



Beilage zu STRB Nr. 2189/2023

# **Schlussbericht zum Massnahmenplan 2020–2022**

**zur Förderung der Gleichstellung  
von Menschen mit Behinderung in  
der Stadt Zürich**

## **Impressum**

### **Herausgeberin:**

Präsidialdepartement Stadt Zürich

### **Konzept und inhaltliche Erarbeitung:**

Beauftragte für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung:  
Flavia Frei und Zineb Benkhelifa

### **Gestaltung und Illustrationen:**

Nik Përgjokaj, Zürblau, Geomatik+Vermessung, Stadt Zürich

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>Handlungsfeld 1: Barrierefreier Zugang zu Information und Kommunikation</b>	<b>6</b>
1.1 Website der Stadt Zürich	7
1.2 PDF-Dokumente	7
1.3 Online-Services	8
1.4 Leichte Sprache/Gebärdensprache	8
Fazit und Ausblick Handlungsfeld 1	9
<b>Handlungsfeld 2: Hindernisfreie Gebäude und Anlagen</b>	<b>10</b>
2.1 Friedhöfe/Grünanlagen	11
2.2 Veranstaltungen	11
2.3 Umsetzung des BehiG im Hoch- und Tiefbau	11
Fazit und Ausblick Handlungsfeld 2	12
<b>Handlungsfeld 3: Hindernisfreie Dienstleistungen</b>	<b>14</b>
3.1 Wohnen	15
3.2 Kultur	15
3.3 Öffentlicher Verkehr (ÖV)	16
3.4 Präventionsangebote ZFG	16
Fazit und Ausblick Handlungsfeld 3	17
<b>Handlungsfeld 4a: Die Stadt als Arbeitgeberin</b>	<b>18</b>
4a.1 Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen	19
4a.2 Förderung der Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Teil der städtischen Personalpolitik	19
Fazit und Ausblick Handlungsfeld 4a	20
<b>Handlungsfeld 4b: Berufsbildung bei der Stadt Zürich und Übergang Schule – Berufsbildung</b>	<b>22</b>
4b.1 Förderung von Jugendlichen mit Behinderung in der Berufsbildung	23
4b.2 Übergang Schule–Berufsbildung optimieren	23
Fazit und Ausblick Handlungsfeld 4b	24
<b>Handlungsfeld 5: Sensibilisierung und Information, Koordination</b>	<b>26</b>
5.1 Sensibilisierung und Information	27
5.2 Koordination	27
Fazit und Ausblick Handlungsfeld 5	28
<b>6 Ausblick Massnahmenplan 2023–26</b>	<b>30</b>

# Einleitung

Der Stadtrat hat am 1. April 2020 den ersten Massnahmenplan für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung verabschiedet und damit sein Engagement in der Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung bekräftigt. Dieser Massnahmenplan 2020–2022 umfasst 56 Massnahmen in 5 Handlungsfeldern.

Die Erfahrungen mit dem Massnahmenplan wurden von den Beteiligten allgemein positiv bewertet. Der vorliegende Bericht der Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (BGMB) gibt über Ergebnisse und Erkenntnisse pro Handlungsfeld Auskunft und lässt erste Schlüsse für einen nächsten Massnahmenplan zu, die im letzten Abschnitt 6 «Ausblick» ausgeführt werden.

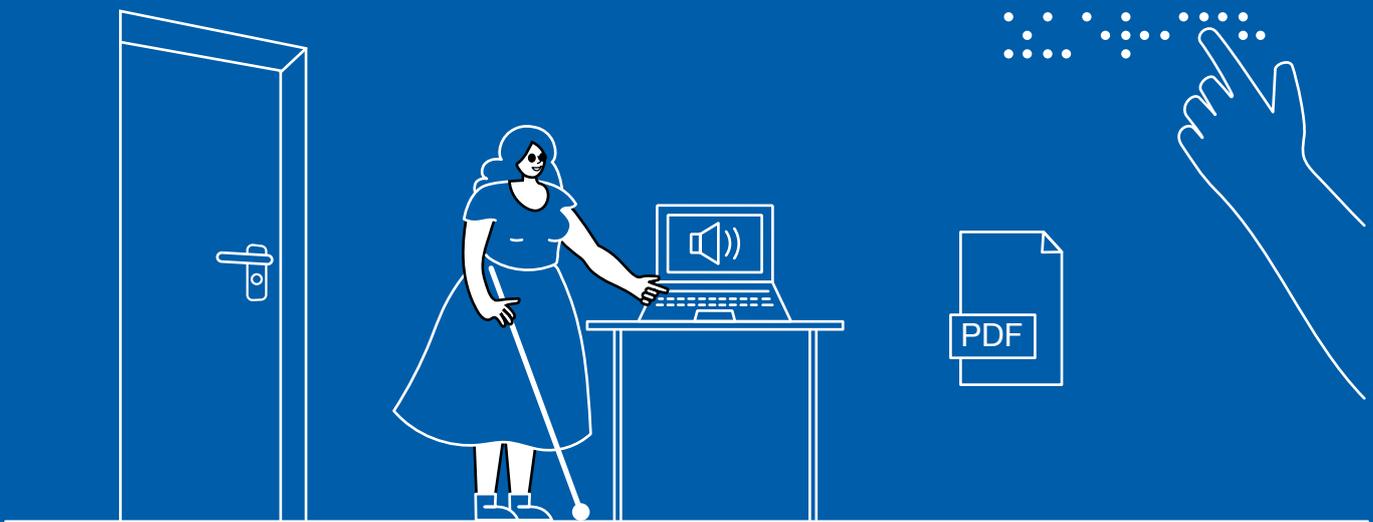
Die Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung ist eine Querschnittsaufgabe und beruht auf dem gemeinsamen Einsatz von vielen Beteiligten. Ein grosser Dank geht an alle, die an der Umsetzung des Massnahmenplans mitgewirkt haben:

- Das Sounding Board, das mit seinem kompetenten Aussenblick, seiner Expertise und grosser Offenheit die Arbeit in diesen 3 Jahren begleitet hat.
- Die Koordinationsgruppe, die die Departemente und die Stadtkanzlei vertrat und die Beauftragten dabei unterstützte, in der Stadtverwaltung die Arbeiten zu koordinieren und die richtigen Ansprechpersonen zu finden.
- Die Massnahmenverantwortlichen, die die Umsetzung ihrer Massnahmen hartnäckig verfolgten und stets lösungsorientiert arbeiteten.

Der Stand der Umsetzung der Massnahmen ist mit einem Ampelsystem abgebildet.

- Grün: Die Massnahme ist umgesetzt.
- Orange: Die Massnahme wurde gestartet.
- Rot: Die Massnahme wurde nicht umgesetzt.

# Handlungsfeld 1: Barrierefreier Zugang zu Information und Kommunikation



## Worum ging es?

Alle Informations- und Kommunikationskanäle der Stadt, ob digital oder analog, sollen barrierefrei zugänglich sein.

