermassnahmen zu ergreifen und so als Vorbild für den privaten Sektor zu dienen (Art. 27 I g i. V. m. dem Bericht des Ad-hoc-Ausschusses zur sechsten Sitzung, Annex II, Ziff. 98). Auch das Personalgesetz des Kantons Zürich verpflichtet den Kanton, die Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung zu fördern. Ein entsprechender Diskriminierungsschutz ist deshalb im Fachhochschulgesetz unbedingt notwendig.

Der BKZ ist bewusst, dass bei der vorliegenden Änderung des Fachhochschulgesetzes der Diskriminierungsschutz demjenigen im Universitätsgesetz angeglichen wurde. Da jedoch die Personalpolitik des Kantons Zürich sowohl die Chancengleichheit für Männer und Frauen (Personalgesetz, Art. 1 lit. C § 5 I h) als auch die Förderung der Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung verlangt (Personalgesetz, Art. 1 lit. C § 5 I i) ist es folgerichtig, den Diskriminierungsschutz auch im Fachhochschulgesetz entsprechend zu ergänzen. Unabhängig davon ist unserer Ansicht nach ein Diskriminierungsschutz, der sich auf die Gleichstellung der Geschlechter beschränkt, nicht mehr zeitgemäss. Die Kategorien Diversity und Gleichstellung müssen heute weitere Diversitätsmerkmale umfassen – eines davon ist dasjenige der Behinderung.

Wir danken für die Berücksichtigung unseres Einwandes. Bei Fragen dazu stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Thea Mauchle, Präsidentin BKZ

Marianne Rybi, Geschäftsleiterin BKZ