



Regierungsrat

Luzern, 22. November 2022

## ANTWORT AUF ANFRAGE

**A 900**

Nummer: A 900  
Protokoll-Nr.: 1372  
Eröffnet: 20.06.2022 / Gesundheits- und Sozialdepartement i.V. mit Justiz- und Sicherheitsdepartement

### **Anfrage Frey Monique und Mit. über umfassend einklagbare Rechte für Menschen mit Behinderungen**

Zu Frage 1: Wie sieht die Rechtslage diesbezüglich im Kanton Luzern aus? Welche Gesetze müssten wie angepasst werden, um eine vergleichbare Rechtslage wie in den Kantonen Wallis und Basel-Stadt zu erhalten?

Die Kantone Basel-Stadt und Wallis haben zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf Gesetzesebene umfassende einklagbare Rechte eingeführt: Wer von einer Benachteiligung betroffen wird, kann vor Gericht beantragen, dass diese beseitigt wird. Im Kanton Luzern wie in anderen Kantonen sind spezifische Bestimmungen für Menschen mit Behinderungen in Spezialgesetzen zu den jeweiligen Lebensbereichen geregelt. Der Ausschuss der UN-Behindertenrechtskonvention bemängelt im Rahmen der Beurteilung des Staatenberichts der Schweiz unter anderem die föderative Ausrichtung der Schweiz. Er empfiehlt, dass der rechtliche und politische Rahmen mit der UN-Behindertenrechtskonvention auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene harmonisiert wird. Eine Adaption der Gesetzgebung hin zu einklagbaren Rechten müsste im Kanton Luzern eingehend geprüft werden.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) koordiniert die Berichterstattung im Rahmen der UN-Behindertenrechtskonvention. Bei diesem Prozess werden alle Akteurinnen und Akteure der Behindertenpolitik eingebunden. Darunter auch die Kantone via die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK). Im Rahmen der Fachkonferenz der kantonalen Beauftragten für Behindertenfragen (FBBF) arbeitet der Kanton Luzern mit den anderen Kantonen zusammen, um die Lebensbedingungen und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Der Partizipation von Menschen mit Behinderungen in Gremien und Arbeitsgruppen wird dabei grosse Beachtung geschenkt. Weiter vernetzt und engagiert sich der Kanton Luzern innerhalb des Zentralschweizer Rahmenkonzepts zur Behindertenpolitik, welches die Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen den Zentralschweizer Kantonen bildet. Diese Austauschgefässe erlauben, dass der Kanton Luzern seine Behindertenpolitik koordiniert umsetzt.

Zu Frage 2: Was unternimmt der Kanton Luzern, damit Menschen mit Behinderungen und ihre Selbstvertretungsorganisationen ebenfalls umfassende Rechtsansprüche geltend machen können?

Siehe Beantwortung Frage 1.

Zu Frage 3: Welche kantonalen Gesetzesanpassungen dazu sind im Kanton Luzern bereits in Planung beziehungsweise in der Vernehmlassung? Wo sieht der Kanton Luzern weiteren Handlungsbedarf?

Der Kanton Luzern hat 2019 das Leitbild «Leben mit Behinderungen» verabschiedet. Er unterstützt mit den darin enthaltenen Leitsätzen die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen. Per 1.1.2020 hat der Kanton Luzern das Gesetz über soziale Einrichtungen ([SEG](#), SRL Nr. 894) angepasst und anerkennt neu ambulante Angebote für Menschen mit Behinderungen. Damit fördert er die Wahlfreiheit von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Wohnen und Arbeiten.

Zu Frage 4: Wie hat sich im Kanton Luzern die Zusammenlegung der Fachstellen für Gleichstellung und Behinderung zur Abteilung Behinderung und Diversität in der Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) ausgewirkt? Wie viele Personen mit entsprechenden Vollzeitäquivalente (VZE) sind dort angestellt und für welche Themen zuständig?

Im Jahr 2018 erfolgte die Reorganisation der Dienststelle Soziales und Gesellschaft (DISG) und damit ein Wechsel von der prozessorientierten zu einer zielgruppenorientierten Struktur. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ging als Aufgabe von der Abteilung Gesellschaftsfragen an die Abteilung Behinderung und Diversität über. Die Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderungen bearbeitet die DISG seit der Verabschiedung des Leitbildes «Leben mit Behinderungen» 2019. Die Breite der Gleichstellungsthematik wurde somit ausgedehnt. Aktuell sind zwei Fachpersonen in der Abteilung Behinderung und Diversität für die Umsetzung des kantonalen Gleichstellungsgesetzes sowie die Koordination der Umsetzung des Leitbildes «Leben mit Behinderungen» zuständig. Der Stellenetat dieser Fachpersonen beträgt 140 Prozent.

Zu Frage 5: Welche zusätzlichen Aufgaben muss diese Abteilung in Zukunft abdecken, um die Forderungen aus der UNO-BRK und den Bundesgesetzen zu erfüllen?

Im Leitbild «Leben mit Behinderungen» wurden die Inhalte der UN-BRK für den Kanton Luzern adaptiert. Die DISG koordiniert auch in Zukunft die Umsetzung. Die einzelnen Departemente bleiben jedoch für die Schaffung neuer oder die Anpassung bestehender rechtlicher Grundlagen zuständig. Behindertenpolitik ist eine Querschnittsaufgabe, womit auch die Umsetzung der Inhalte der UN-BRK nur gemeinsam gelingen kann. In den kommenden Jahren wird es vermehrt darum gehen, die Bevölkerung noch vermehrt für den Paradigmenwechsel zu sensibilisieren. Dass die Schweiz die UN-BRK 2014 ratifiziert hat, kann 2024 Anlass für entsprechende Sensibilisierungsaktionen sein.

Zu Frage 6: Wie viele Menschen mit einer Behinderung sind beim Kanton Luzern angestellt und in welchen Bereichen?

Die Beteiligung auf dem Arbeitsmarkt ist ein wichtiges, im Gleichstellungsgesetz verankertes Element bei der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Gemäss LUSTAT Statistik Luzern bewegen sich 72,5 Prozent aller Personen im Kanton Luzern, die an einer im Alltag einschränkenden Behinderung oder Krankheit leiden, im Jahr 2020 als Erwerbspersonen (Erwerbstätige oder Erwerbslose) aktiv auf dem Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu 2010 ist eine wesentliche Zunahme zu beobachten. Schweizweit beträgt die Erwerbsquote von Menschen mit einer Behinderung im Vergleich zum Kanton Luzern tiefere 68 Prozent (2019).

Der Kanton Luzern als Arbeitgeber hält in seinen personalpolitischen Grundsätzen fest, dass er die Beschäftigung und Eingliederung von Personen mit reduzierter Leistungsfähigkeit und geringen Arbeitsmarktchancen fördern will (§ 3 Abs. 2h Personalgesetz, PG, SRL Nr. 51) und stellt entsprechend eine begrenzte Anzahl von Arbeitsplätzen zur Verfügung (vgl. § 62 PG). Aktuell arbeiten 51 Personen an einem Arbeitsplatz gemäss § 62 PG. Die Aufgaben sind dabei sehr vielfältig und an die individuelle Leistungsfähigkeit angepasst.