Der Fokus lag auf:

- einer noch konsequenteren Umsetzung der internationalen Richtlinien für digitale Barrierefreiheit (WCAG) im Webediting,
- den PDF-Dokumenten
- und auf Online-Diensten.

Auch die Bereitstellung von Informationen in Leichter Sprache und in Gebärdensprache war im Massnahmenplan thematisiert.

## 1.1 Website der Stadt Zürich

**Ziel: Die Informationen auf stadt-zuerich.ch sind barrierefrei zugänglich. WCAG-Richtlinien sind im Webediting etabliert.**

- **Massnahme 1, Schulung und Sensibilisierung:**

Neue Webeditierende wurden zum Thema Barrierefreiheit informiert. Im Manual für die Webeditierenden wurde das Kapitel «Barrierefreiheit» aktualisiert und in der Webkonferenz (Treffen der Webverantwortlichen der Departemente) ist die Qualitätssicherung der Barrierefreiheit als festes Traktandum etabliert.

- **Massnahme 2, Qualitätssicherung:**

Für die Qualitätssicherung und Überprüfung der Barrierefreiheit wird eine Software eingesetzt. Eine Schulung für die Berechtigten wurde durchgeführt. Qualitätsberichte und häufige Mängel werden in der Webkonferenz besprochen. Im laufenden Projekt «Relaunch Website» sind die Ansprüche an Barrierefreiheit und ihre Relevanz verankert.

## 1.2 PDF-Doku- mente

**Ziel: Alle PDF-Dokumente auf der städtischen Website sind barrierefrei. PDFs werden nur wo nötig eingesetzt. Der «PrintShop» (GeoZ) ist als Kompetenzzentrum für professionelle barrierefreie PDFs etabliert.**

- **Massnahme 1, PDF-Dokumente auf der Website ersetzen und vermeiden:**

Alte PDFs wurden sukzessive von der Website entfernt und wo nötig durch barrierefreie Formate ersetzt. Trotz Vorgaben und optimiertem Manual sind auch neue PDFs noch zu oft nicht barrierefrei, wie in der Webkonferenz festgestellt werden musste.

- **Massnahme 2, Erstellung von barrierefreien PDFs ermöglichen und umsetzen aus Office-Anwendungen:**

Im Zuge der Erneuerung des Corporate Designs (CD) wurden neue Office-Vorlagen erstellt, die die Erstellung von barrierefreien Dokumenten erleichtern. Im CD-Manual werden Hinweise und Anleitungen für die Produktion von möglichst barrierearmen Dokumenten zur Verfügung gestellt. Ein Leitfaden zum Arbeiten mit Formatvorlagen besteht. Ein OIZ-«Monatstipp» im Intranet widmete sich der Erstellung von barrierefreien Dokumenten in Word.

- **Massnahme 3, Erstellung von barrierefreien PDFs ermöglichen und umsetzen aus InDesign:**

Im Zuge der Erneuerung des Corporate Designs (CD) wurden auch für Adobe InDesign neue Vorlagen erstellt. Für professionelle barrierefreie PDFs (aus InDesign) wurden Fachwissen und Hilfsmittel bei Züriblau (Grafik) und dem GeoZ «Printshop» aufgebaut und Prozesse angepasst.

- **Massnahme 4, Erstellung von barrierefreien PDFs ermöglichen und umsetzen aus Fachapplikationen:**

Für diese Massnahme wurde die Geschäftsverwaltungssoftware des Stadtrats «Regis» ausgewählt. Bei dieser Fachapplikation handelte es sich um eine Neubeschaffung, die zudem öffentlichkeitsrelevant ist. Die Software erfüllt die Ausgabe von barrierefreien PDFs und wurde auch dahingehend getestet. Weitere Fachapplikationen konnten nicht berücksichtigt werden.

## 1.3 Online- Services

**Ziel: Bestehende Online-Services sind auf Barrierefreiheit überprüft und wo nötig optimiert. Neuentwicklungen berücksichtigen die HERMES-5-Guidelines<sup>1</sup> zur Barrierefreiheit von Projektbeginn an.**

- **Massnahme 1, Accessibility (AX) bei Neuentwicklungen gewährleisten:**

In den HERMES-Kursen für Entwickler\*innen und Projektleitende wird auf die AX-Leitlinien hingewiesen. Diese Informationen sind im Intranet zusammen mit weiteren Anleitungen und Checklisten verfügbar. Beim Bund (Eigner von HERMES) konnte erwirkt werden, dass in der Checkliste direkt auf die AX-Leitlinien verwiesen wird.

- **Massnahme 2, Bestehende Applikationen und Services überprüfen:**

Die OIZ hat in einem Pilotprojekt 8 Online-Dienste auf Barrierefreiheit überprüft, die häufigsten Mängel identifiziert und eine Checkliste für Entwickler\*innen erstellt. Die Checkliste und weitere Hilfsmittel stehen der städtischen E-Government-Community zur Verfügung. Barrierefreiheit wird im Rahmen der Qualitätssicherung von Projekten und Services eingefordert. Das neue Designsystem erfüllt die Voraussetzungen, um barrierefreie Applikationen zu entwickeln. Das Thema «Accessibility» ist bei der OIZ im Management und in der Entwicklungsabteilung verankert. Weitere Tests von Online-Services sind für 2023 geplant.

- **Massnahme 3, Sensibilisierung/Information:**

Informationen zum Thema Accessibility stehen im Intranet zur Verfügung. Eine Online-Schulung für Entwickler\*innen und Interessierte fand statt. Im Rahmen von verschiedenen Websessions wurde darauf verwiesen und auch das neue Designsystem für Entwickler\*innen vorgestellt. Ein E-Learning-Angebot zum Thema «Barrierefreie Online-Services» ist im Entstehen. Die OIZ verfügt über einen internen «AX-Champion», der die OIZ-Entwickler\*innen in Fragen der Barrierefreiheit begleitet. Das Thema «Digitale Barrierefreiheit» ist Bestandteil der relevanten Strategien und konnte auch in diversen Gefässen, wie z. B. der IT-Fachtagung, auf die Agenda gesetzt werden.

## 1.4 Leichte Sprache/ Gebärdensprache

**Ziel: Informationen und Online-Services sind für bisher vernachlässigte Bevölkerungsgruppen zugänglich. Relevante Inhalte werden in Leichter Sprache und in Gebärdensprache schrittweise zur Verfügung gestellt.**

- **Massnahmen 1 bis 4, Leichte Sprache:**

Eine Arbeitsgruppe aus Menschen, die zu der Zielgruppe von «Leichter Sprache» gehören, hat Themen priorisiert, die in Leichter Sprache zugänglich werden sollen und Empfehlungen für eine einfache Navigation auf der städtischen Website formuliert. Einzelne Informationen stehen in Leichter Sprache zur Verfügung. Eine stadtweite Umsetzung wird mit dem Relaunch der Website koordiniert und findet im Rahmen der Umsetzung des nächsten Massnahmenplans statt.

- **Massnahme 5, Gebärdensprache:**

Wird auf den Massnahmenplan 2023–26 übertragen und mit dem Relaunch der Website koordiniert.

