

Aktionsplan

der Stadt St. Gallen

zur Umsetzung der UN-BRK

2026-2030

Autor:innen:

Prof. Dr. Corinne Wohlgensinger, Dozentin, ISAL Institut für Soziale Arbeit im Lebensverlauf

Sibylla Strolz, wissenschaftliche Mitarbeiterin, ISAL Institut für Soziale Arbeit im Lebensverlauf

Im Auftrag und in Zusammenarbeit mit der Stadt St. Gallen, Gesellschaftsfragen

Ansprechperson: Marco Krieg

Informationen zum Aktionsplan:

Dieser Aktionsplan wurde vom Forschungsteam der OST erstellt. Ausgangspunkt waren die drei dringlichsten Handlungsfelder, die sich aus der quantitativen Umfrage ergeben haben. Dies sind:

1. Anstellung von Menschen mit Behinderungen
2. Kommunikation und Zugänglichkeit
3. Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Die Erkenntnisse aus der Umfrage wurden in Workshops mit Personen aus den Dienststellen, mit Vertretern der Fachorganisationen und Menschen mit Behinderungen diskutiert und analysiert. Aus den gesammelten Erkenntnissen ist so in einer übergreifenden Analyse der Schlussbericht verfasst worden.

Der vorliegende Aktionsplan wurde in einem Workshop Vertretenden aus verschiedenen Dienststellen vorgelegt und deren Rückmeldungen sind so weit wie möglich aufgenommen worden. Ebenfalls sind die Rückmeldungen nach Aussprache mit dem Stadtrat noch berücksichtigt worden.

Die bisher teilweise übergeordnet formulierten Massnahmen sind unter Einbezug der betroffenen Dienststellen weiter zu konkretisieren und auf die jeweiligen Gegebenheiten anzupassen. Zuständig ist die Dienststelle Gesellschaftsfragen, welche die notwendigen Schritte (inkl. Zeithorizonte und Beschaffung von Ressourcen) zur Umsetzung einleiten und koordinieren soll.

Bezüglich dieser weiteren Ausarbeitung des Aktionsplanes und des Monitorings der Umsetzung besteht die grundsätzliche Empfehlung darin, eine Steuergruppe einzusetzen, in der neben Delegierten aus den Dienststellen Menschen mit allen Behinderungsarten vertreten sind und auch Personen aus Politik und Verbänden ihr Wissen einbringen.

1. Thema: Anstellung von Menschen mit Behinderungen

Bezug zur UN-BRK



Artikel 27: Arbeit und Beschäftigung

- Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung sind unzulässig (Abs. a).
 - Menschen mit Behinderungen haben das gleiche Recht auf Arbeit, einschliesslich Chancengleichheit in Bezug auf gesunde Arbeitsbedingungen und Entgelt für gleichwertige Arbeit (Abs. b).
 - Unter anderem sind die Vertragsstaaten angehalten, Massnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen (Abs. g).
 - Dazu muss sichergestellt werden, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen getroffen werden (Abs. i).
 - Ebenso soll gefördert werden, dass Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Arbeitserfahrungen sammeln können (Abs. j).
- ➔ **Die Stadt als Arbeitgeberin im öffentlichen Sektor ist gemäss Absatz g) besonders angehalten, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen.**

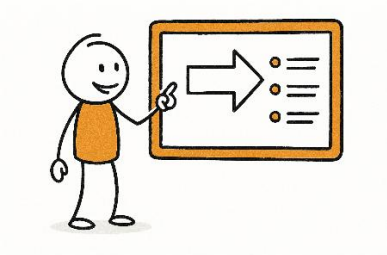
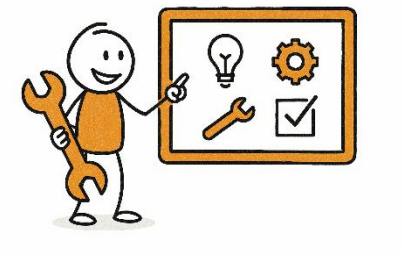
Aus der Evaluation:



Die ermittelte Anzahl von bei der Stadt St. Gallen beschäftigten Menschen mit Behinderungen ist sehr niedrig. Eine geringe Beschäftigungsquote beeinflusst nicht nur die generellen Rechte der Betroffenen bzgl. Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und Nicht-Diskriminierung als Arbeitnehmende, sondern wirkt sich auch ungünstig auf die Bewusstseinsbildung der Bevölkerung und andere Arbeitgebende aus.

