

Anlage 2 zu GR-Vorlage 102/2026

Aktionsplan Inklusive Stadtverwaltung

Die Stadt Schwäbisch Gmünd bekennt sich zu einer Arbeitswelt, in der alle Menschen – unabhängig von individuellen Voraussetzungen – gleichberechtigt teilhaben können. Grundlage dieses Verständnisses ist die Überzeugung, dass Vielfalt eine Stärke darstellt und Chancengleichheit aktiv gestaltet werden muss.

Dieser Aktionsplan dient als strategisches und operatives Instrument, um eine inklusive Beschäftigungskultur nachhaltig zu verankern. Er konkretisiert bestehende Leitlinien der Stadtverwaltung und orientiert sich an international anerkannten Grundsätzen zur gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere an der UN-Behindertenrechtskonvention.

Die Umsetzung erfolgt grundsätzlich kostenneutral bzw. unter Nutzung vorhandener personeller, organisatorischer und finanzieller Ressourcen. Ziel ist es, bestehende Strukturen gezielt weiterzuentwickeln und effizient zu nutzen.

Handlungsfeld 1: Bewusstseinsbildung & Information

Bezug UN-BRK: Art. 8, Art. 3

Die Stadtverwaltung versteht Inklusion als zentrale Querschnittsaufgabe.

Ressourceneinsatz: Umsetzung im Rahmen bestehender Kommunikations- und Fortbildungsstrukturen (kostenneutral)

Ziel 1: Bewusstsein für Inklusion stärken

Maßnahmen:

- Regelmäßige Informations- und Sensibilisierungsangebote für alle Mitarbeitenden
- Nutzung bestehender interner Kommunikationskanäle (z. B. Intranet, Rundschreiben)
- Sichtbarmachung gelungener Praxisbeispiele

Ziel 2: Diskriminierung und Ausgrenzung vermeiden

Maßnahmen:

- Verankerung von Inklusion als Führungsaufgabe
- Klare Haltung gegen Diskriminierung in allen Bereichen
- Beteiligung der Interessenvertretungen bei relevanten Prozessen

Handlungsfeld 2: Schulung & Qualifizierung

Bezug UN-BRK: Art. 4, Art. 8

Qualifizierung ist eine zentrale Voraussetzung für gelingende Inklusion.

Ressourceneinsatz: Nutzung vorhandener Fortbildungsangebote und interner/externer Kooperationspartner (weitgehend kostenneutral)

Ziel 1: Kompetenzen stärken

Maßnahmen:

- Schulungen im Rahmen bestehender Fortbildungsprogramme
- Nutzung externer Fachstellen (z. B. Beratungsstellen)
- Sensibilisierung für unterschiedliche Unterstützungsbedarfe

Ziel 2: Wissen nachhaltig sichern

Maßnahmen:

- Verstetigung bestehender Fortbildungsformate
- Förderung interner Austauschformate

Handlungsfeld 3: Arbeitsplätze & Beschäftigung

Bezug UN-BRK: Art. 27, Art. 9

Ziel ist eine chancengleiche Teilhabe im Arbeitsleben.

Ressourceneinsatz: Vorrangige Nutzung bestehender Arbeitsplätze, Fördermöglichkeiten und Unterstützungsleistungen (überwiegend kostenneutral)

Ziel 1: Chancengleiche Beschäftigung ermöglichen

Maßnahmen:

- Nutzung bestehender Personalprozesse unter inklusiven Gesichtspunkten
- Beteiligung der Interessenvertretungen
- Anpassung von Stellenausschreibungen ohne zusätzlichen Ressourceneinsatz

Ziel 2: Arbeitsplätze langfristig sichern

Maßnahmen:

- Individuelle Arbeitsplatzanpassungen unter Einbeziehung externer Förderstellen
- Nutzung vorhandener Hilfsmittel und Unterstützungsangebote
- Frühzeitige interne Abstimmung bei Unterstützungsbedarf

Handlungsfeld 4: Ausbildung & Qualifizierung

Bezug UN-BRK: Art. 24, Art. 27

Die Förderung junger Menschen ist ein zentraler Bestandteil nachhaltiger Personalentwicklung.

Ressourceneinsatz: Umsetzung im Rahmen bestehender Ausbildungsstrukturen (kostenneutral)

Ziel 1: Inklusive Ausbildung stärken

Maßnahmen:

- Nutzung bestehender Ausbildungsplätze
- Anpassung vorhandener Auswahlverfahren
- Einbindung vorhandener Strukturen und Beteiligter

Ziel 2: Übergänge sichern

Maßnahmen:

- Begleitung durch vorhandene Personal- und Ausbildungsstrukturen
- Nutzung bestehender Übernahmeregeln

Handlungsfeld 5: Gesundheit & Prävention

Bezug UN-BRK: Art. 25, Art. 26

Gesundheit ist Grundlage für nachhaltige Beschäftigung.