<sup>1</sup>  
HERMES 5 ist der Projektmanagement-Standard der Schweizer Bundesverwaltung, Kantone und Gemeinden.

## **Fazit und Ausblick Handlungs- feld 1**

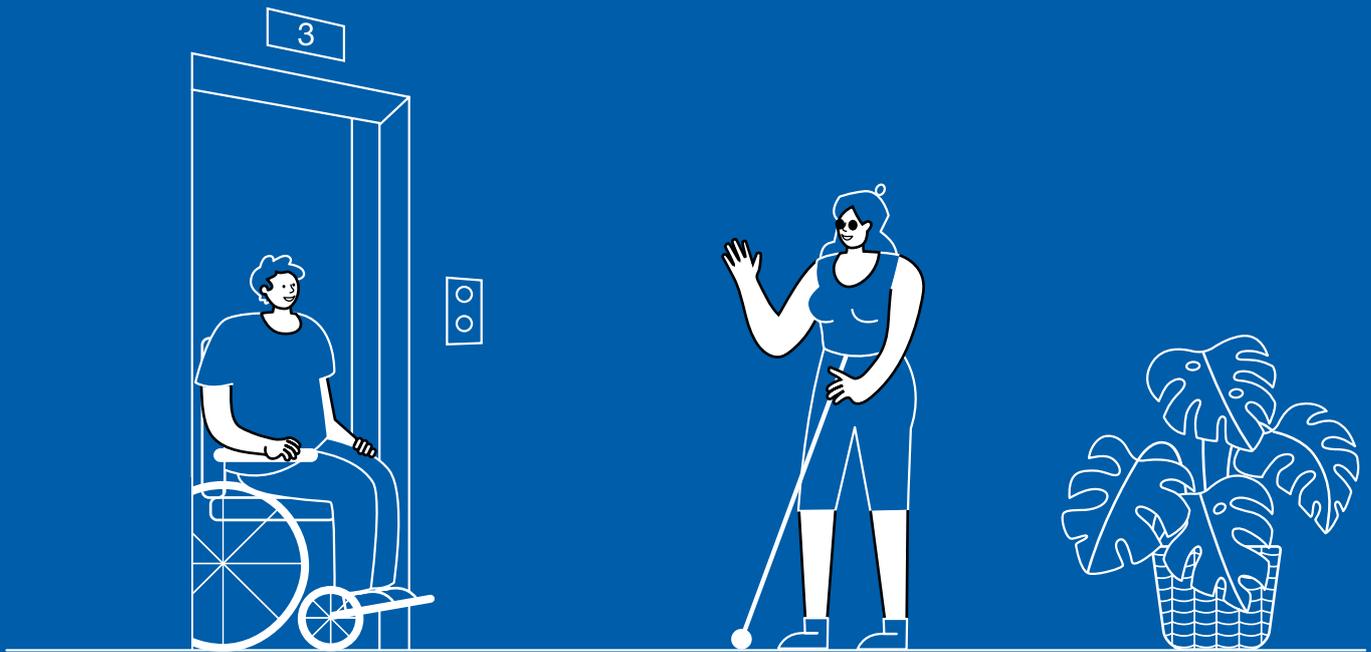
Es ist gelungen, das Thema digitale Barrierefreiheit verstärkt zu platzieren und zu vertiefen. Informationen und Hilfsmittel konnten auf- bzw. ausgebaut werden, genauso wie Erfahrung und Wissen. Es hat sich gezeigt, dass weitere Bemühungen zwingend sind und beharrlich verfolgt werden müssen. Denn es stellte sich heraus, dass die Accessibility-Werte der städtischen Website trotz langjähriger Erfahrung, Vorgaben und Hilfestellungen gleichbleiben oder sich in einigen Themen sogar verschlechtern.

Die Tatsache, dass für öffentliche Verwaltungen die Barrierefreiheit bei digitalen Angeboten eine Pflicht ist, muss bei den Mitarbeitenden noch breiter bekannt werden. Generell müssen Schulungen und Information auf allen Ebenen (IT und Anwender\*innen) auch künftig laufend stattfinden. Ebenso muss das Verständnis für die Anforderungen und ihre Umsetzung intern weiter gefördert werden. Vorhandene Informationen und Hilfsmittel müssen leichter auffindbar sein.

Beim Thema der barrierefreien PDFs besteht keine Garantie, dass die Ausgangsdokumente (z. B. in Word) vollständig gemäss Anforderungen an die Barrierefreiheit erstellt werden, was eine Voraussetzung für barrierefreie PDFs ist. Dies gilt auch für die Dokumente, die von den Departementen und Dienstabteilungen als Beilage zu den Anträgen in die neue Geschäftsdatenbank des Stadtrats (Regis) geliefert werden. Auch hier braucht es kontinuierliche Information und Schulungen.

Für den standardisierten Informatik-Büroarbeitsplatz (SIBAP), an dem die Mehrzahl der Dokumente entstehen, wären einfache Hilfestellungen und weitere Automatismen, die die Barrierefreiheit von Dokumenten ermöglichen, wünschenswert. Die Barrierefreiheit darf auch bei Updates und Neubeschaffungen nicht vergessen werden und muss als Anforderung stadtweit etabliert werden.

# Handlungsfeld 2: Hindernisfreie Gebäude und Anlagen



## Worum ging es?

Städtische Gebäude und Anlagen sollen hindernisfrei zugänglich sein. Allgemein soll die Umsetzung der SIA-500-Norm<sup>2</sup> präzisiert und einheitlich gehandhabt werden. Der Fokus im Massnahmenplan 2020–22 lag auf Signaletik und Orientierung in Friedhöfen und Grünanlagen sowie bei Veranstaltungen im öffentlichen Raum.

<sup>2</sup>

Norm des Schweizerischen Ingenieur- und Architektenverein (SIA) für hindernisfreies Bauen. Die Norm ist gesetzlich bindend.

## 2.1 Friedhöfe/ Grünanlagen

**Ziel: Städtische Friedhöfe und Grünanlagen sind hindernisfrei. Anhand des Friedhofs Sihlfeld wird ein Konzept «Hindernisfreie Friedhöfe» erstellt, damit ein beispielhaftes Vorgehen entsteht, das für weitere Friedhöfe und Grünanlagen genutzt werden kann.**

- **Massnahme 1, Signaletik:**

Die neue analoge Signaletik im Pilotfriedhof Sihlfeld wurde mit Menschen mit Behinderung getestet und optimiert.

- **Massnahme 2, digitale Lösung für ein Personenleitsystem:**

Für Menschen mit Sehbehinderung, insbesondere blinde Personen, wurde in einem Pilotprojekt – finanziert über einen Innovationskredit – nach digitalen Lösungen gesucht, für die Orientierung auf dem Friedhof und für den Zugang zu den Informationen (Bestattungen und Wissensvermittlung). Das Ergebnis kann ab Sommer 2023 vom Publikum getestet werden und wird evaluiert.