- Es gibt kein spezifisches Unterstützungssystem, um gezielt Menschen mit Behinderungen anzustellen.

	• Anpassungen des Arbeitsplatzes sind vor allem dann ein Thema, wenn eine bereits bei der Stadt St. Gallen tätige Person neu von einer Behinderung betroffen ist.
--	--

Handlungsempfehlungen	Massnahmen
	
1.1 Fördern Sie die Anstellung von Menschen mit Behinderungen Die Stadt St. Gallen kann ihrem Vorbildcharakter gerecht werden, indem Sie durch gezielte Fördermassnahmen und Personalstrategien die Anzahl Anstellungen von Menschen mit Behinderungen erhöht.	• Die Verantwortlichen der Dienststellen formulieren die Inserate so, dass sich alle Personen mit entsprechender Qualifikation angesprochen fühlen. • Die Stadt St Gallen schafft (eine festzulegende Anzahl) Praktikumsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen. • Der Stadtrat prüft die Festlegung einer Quote mit dem Ziel, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bis zum Jahr 2031 zu erhöhen. • Die Stadt St. Gallen stellt eine qualifizierte Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen an der Arbeitsstelle sicher (Jobcoaching, Case Management, internes Mentoring oder Fachperson etc.) • Die Verantwortlichen der Stadt St. Gallen fördern die Vernetzung mit Dienststellen, die bereits Integrationsarbeitsplätze und supported Employment umsetzen. • Menschen mit Behinderungen erledigen ihre Aufgaben als Arbeitnehmende in den entsprechenden Arbeitsräumlichkeiten der Verwaltung anstelle der geschützten Werkstätte (Bsp.: Verpackungsaktion).
1.2 Sorgen Sie für ein Commitment in der Politik und den Führungsetagen	• Die Kommission «Gleiche Chancen» der Stadtverwaltung denkt bei der Überarbeitung des Konzeptes die Inklusion von Menschen mit Behinderungen systematisch mit.

der Stadtverwaltung, um die UN-BRK voranzutreiben. Der Ausgangspunkt muss ein Commitment «von oben» sein. Dazu braucht es von allen eine offene und neugierige Haltung. Beeinträchtigung darf nicht defizitorientiert wahrgenommen werden, sondern es sollen gerade auch die Ressourcen und Vorteile hervorgehoben werden, die eine Anstellung von Menschen mit Behinderungen mit sich bringt.	• Die Dienststelle Gesellschaftsfragen erstellt jährlich einen Inklusionsbericht. Sie nimmt ihn als festen Bestandteil in ihren Jahresbericht auf und veröffentlicht ihn intern und extern. • Die Dienststelle Gesellschaftsfragen berichtet regelmässig intern über den Stand der Umsetzung des Aktionsplanes und ergänzt dies, wo möglich, mit Best-Practice-Beispielen und/oder Erfahrungsberichten. • Die Verantwortlichen der Stadt St. Gallen organisieren regelmässig Weiterbildungen und Schulungen für Führungspersonen zur inklusiven Rekrutierung und Anstellung, Arbeitsplatzgestaltung, Finanzierung etc. • Die Dienststelle Gesellschaftsfragen initiiert und arbeitet Pilotprojekte zur Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen aus.
---	--

2. Thema: Kommunikation und Zugänglichkeit

Bezug zur UN-BRK



Art. 21: Recht der freien Meinungsäusserung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen

Gewährleistung eines **gleichberechtigten Zugangs zu Informationen** in Formaten und Technologien, die für unterschiedliche Arten der Behinderungen geeignet sind (Abs.a)

- **im Umgang mit Behörden:** die Verwendung von Gebärdensprachen, Brailleschrift, ergänzenden und alternativen Kommunikationsformen und allen sonstigen selbst gewählten zugänglichen Mitteln, Formen und Formaten der Kommunikation durch Menschen mit Behinderungen akzeptieren und erleichtern (Abs. b)