Ressourceneinsatz: Nutzung bestehender Verfahren und Strukturen im Gesundheitsmanagement (kostenneutral)

Ziel 1: Arbeitsfähigkeit erhalten

Maßnahmen:

- Nutzung vorhandener Verfahren zur Unterstützung
- Flexible Gestaltung im Rahmen bestehender Arbeitszeitmodelle
- Regelmäßige Gespräche durch Führungskräfte

Ziel 2: Beschäftigungsverhältnisse stabilisieren

Maßnahmen:

- Nutzung bestehender interner und externer Unterstützungsangebote
- Koordination durch vorhandene Strukturen

Handlungsfeld 6: Barrierefreiheit & Kommunikation

Bezug UN-BRK: Art. 9, Art. 21

Barrierefreiheit ist Voraussetzung für gleichberechtigte Teilhabe.

Ressourceneinsatz: Berücksichtigung von Barrierefreiheit innerhalb geplanter Maßnahmen und vorhandener Budgets (weitgehend kostenneutral)

Ziel 1: Zugänglichkeit sicherstellen

Maßnahmen:

- Integration von Barrierefreiheit in bestehende Planungsprozesse
- Nutzung geplanter Bau- und Umbaumaßnahmen

Ziel 2: Verständliche Kommunikation gewährleisten

Maßnahmen:

- Nutzung vorhandener Kommunikationsmittel
- Anpassung bestehender Informationen

Handlungsfeld 7: Kooperation & Netzwerke

Bezug UN-BRK: Art. 32, Art. 26

Inklusion gelingt durch Zusammenarbeit.

*Ressourceneinsatz: Nutzung bestehender Netzwerke und Kooperationsstrukturen
(kostenneutral)*

Ziel 1: Externe Zusammenarbeit stärken

Maßnahmen:

- Nutzung bestehender Kooperationen
- Einbindung externer Fachstellen ohne zusätzlichen strukturellen Aufwand

Ziel 2: Interne Abstimmung fördern

Maßnahmen:

- Nutzung bestehender Gremien und Besprechungsformate
- Regelmäßige Abstimmung innerhalb vorhandener Strukturen

Handlungsfeld 8: Umsetzung & Weiterentwicklung

Bezug UN-BRK: Art. 33

Inklusion ist ein fortlaufender Prozess.

Ressourceneinsatz: Steuerung im Rahmen bestehender Organisationsstrukturen (kostenneutral)

Ziel 1: Verbindliche Umsetzung sicherstellen

Maßnahmen:

- Nutzung vorhandener Zuständigkeiten und Strukturen
- Integration in bestehende Verwaltungsprozesse

Ziel 2: Qualität und Transparenz gewährleisten

Maßnahmen:

- Nutzung bestehender Berichtssysteme
- Regelmäßige interne Evaluation
- Fortschreibung im Rahmen vorhandener Prozesse

Schlussbemerkung

Inklusion ist eine dauerhafte Aufgabe, die kontinuierliche Weiterentwicklung erfordert. Der Aktionsplan schafft hierfür einen verbindlichen Rahmen und unterstützt die Stadt Schwäbisch Gmünd dabei, ihre Verantwortung als öffentliche Arbeitgeberin für eine faire, barrierefreie und inklusive Arbeitswelt nachhaltig wahrzunehmen.

In Schwäbisch Gmünd nimmt die Stadtverwaltung ihre Verantwortung für eine inklusive Stadtgesellschaft ernst. Grundlage dafür ist die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die Deutschland ratifiziert hat. Besonders Artikel 8 Abs. 2 Buchstabe iii verpflichtet dazu, das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft zu stärken und Vorurteile abzubauen – auch in öffentlichen Einrichtungen. Die Stadt setzt dabei bewusst auf Beteiligung, Aufklärung und Vernetzung, um das Bewusstsein für Inklusion zu fördern und die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Alltag zu verbessern.

Artikel 8 Abs. 2 Buchstabe a Ziffer iii der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verpflichtet Vertragsstaaten, durch Kampagnen die Anerkennung von Fähigkeiten, Verdiensten und Beiträgen von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt zu fördern. Dies ist Teil der Bewusstseinsbildung zur Bekämpfung von Vorurteilen.