- **Massnahme 3, Informationen zu Hindernisfreiheit auf dem Stadtplan (Website) abbilden:**

Wie die Informationen zur Zugänglichkeit auf dem Online-Stadtplan abgebildet werden sollen, wurde im Rahmen von Massnahme 2 erprobt und für den Friedhof Sihlfeld D umgesetzt.

## 2.2 Veranstaltungen

**Ziele: Veranstaltungen machen sichtbare Fortschritte in Bezug auf ihre Hindernisfreiheit. Der Leitfaden der Stadt ist bei den Veranstalter\*innen bekannt und die darin genannten Punkte werden umgesetzt. Ein Fokus liegt auf den städtischen Veranstaltungen.**

- **Massnahmen 1–3:**

Die Massnahmen wurden unter anderem auf Grund der Pandemie und des damit einhergehenden Ausfalls von Veranstaltungen nicht umgesetzt. Das Thema wird in den Massnahmenplan 2023–26 erneut aufgenommen.

## 2.3 Umsetzung des BehiG im Hoch- und Tiefbau

**Ziel: Einheitliches Auftreten, Optimierung der Überprüfung und Umsetzung der Hindernisfreiheit.**

- **Massnahme 1, gemeinsame, abteilungsübergreifende Haltung zur Umsetzung des BehiG im Bereich Bauen, Umsetzung Norm SIA 500 weiterentwickeln:**

Schulungen von Projektleitenden, Baukontroll-Expert\*innen und weiteren Mitarbeitenden in den Abteilungen fanden statt und die Zusammenarbeit wurde verstärkt. Die UGZ-Bauabnahme sowie das UGZ-Informations- und Beratungsangebot sind bekannt. Ein Netzwerk von Menschen mit Behinderung, die beratend beigezogen werden können, wurde aufgebaut. Das UGZ ist neu in der SIA-Kommission «SIA 500 Hindernisfreie Bauten» vertreten. Für Schulbauten hat der Stadtrat neue Raumstandards verabschiedet, die auf die Umsetzung der SIA 500 verweisen. Ein breiter dienstabteilungsübergreifender Austausch für ein vertieftes gemeinsames Verständnis fand noch nicht statt.

- **Massnahme 2, Überprüfung und Optimierung von Schnittstellen und Abläufen und Prüfung der Hindernisfreiheit sichern:**

Erst einzelne Dienstabteilungen tauschten sich aus und optimierten den Prozess bei der Baubewilligung und -kontrolle. Häufige Fehler im Baubewilligungsverfahren konnten benannt und beseitigt werden.

- **Massnahme 3, Information zu Hindernisfreiheit in öffentlichen Bauten und Anlagen zur Verfügung stellen:**

Die Zugänglichkeit der öffentlichen Gebäude der Stadt Zürich wird in einem Projekt der IMMO mit Pro Infirmis erfasst. Die Informationen sind ab 2023 schrittweise online verfügbar. Die im Rahmen dieses Projekts zutage tretenden Mängel sollen gemäss einer Prioritätenliste behoben werden.

- **Massnahme 4, Sensibilisierung/Information von externen Partnern:**

Das Beratungsangebot des UGZ ist bekannt. In einem Workshop mit internen und externen Baufachleuten konnte der UGZ zum Thema hindernisfreies Bauen sensibilisieren und informieren. Weitere Massnahmen sind im Rahmen des Massnahmenplans 2023–26 vorgesehen.

## **Fazit und Ausblick Handlungsfeld 2**

Die engere Zusammenarbeit der verschiedenen städtischen Stellen und insbesondere die nähere Begleitung der externen Partner\*innen in verschiedenen Projektphasen trägt bereits zu einem besseren Verständnis für das Thema hindernisfreies Bauen bei. Die Beratung für hindernisfreies Bauen muss jedoch immer wieder zugunsten der Einhaltung von Fristen im Baubewilligungsverfahren hintenangestellt werden. Zusätzliche Ressourcen könnten das Problem entschärfen. Trotz dieser ersten Schritte bleibt der Bedarf an verstärkter Koordination bestehen. Auch eine einheitlichere Haltung bei verschiedenen Themen des hindernisfreien Bauens und weitere Optimierungen der Abläufe sollen im Rahmen des Massnahmenplans 2023–26 weiterverfolgt werden. Durch den intensivierten Austausch ergaben sich Fragen, die weiterverfolgt werden sollen, z. B.: Wie werden detailliertere Vorgaben für die Umsetzung der Standards an Bauherrschaften vermittelt? Wie weit soll die SIA-500-Norm interpretiert werden?

Bei der Optimierung des baulichen Zugangs hat sich gezeigt, dass eine Umsetzung, die grössere Massnahmen nach sich zieht, im Rahmen des Instandsetzungsrhythmus weniger Kosten verursacht als eine sofortige Ausführung.



# Handlungsfeld 3: Hindernisfreie Dienstleistungen



## Worum ging es?

Die städtischen Dienstleistungen für die Bevölkerung sollen für alle zugänglich sein. Im ersten Massnahmenplan standen folgende Dienstleistungen im Fokus: Wohnungsvermietung, Kultur, öffentlicher Verkehr und Gewaltprävention für Jugendliche.

## 3.1 Wohnen

**Ziele: Informationen zur Hindernisfreiheit städtischer Wohnungen sind in den Ausschreibungen ersichtlich. Es liegen Zahlen zu Bewerbungen mit Kriterium «Hindernisfreiheit» sowie zu Vermietung und Anpassungen von Wohnungen vor. Die Stadt Zürich unterstützt selbstbestimmtes Wohnen für Menschen mit Behinderung.**

- **Massnahme 1, Optimierung E-Vermietung (AX und UX):**

Das Mietendenportal befindet sich noch in der Entwicklungsphase. Die Optimierung des Tools für die barrierefreie E-Vermietung konnte deshalb noch nicht angegangen werden und ist neu für 2023 geplant.

- **Massnahme 2, Monitoring der Vermietungen an Menschen mit Behinderung:**

Bei den Wohnungsausschreibungen wurde ein Rollstuhl-Symbol für rollstuhlgängige Wohnungen etabliert. Das künftige Mietendenportal wird verschiedene Auswertungen ermöglichen, auch zu Vermietungen von hindernisfreien Wohnungen.

- **Massnahme 3, Unterstützung von selbstbestimmtem Wohnen:**

Das selbstbestimmte Wohnen für Menschen, die mit Assistenz leben, wurde aufgrund konkreter Anfragen gefördert. Die Weiterführung dieser Massnahme 2023–26 ist im Hinblick auf die Einführung des «Selbstbestimmungsgesetzes» (SLBG) zu prüfen.

## 3.2 Kultur

**Ziel: Kulturinstitutionen und Veranstaltungsreihen der Abteilung Kultur sowie das Museum Rietberg und weitere interessierte Institutionen prüfen die Einführung des Labels «Kultur inklusiv» und ergreifen in sinnvollen Bereichen (Angebot/inhaltlicher und baulicher Zugang/Arbeitsangebote/Kommunikation) Massnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit.**

- **Massnahme 1, Museum Rietberg inklusiv:**

Die Label-Partnerschaft wurde vorangetrieben und Massnahmen in mehreren Bereichen der Vereinbarung trotz pandemiebedingten Schwierigkeiten weiterentwickelt.