Art. 9: Zugänglichkeit

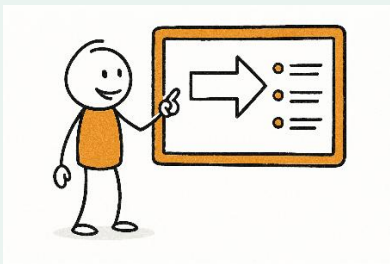
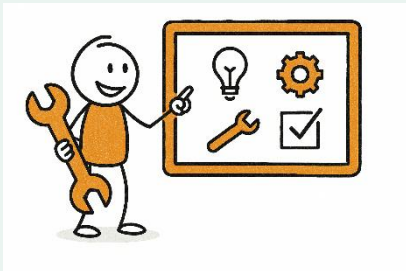
Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zur physischen Umwelt wie auch zu Information und Kommunikation sowie zu Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden.

Vertragsstaaten treffen Massnahmen, um:

- «um Mindeststandards und Leitlinien für die Zugänglichkeit von Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, auszuarbeiten und zu erlassen und ihre Anwendung zu überwachen» (Abs. a);
- «um in Gebäuden und anderen Einrichtungen, die der Öffentlichkeit offenstehen, Beschilderungen in Brailleschrift und in leicht lesbarer und verständlicher Form anzubringen» (Abs. d);
- «um menschliche und tierische Hilfe sowie Mittelpersonen, unter anderem Personen zum Führen und Vorlesen sowie professionelle Gebärdensprachdolmetscher und -dolmetscherinnen, zur Verfügung zu stellen mit dem Ziel, den Zugang zu Gebäuden und anderen Einrichtungen, die der Öffentlichkeit offenstehen, zu erleichtern» (Abs. e);

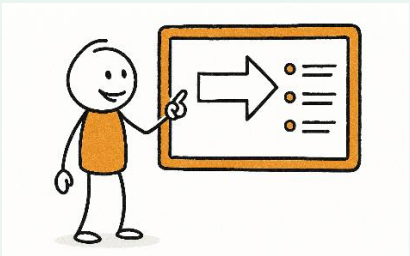
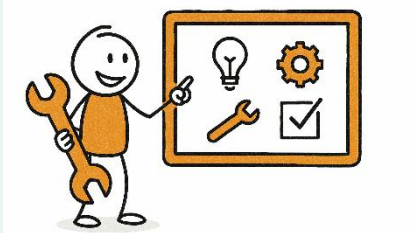
	• «um andere geeignete Formen der Hilfe und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen zu fördern, damit ihr Zugang zu Informationen gewährleistet wird» (Abs. f); • «um den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, einschliesslich des Internets, zu fördern» (Abs. g);
--	---

Aus der Evaluation: 	Die meisten Informationen der Amtsstellen sind auch online verfügbar und das in grossen Teilen auch barrierefrei. Während Informationen in Leichter Sprache teilweise vorhanden sind, mangelt es insbesondere noch an Informationen in Gebärdensprache. Die Hindernisfreiheit ist insbesondere im Bereich der Laufwege zuweilen nicht gegeben, nämlich wenn es an Farben, taktilen Hilfen oder Symbolen fehlt, um den Menschen mit Sehbehinderungen und/oder kognitiven Behinderungen Orientierung zu geben.
--	---

Handlungsempfehlungen 	Massnahmen 
2.1 Sorgen Sie für eine barrierefreie Webseite, insbesondere auch hinsichtlich der Bedürfnisse von Menschen mit einer Hör- resp. Hörsehbehinderung. Menschen mit Behinderungen empfehlen hier eine enge Zusammenarbeit mit den entsprechenden Fachstellen.	• Die Dienststellen der Stadt St. Gallen entwickelt die Zugänglichkeit zu digitalen Informationen weiter. Dabei orientiert Sie sich an den WCAG (Web Content Accessibility Guidelines), die für Angebote der öffentlichen Hand verbindlich vorgeschrieben sind. • Die zuständige Dienststelle der Stadt St. Gallen erstellt auf Grundlage der Befunde des Accessibility Reviews einen Massnahmenplan, um die Barrieren zu bereinigen.