**Massnahme 2, Kulturinstitutionen und Veranstaltungsreihen der Abteilung Kultur prüfen das Label und ergreifen individuelle Massnahmen:**

- **Massnahme für das Theaterspektakel umgesetzt**
- **Massnahme für andere Institutionen gestartet**

Eine Informationsveranstaltung über das Label «Kultur inklusiv» fand im Oktober 2020 statt. Das Theaterspektakel, das schon seit mehreren Jahren Labelträger ist, entwickelte die Zugänglichkeit weiter. Das Helmhaus konnte erste Massnahmen für mehr Barrierefreiheit umsetzen. Es stehen neu z. B. Audiodeskriptionen zu den Ausstellungen und zum Gebäude zur Verfügung. Ferner bietet das Helmhaus Veranstaltungen (alle Vernissagen und einige Führungen) auch für gehörloses Publikum in Gebärdensprache an. Weitere Kulturinstitutionen planen im Rahmen des Massnahmenplans 2023–26 spezifische Massnahmen.

- **Massnahme 3, Das Nordamerika Native Museum (NONAM) prüft Massnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit:**

Es fanden bauliche Abklärungen statt, wo möglich wurden einzelne Anpassungen vorgenommen. Das Personal wurde in Bezug auf seh-, mobilitäts- und hörbehinderte Besucher\*innen durch Procap geschult.

### 3.3 Öffentlicher Verkehr (ÖV)

**Ziele: Die Planung der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) zur Umsetzung des BehiG wird fortgeführt und eingehalten, Fortschritte und Verzögerungen werden kommuniziert. Die zeitnahe Information über unvorhergesehene Ereignisse und Übergangslösungen werden mit Berücksichtigung der Bedürfnisse von Fahrgästen mit Behinderung optimiert.**

- **Massnahme 1, Informationen zum aktuellen Stand der Hindernisfreiheit im ÖV:**

Im Fahrplan wird auf hindernisfreie Haltestellen hingewiesen. Auswirkungen von Baustellen auf den Fahrplan sowie auf die Zugänglichkeit von Haltestellen sind im Online-Fahrplan ausgewiesen. Der institutionalisierte Austausch mit den Behindertenverbänden in der Kommission hindernisfreie Mobilität fand regelmässig statt, wie auch weitere Treffen zu bestimmten Fachthemen.

- **Massnahme 2, Informationen zum Thema «Hindernisfrei reisen»:**

Eine neu strukturierte Webseite mit optimierten Informationen zum hindernisfreien Reisen konnte im Herbst 2021 aufgeschaltet werden. Im Rahmen der kantonalen Aktionstage Behindertenrechte fanden diverse Aktionen und eine Sensibilisierungsveranstaltung für die Bevölkerung statt.

### 3.4 Präventions- angebote ZFG

**Ziele: Präventionsangebote der Fachstelle für Gleichstellung Stadt Zürich (ZFG) für Jugendliche sind möglichst barrierefrei. Der Handlungsbedarf im Hinblick auf einen barrierefreien Zugang zu Beratungsstellen im Bereich Gewalt gegen Frauen in der Stadt Zürich ist bekannt.**

- **Massnahme 1, Angebote für Jugendliche zur Prävention von sexueller/häuslicher Gewalt sind für Jugendliche mit Behinderung zugänglich:**

Das Lehrmittel «Be Yourself!» mit Filmszenen und Begleitmaterial zu Selbstwahrnehmung, Geschlechterrollen und Grenzen wurde barrierefrei optimiert. Die Filmszenen wurden mit Untertiteln versehen und mit Gebärdensprachenvideos ergänzt. Zudem steht eine Audioversion zur Verfügung. Das Begleitmaterial ist als barrierefreies PDF gestaltet. Die ZFG vernetzte sich mit Schulen, die Jugendliche mit Hör- und Sehbehinderung unterrichten (Sek3 – Oberstufe für Gehörlose und Schwerhörige und SFS – Schule Fokus Sehen). Die Rückmeldungen dieser Schulen auf das Angebot waren positiv.

- **Massnahme 2, Runder Tisch der Beratungsangebote in der Stadt Zürich zum Thema sexuelle/häusliche Gewalt:**

Das Vorhaben wurde nach ersten Abklärungen angepasst. Neu ging es darum, bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention im Kanton Zürich die Perspektive der Menschen mit Behinderung und die Erfahrungen der städtischen Fachstelle für Gleichstellung bestmöglich einzubringen. Dazu wurde ein Runder Tisch mit den zuständigen Stellen beim Kanton und mit der BKZ initiiert. Die Perspektive «Frauen und Kinder mit Behinderung» wurde von den kantonalen Stellen, die den Prozess steuern, aufgenommen.

## **Fazit und Ausblick Handlungs- feld 3**

Die Erfahrungen mit dem ersten Massnahmenplan zeigen, dass es bei den städtischen Dienstleistungen einerseits viele Möglichkeiten und andererseits grosse Bereitschaft seitens der Verantwortlichen gibt, die Hindernisfreiheit zu verbessern. Das Ziel, den Zugang zu städtischen Angeboten für Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen weiter zu optimieren, muss im nächsten Massnahmenplan weiterverfolgt und auf weitere Angebote und Dienstleistungen ausgeweitet werden. Die Massnahmen, die im ersten Massnahmenplan gestartet wurden oder nicht umgesetzt werden konnten, sollen in den Massnahmenplan 2023–26 aufgenommen werden.

# Handlungsfeld 4a: Die Stadt als Arbeitgeberin



## Worum ging es?

Für städtische Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen, für die nach dem Case Management keine definitive Anschlusslösung gefunden werden kann, wurde das Pilotprojekt CMPlus lanciert. Zudem war die Stärkung der Prävention und Früherkennung von (psychischen) Erkrankungen bei Mitarbeitenden Teil des Massnahmenplans, ebenso die Frage, wie die Stadt die Anstellung von Menschen mit Behinderung gemäss der Zielsetzung des städtischen Personalrechts fördert.

## 4a.1 Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen

**Ziele: Die Stadt Zürich prüft Massnahmen für Mitarbeitende mit gesundheitlich bedingter Einschränkung der Arbeitsfähigkeit, die im Case Management waren und für die keine definitive Anschlusslösung gefunden werden konnte. Ziel ist, die Restarbeitsfähigkeit zu erhalten oder zu steigern und die Chancen für den Wiedereinstieg im ersten Arbeitsmarkt zu erhöhen. Bis Ende des Pilotprojekts sind bestehende Instrumente überprüft, neue erprobt und evaluiert und ein Antrag für das weitere Vorgehen liegt vor. Zudem: Stärkung der Prävention und Früherkennung von (psychischen) Erkrankungen.**

### ● **Massnahme 1, Pilotprojekt «CMplus»:**

Zwei neue Dienstleistungen wurden aufgebaut – Einsatzplatzvermittlung und Job Coaching. Für ein weiteres neues Instrument, sogenannte Inklusionsarbeitsplätze, wurden ein Konzept erstellt und erste Pilotversuche in Dienstabteilungen erfolgreich durchgeführt. Die pandemiebedingte Verzögerung führte dazu, dass der ursprüngliche Zeitplan nicht eingehalten werden konnte. Das Pilotprojekt wurde bis 31.12.2025 verlängert. Der Zwischenbericht zeigt, dass sich die neuen Instrumente bewähren.

### ● **Massnahme 2, Prävention und Frühintervention stadtweit fördern:**

Ein Prozess und Empfehlungen sowie verschiedene Hilfsmittel zur Früherkennung von gesundheitlichen Problemen von Mitarbeitenden wurden erarbeitet und mit dem Thema «psychische Gesundheit» ergänzt. Diese stehen nun den Fachpersonen der Personaldienste und den Führungskräften im Intranet zur Verfügung. Eine neue Seminarreihe zu «Führung und Gesundheit» wurde konzipiert und ins städtische Weiterbildungsangebot aufgenommen.

## 4a.2 Förderung der Anstellung von Menschen mit Behinderungen als Teil der städtischen Personalpolitik

**Ziel: Die Stadt Zürich setzt sich klare Ziele zur Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 lit. I PR und überprüft sie regelmässig. Sie setzt sich mittels verschiedener Massnahmen aktiv für die Anstellung von Menschen mit Behinderung im ersten Arbeitsmarkt ein. Sie wird als Vorbild wahrgenommen.**

### ● **Massnahme 1 bis 3, Sensibilisierung/Information:**

Der Austausch und das Sammeln von bisherigen Erfahrungen für eine Standortbestimmung konnten leider nicht systematisch und stadtweit stattfinden. Die BGMB haben in der HR-Konferenz zum Massnahmenplan informiert und einen Aufruf platziert im Hinblick auf den Massnahmenplan 2023–26.

### ● **Massnahme 4, Definition von Zielvorgaben und Indikatoren prüfen:**

Die Definition von Zielvorgaben konnte nicht angegangen werden.

### ● **Massnahme 5, Pilot mit Anstellung von Menschen mit (schweren) kognitiven und/oder körperlichen Behinderungen ohne Ausbildung (Akzent 2):**

Um erste Erfahrungen mit der Anstellung von Menschen mit schwereren Behinderungen zu sammeln hat das Schulamt in einem Pilotprojekt erfolgreich je einen Mitarbeiter mit schwerer kognitiver und leichter körperlicher Behinderung angestellt (½ Tag die Woche, ausserhalb des Stellenplans). An einer Primarschule wurde zudem ein Absolvent von *écolsviv*<sup>3</sup> als Klassenassistenz zunächst für ein Jahr befristet, dann unbefristet festangestellt. Dafür wurde eine angepasste Stellenbeschreibung erstellt und ein spezielles Lohneinstufungskonzept entwickelt. Eine weitere solche Anstellung steht an.

<sup>3</sup>

Ein Projekt des Institut Unterstrass in Zürich, das Menschen mit kognitiver Behinderung fit macht für eine pädagogische Tätigkeit im Arbeitsumfeld Schule.

## **Fazit und Ausblick Hand- lungsfeld 4a)**

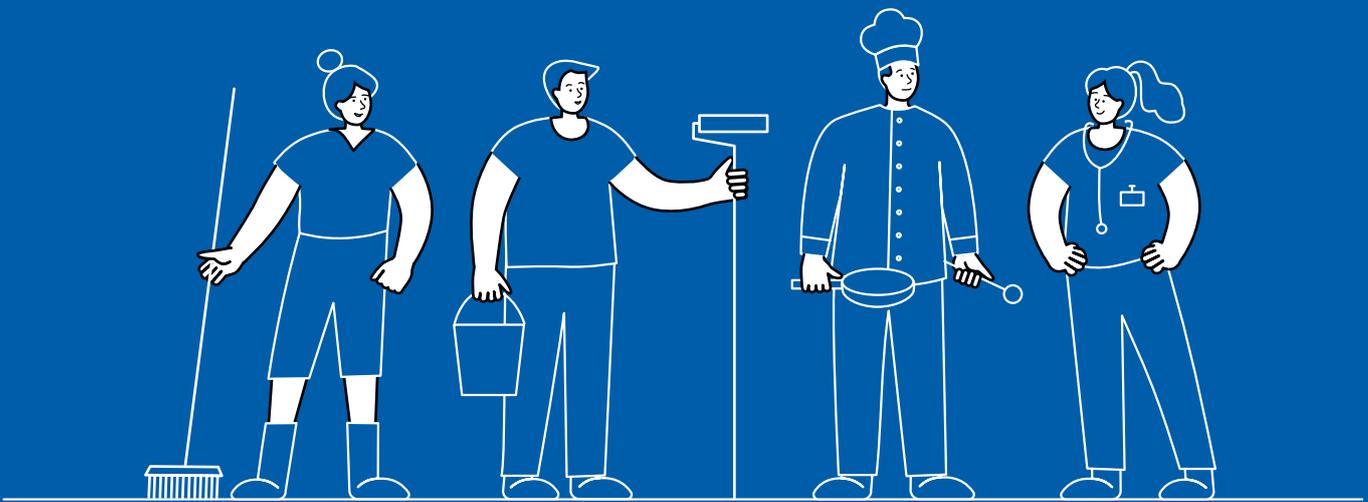
Das Pilotprojekt «CMplus» bringt wertvolle Erkenntnisse und macht Herausforderungen sichtbar. Es wird noch bis Ende 2025 weitergeführt.

Die Zielsetzung der Förderung von Neuanstellungen von Menschen mit Behinderung bzw. Umsetzung von Art. 3 Abs. 1 lit. I PR wird im Massnahmenplan 2023–26 wieder aufgenommen.

Folgende Erkenntnisse konnten bisher gewonnen werden: Feststellungen erfolgen teilweise nach einem Temporäreinsatz oder nach «Sozialeinsätzen», ausschlaggebend dafür ist oft eine stabile Leistung. Ein interner Wechsel aufgrund von Krankheit oder Unfall wird oft in Anspruch genommen. Externe Bewerbungen von Menschen mit Behinderung auf ausgeschriebene Stellen sind hingegen selten.



# Handlungsfeld 4b: Berufsbildung bei der Stadt Zürich und Übergang Schule – Berufsbildung



## Worum ging es?

Lernende mit Behinderung bildet die Stadt schon lange gezielt aus. Es stellte sich die Frage, ob die Möglichkeiten für die Berufsausbildung bei der Stadt erweitert werden sollen und neben EBA- und EFZ-Abschlüssen auch die Praxisausbildung (PrA) nach INSOS vermehrt angeboten werden kann.