	• Die Dienststellen der Stadt St. Gallen stellen zentrale Informationen auch mit Videos in Gebärdensprache zur Verfügung. • Die Verantwortlichen der Stadt St. Gallen entwickeln den Stadtmelder so weiter, dass auch Hindernisse in der digitalen Informationsbeschaffung gemeldet werden können. Sie gestalten ihn barrierefrei, niederschwellig und gut sichtbar von jedem Punkt der Website.
2.2 Schaffen Sie hindernisfreie Zugänge und Wege für Menschen mit Sehbehinderungen und kognitiven Beeinträchtigungen. Piktogramme und Symbole helfen nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern dienen auch der Allgemeinbevölkerung zur Orientierung. Zudem sind Symbole auch über die Sprachgrenzen hinweg verstehbar. Farben auf Treppenstufen dienen zudem zur Unfallprophylaxe für alle.	• Dienststellen mit Publikumsverkehr bringen Symbole und Piktogramme an, um die Orientierung im Gebäude zu erleichtern. • Die Verantwortlichen für die Gebäude der Dienststellen markieren Trittstufenkanten kontrastreich und versehen sie mit Aufmerksamkeitsfeldern. • Die Dienststellen gewährleisten den Zugang zu Informationen für Menschen, die keine oder ungenügende digitale Kompetenzen oder Ressourcen haben, indem sie Zeitfenster für Beratung und Unterstützung schaffen.

3. Thema: Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Bezug zur UN-BRK 	Art. 8: Bewusstseinsbildung. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Massnahmen zu ergreifen, um das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft zu schärfen, die Achtung ihrer Rechte zu fördern, sowie Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen zu bekämpfen. Ein Punkt sei an dieser Stelle explizit erwähnt, nämlich die Forderung von Kampagnen zur Bewusstseinsbildung mit dem Ziel: «die Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt zu fördern (Art. 8, Abs.2a, iii)» • Zu den Massnahmen gehört auch die Förderung von Schulungsprogrammen zur Schärfung des Bewusstseins für Menschen mit Behinderungen und für deren Rechte (Art. d).
Aus der Evaluation 	Die Amtsstellen treffen sehr wenig Sensibilisierungsmassnahmen betreffend der Bedürfnisse und Rechte von Menschen mit Behinderungen. Dies widerspricht nicht nur den Vorgaben der UN-BRK, sondern wirkt sich auch negativ auf die Bewusstseinsbildung und damit auf das Vorhandensein von Barrieren resp. die Einstellung bzgl. der Möglichkeit der Anstellung von Menschen mit Behinderungen aus, was in der Summe das Gleichstellungsrecht der Betroffenen gefährdet.
Handlungsempfehlungen 	Massnahmen 

3.1 Sorgen Sie dafür, dass die Arbeitnehmenden der Stadt St. Gallen über alle Arbeitsstellen hinweg zu den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen geschult werden.	• Die Verantwortlichen der Stadt St. Gallen entwickeln ein buchbares und partizipativ konzipiertes Angebot zu den Anforderungen der UN-BRK, integrieren es in das städtische Weiterbildungsverzeichnis und vermitteln darin gleichermassen die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen. • Die Verantwortlichen der Stadt konzipieren buchbare Angebote für einen Rollenwechsel, der entsprechende Weiterbildungspunkte generiert (z. B. Fortbewegung in alltäglichen Situationen mit Dunkelbrille oder im Rollstuhl, resp. Arbeit unter solchen Bedingungen – begleitet von Selbstbetroffenen). • Die Kommission «Gleiche Chancen» stellt ein Verzeichnis von Fachpersonen und Peers zu Verfügung, die bei Fragen rund um das Thema Behinderung kontaktiert werden können.
3.2 Schaffen Sie Räume für Begegnungen mit Menschen mit Behinderungen.	• Die Verantwortlichen der Stadt St. Gallen konzipieren eine Roadshow, die von den Dienststellen gebucht werden kann. Das Ziel ist die Sichtbarmachung von Barrieren mit Menschen mit Beeinträchtigungen und das Andenken von praxisnahen Lösungen. • Die Verantwortlichen der Stadt organisieren Mitarbeitenden-Anlässe, die Begegnungen mit Menschen mit Behinderungen oder ihren Vertretungen und Verbänden ermöglichen.