## 4b.1 Förderung von Jugendlichen mit Behin- derung in der Berufsbildung

**Ziele: Der Anteil von Jugendlichen mit Behinderung, die bei der Stadt in Ausbildung sind, entspricht ihrem Anteil in der Bevölkerung. Die Stadtverwaltung ist ein Vorbild. Sie hat die nötigen Abklärungen getroffen, um zu entscheiden, ob sie in Zukunft die Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS anbietet.**

- **Massnahme 1, Angebot von PrA nach INSOS durch interessierte Lehrbetriebe:**

Aufgrund einer Umfrage bei den Berufsbildungsverantwortlichen liegt eine Übersicht über bestehende PrA-Lehrverhältnisse und über interessierte weitere Lehrbetriebe vor. Für die Dienstabteilungen stehen zur PrA-Bildungsbewilligung bei INSOS Schweiz Informationen im Intranet zur Verfügung. Ein Netzwerk für den Erfahrungsaustausch konnte noch nicht gebildet werden, dies erfolgt 2023–24, ebenso die breitere Bekanntmachung von PrA.

- **Massnahme 2, künftige Anerkennung der Stadt als Anbieterin von PrA nach INSOS prüfen und Massnahme 3, Auftrag an HRZ-Berufsbildung für das weitere Vorgehen bezüglich Angebot PrA nach INSOS**

Die Abklärungen haben ergeben, dass die Stadt nicht Anbieterin von PrA nach INSOS werden kann, sondern nur die einzelnen Lehrbetriebe, weshalb sich Massnahme 3 erübrigte.

- **Massnahme 4, Information bereitstellen für den Abbau von Hürden für die Ausbildung von KV-Lernenden mit Seh-, Hör- und/oder Körperbehinderung**

Lehrbetriebe wurden hinsichtlich des Abbaus von Hürden sensibilisiert und erhalten bei Bedarf Unterstützung und Beratung. Aus Ressourcengründen konnten aber für sie keine Informationsmaterialien für die Ausbildung von KV-Lernenden mit Seh-, Hör- oder Körperbehinderung zur Verfügung gestellt werden. Dies wird 2023–26 nachgeholt.

- **Massnahmen 5–6, Lehrlingsbefragung 2021 für Monitoring weiterentwickeln; Kommunikation**

Die Lehrlingsbefragung wurde durchgeführt. Es wurden mehrere Fragen aufgenommen, die es erlauben, ein etwas genaueres Bild über die Ausbildung von Lernenden mit Behinderung zu erhalten.

## 4b.2 Übergang Schule– Berufsbildung optimieren

**Ziel: Der Optimierungsbedarf für Jugendliche mit Behinderung beim Übergang von der Volksschule zur Berufsbildung und bei den Übergängen im Allgemeinen ist eruiert, Massnahmen sind getroffen. Die Massnahmen lassen Handlungsspielraum offen für flexible (individuelle) Lösungen.**

- **Massnahme 1, bestehende Angebote mit den Betroffenen und den Anbietenden im Hinblick auf ihre Funktionalität für Jugendliche mit Behinderung überprüfen (Übergang Sek I zu Sek II) und gemäss Handlungsbedarf optimieren.**

Für die Optimierung im Übergang Schule–Berufsbildung hat Viventa 15plus die Kontakte mit diversen Akteur\*innen intensiviert. Die bestehenden Beratungsangebote des Schulamts wurden überprüft und ein Beratungs- und Unterstützungsangebot bei ISR (integrierte Sonderschulung in der Verantwortung der Regelschule) oder separativer Sonderschulung zum Thema Berufsfindung und Berufswahlprozess aufgebaut.

## **Fazit und Ausblick Handlungsfeld 4b**

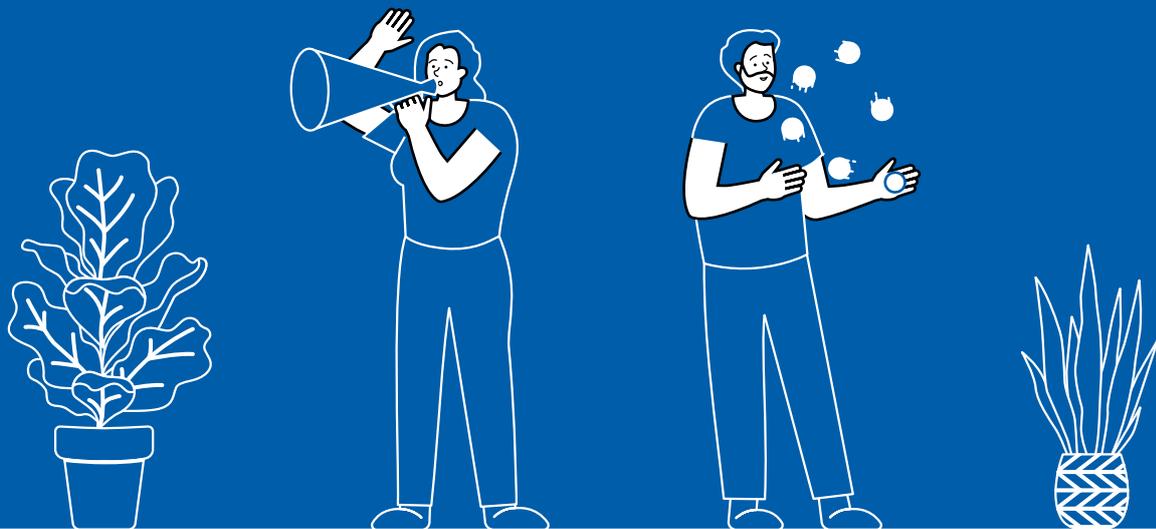
Es gibt erst wenige Dienstabteilungen, die eine Praxisausbildung (PrA) nach INSOS anbieten. Die Verantwortlichen bei der Invalidenversicherung (SVA/IV) begrüßen und unterstützen vermehrte PrA-Stellen bei der Stadt. Um dies weiter zu fördern, sind vertiefte Informationen für die Lehrbetriebe der Dienstabteilungen im 2023 geplant. Ein Konzept und die Klärung der Koordination der verschiedenen Akteur\*innen sind in Arbeit. Sowohl das Sammeln von Informationen wie auch die Vermittlung von Wissen ist auf Grund der dezentralen Stadtverwaltung ressourcenintensiv.

Die Lehrlingsbefragung hat gezeigt, dass die Quote von Jugendlichen mit Behinderung bei der Stadt Zürich im Marktvergleich hoch ist.

Durch die Intensivierung von Kontakten mit diversen Stellen im Bereich Übergang Schule–Berufsbildung konnten Vertrauen gewonnen und Informationen gezielt an diversen Veranstaltungen und Sitzungen vermittelt werden. Die Anzahl der Anfragen von Eltern zum Thema ist gestiegen.



# Handlungsfeld 5: Sensibilisierung und Information, Koordination



## Worum ging es?

Ein grosser Teil dieses Handlungsfelds liegt in der Verantwortung der Beauftragten. Die Koordination der Aktivitäten der Stadtverwaltung fand hauptsächlich über den Massnahmenplan statt. Dabei spielt die Zusammenarbeit mit den Dienstabteilungen und den beiden Gremien «Koordinationsgruppe» und «Sounding Board» eine wichtige Rolle. Die Information der Öffentlichkeit erfolgt über die Webseite [stadt-zuerich.ch/barrierefrei](http://stadt-zuerich.ch/barrierefrei).

## 5.1 Sensibilisierung und Information

**Ziel: Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung kennen die für ihre Arbeit relevanten Aspekte der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Sie wissen, wo sie Informationen dazu finden und an wen sie sich bei Fragen wenden können. Die Bevölkerung ist über Angebote der Stadt informiert.**

- **Massnahme 1, zielgruppengerechte Sensibilisierung und Schulung:**

Ein Kurs mit dem Verein Procap zur allgemeinen Sensibilisierung von Mitarbeitenden mit direktem Kund\*innenkontakt konnte als Pilot erfolgreich angeboten werden. Der Kurs wurde deshalb in das interne Weiterbildungsprogramm aufgenommen und wird künftig jährlich angeboten.

- **Massnahme 2, Bereitstellen von Informationen zu verschiedenen Themen für Mitarbeitende:**

Aufgrund der knappen Ressourcen der BGMB konnte kein Infomaterial zu verschiedenen Themen für Mitarbeitende erarbeitet und zur Verfügung gestellt werden.

- **Massnahme 3, Information gegen aussen/für Bevölkerung:**

Die Webseite [stadt-zuerich.ch/barrierefrei](http://stadt-zuerich.ch/barrierefrei) wurde aufgeschaltet, konnte aber aufgrund der knappen Ressourcen der BGMB nicht regelmässig aktualisiert werden.

## 5.2 Koordination

**Ziel: In der Erstellung und Umsetzung des Massnahmenplans sind alle Departemente einbezogen. Fachwissen und Perspektive der Menschen mit Behinderung finden Eingang in Massnahmenplanung und -umsetzung. Die Nutzung von Erfahrungen und Synergien ist stadtintern wie auch im Austausch mit einschlägigen Stellen sichergestellt.**

- **Massnahme 1, zur Unterstützung der BGMB bei der Umsetzung und Berichterstattung zum Massnahmenplan werden eine Koordinationsgruppe (KG) und ein Sounding Board (SB) eingerichtet:**

Beide Gremien treffen sich regelmässig in eigenen Sitzungen sowie an einem jährlichen Workshop mit allen an der Umsetzung des Massnahmenplans beteiligten Stellen.

- **Massnahme 2, Förderung und Unterstützung von Austausch innerhalb der Stadtverwaltung:**

Der Austausch findet in den jährlichen Workshops mit allen Beteiligten am Massnahmenplan statt sowie im Rahmen von Projekten.

- **Massnahme 3, Information und Einbezug der BGMB in die Erarbeitung von Strategien, wo relevant:**

Die BGMB haben ihren Bekanntheitsgrad innerhalb der Verwaltung merklich gesteigert. Sie konnten die Anliegen von Menschen mit Behinderungen in die Erarbeitung von diversen städtischen Strategien und Projekten einbringen.

- **Massnahme 4, niederschwellige Anlaufstelle für die Verwaltung und Bevölkerung:**

Anfragen aus der Bevölkerung und der Stadtverwaltung konnten zeitnah und adäquat beantwortet werden. Im Durchschnitt sind es ein bis zwei Anfragen pro Woche, die Hauptanliegen betreffen bezahlbare und hindernisfreie Wohnungen, Arbeit, ÖV, Parkplätze, Diskriminierungserlebnisse im Zugang zu Restaurants und Fitness-Clubs, wobei letztere beide meist nicht im Kompetenzbereich der Stadt liegen.

- **Massnahme 5, Mehrfachdiskriminierung: Fachlicher Austausch zwischen Integrationsförderung (IF), ZFG und BGMB:**

Austauschtreffen werden zweimal jährlich abgehalten. Eine gemeinsame Weiterbildung zum Diskriminierungsbegriff fand statt. Im Intranet wurde das Angebot «Vielfältiges Zürich entdecken – Ideen für Teamausflüge» aktualisiert und beworben. Zweck des Angebots ist eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Diskriminierung in allen Bereichen.

## **Fazit und Ausblick Handlungsfeld 5**

Die BGMB haben innerhalb der Stadtverwaltung an Bekanntheit gewonnen, das zeigt sich auch an der Zunahme von Anfragen von Dienstabteilungen. Sie beteiligen sich in diversen Arbeitsgruppen und Projekten der Stadtverwaltung. Die Ziele des Handlungsfelds 5 werden weiterverfolgt. Mit der Stellenaufstockung ab 2023 können diese effektiver angegangen werden. In weiten Teilen der Gesellschaft und der Stadtverwaltung ist die Sensibilität für Mehrfachdiskriminierung nach wie vor tief.



# **6**

# **Ausblick**

# **Massnahmenplan**

# **2023–26**

Zentrale Voraussetzungen für einen barrierefreien Zugang der Bevölkerung zur Verwaltung sind barrierefreie Informationen und hindernisfreie Wege und Gebäude. Beides beschäftigt die Stadt Zürich seit Jahren, entsprechend ist viel Wissen über die gesetzlichen Vorgaben und ihre Umsetzung vorhanden und das Thema in den betroffenen Fachbereichen präsent. Dennoch hat sich mit dem Massnahmenplan 2020–22 gezeigt, dass in beiden Bereichen noch Entwicklungspotenzial besteht. Die Beauftragten erachten es daher als sinnvoll, die beiden Handlungsfelder «Barrierefreier Zugang zu Information und Kommunikation» und «Hindernisfreie Gebäude und Anlagen» im nächsten Massnahmenplan prioritär zu behandeln. Es braucht vor allem mehr fachspezifische Schulungs- und Informationsangebote, die die zuständigen Personen auch erreichen. Gleichzeitig braucht es mehr direkten Austausch zwischen den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und Menschen mit Behinderung. Nur so kann sich Wissen ausbreiten und setzen und die Sensibilisierung in informiertes Handeln zu konkreten Verbesserungen der städtischen Angebote umgesetzt werden. Auch die Stellenaufstockung der BGMB begünstigt eine Verbesserung der Barrierefreiheit in der Verwaltung, da sie die Zusammenarbeit mit den Dienstabteilungen intensivieren können. Im Handlungsfeld «Hindernisfreie Dienstleistungen» wird es darum gehen, bisherige Massnahmen weiterzuverfolgen. Weitere Angebote, die sich an ein breites Publikum richten – Veranstaltungen zu Quartierentwicklung o. ä., Sportangebote, etc. –, sollen ihre Zugänglichkeit für Menschen mit diversen Behinderungen verbessern. Wie die Stadt als Arbeitgeberin die Förderung der Anstellung von Menschen mit Behinderungen nachhaltig verfolgen kann, soll im nächsten Massnahmenplan geklärt werden.

Stadt Zürich  
Präsidialdepartement  
Stadthausquai 17  
8001 Zürich  
T 044 412 31 99  
[barrierefrei@zuerich.ch](mailto:barrierefrei@zuerich.ch)  
[www.stadt-zuerich.ch/barrierefrei](http://www.stadt-zuerich.ch/barrierefrei)