

Inklusion bei JJ

Bericht des Inklusionsbeauftragten für das Jahr 2022

Im August 2012, somit vor mehr als 10 Jahren hat Jugendberatung und Jugendhilfe e.V. die Funktion eines Inklusionsbeauftragten ins Leben gerufen. Anfangs ging es primär darum, Inklusion als zentrale Forderung aus der seit 2009 in Kraft getretenen UN-Behindertenrechtskonvention ins Bewusstsein zu rufen und in der Praxis zu verankern.

Inklusion wird verstanden als die Schaffung von notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen und zugleich die praktischen Umsetzungen, die vonnöten sind, um diskriminierungsfrei und chancengleich, sowie gleichsam personenzentriert Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen Prozessen zu ermöglichen und Selbstbestimmung zu fördern. Dies gilt auch für den Prozess der gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung zum Thema.

Inklusion bedeutet die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Ethnie, Weltanschauung, Beeinträchtigung, Sexualität und Religion. Die Pluralität der Menschen ist eine Selbstverständlichkeit, die als Bereicherung wahrgenommen wird. Inklusion steht aktiv im Widerspruch zu Ausgrenzung und Diskriminierung. JJ begreift seinen Auftrag als das Schaffen von Rahmenbedingungen, Ausgrenzung zu vermeiden und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. JJ als Träger von Angeboten für Menschen mit Beeinträchtigungen fühlt sich der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Realisierung dieses Anspruchs besonders verpflichtet.

Zugleich hat der Inklusionsbeauftragte bei JJ aber auch noch einen weiteren Arbeitsschwerpunkt. Der Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX hat die Aufgabe, den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zu vertreten. Er achtet darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Pflichten erfüllt werden. Daher hat er die Funktion, sämtliche Tätigkeiten des Vereins, die sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention im Hinblick auf Inklusion ergeben, zu koordinieren. Dazu gehört die Überwachung der Beschäftigungspflicht schwerbehinderter, gleichgestellter behinderter Menschen sowie sonstigen anrechnungsfähigen Personen gem. § 163 SGB IX, Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat und den schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei JJ, Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern und der Agentur für Arbeit, Mitarbeit beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) des Vereins, usw.

■ Inklusionsvereinbarung

Im Laufe des Jahres gelang es, gemeinsam mit dem Betriebsrat, der Geschäftsführung und der Schwerbehindertenvertretung eine Inklusionsvereinbarung abzustimmen, die insbesondere folgende Schwerpunkte hat:

Arbeits- und Ausbildungsplätze für Jugendliche und junge Erwachsene: Jugendliche und junge Erwachsene mit (schweren) Behinderungen sollen durch das Angebot einer Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis kommen.

Neueinstellungen: Menschen mit einer Schwerbehinderung sollen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden. Dieser Vorrang gilt, bis der Verein eine entsprechende BV zur Neubesetzung von Stellen verabschiedet hat, in der die Rechte von Menschen mit einer (schweren) Behinderung geregelt sind.

Der Verein verpflichtet sich bei der Ausschreibung von Stellen auf die Bevorzugung bei der Besetzung hinzuweisen.

Möglichkeiten einer Beschäftigung von nicht qualifizierten (schwer-)behinderten Menschen: Der Verein beabsichtigt, alle Arbeitsbereiche dahingehend zu überprüfen, inwieweit diese für eine betriebsintegrierte Beschäftigung (BIB) geeignet sind, mit der verbindlichen Zielsetzung, nicht- oder geringqualifizierte Beschäftigungsverhältnisse für schwerbehinderte Menschen einzurichten.

Qualifizierung von schwerbehinderten Menschen: Für Menschen mit Behinderung werden spezielle betriebliche Bildungsmaßnahmen in der trägereigenen JJ-Akademie angeboten. Daher ist bei der jährlichen Planung der Bildungsangebote die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Behindertengerechte Arbeitsplätze für (schwer-)behinderte Menschen: Den Belangen von Menschen mit Behinderungen soll am Arbeitsplatz, unabhängig vom Geschlecht, möglichst entsprochen werden, damit diese die gleichen Anforderungen erfüllen können, wie Mitarbeitende ohne Behinderungen.

Auf Grundlage der in der sogenannten Balanced-Score-Card definierten Ziele des Vereins wurde insbesondere an folgenden Themen gearbeitet:

■ Erfüllung der Vorgaben durch die Umsetzung des BTHG

Hier ging es insbesondere um die durch den neuen Rahmenvertrag („Soziale Teilhabe“) festgelegten Strukturanforderungen der Eingliederungshilfe zu erfüllen. Dies geschieht zum Beispiel durch die Anpassung der Konzeptionen aller Eingliederungshilfe-Einrichtungen des Vereins, die explizit geforderte Weiterentwicklung des Gewaltpräventionskonzepts zum Schutz von Mitarbeitenden und Klientel vor (sexualisierter) Gewalt, sowie die BTHG-konforme Neufassung der Leistungsvereinbarungen.

■ Stärkung der Partizipation/Teilhabe der Klientel in den Einrichtungen

Hier wurden insbesondere im Rahmen von Arbeitsgruppen die Partizipationsmöglichkeiten der Klientel in den Angeboten der Eingliederungshilfe eruiert und im Rahmen von „Best Practice“ Vorschläge zur Weiterentwicklung gemacht. Es fand gemeinsam mit der Klientel eine Bildungsmaßnahme zum Thema statt.

■ Wirkungsmessung

In der Eingliederungshilfe, aber auch in den anderen Arbeitsbereichen des Vereins ist es von Bedeutung, eine Wirkungsorientierung zu etablieren, die Aufschlüsse darüber ermöglicht, ob es tatsächlich bei der Klientel zu einer Verbesserung der Teilhabe und zu Effekten aufgrund der Unterstützungsleistungen kommt. Hier hat JJ – auch durch die Unterstützung des Inklusionsbeauftragten – umfangreiche Bemühungen umgesetzt. Es fanden zum Thema sowohl intern als auch extern eine Reihe von Veranstaltungen statt.

■ Charta der Vielfalt

Der Träger Jugendberatung und Jugendhilfe hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Charta im Wortlaut:

„Die Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung, den demografischen und gesellschaftlichen Wandel, prägt auch die Arbeitswelt in Deutschland. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt anerkennen, fördern und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner_innen bzw. Bürger_innen. Die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.“

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität,

Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale schaffen wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.

Wir schaffen ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens. Dieses hat positive Auswirkungen auf unser Ansehen in Deutschland sowie in anderen Ländern der Welt.

Zur Umsetzung dieser Charta werden wir

- eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Führungskräfte wie Mitarbeitende diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt ihnen eine besondere Verpflichtung zu.
- unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
- die Vielfalt innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
- die Inhalte der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
- über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
- unsere Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen.

Wir sind überzeugt: Gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt haben eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland.“

■ Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

In Bezug auf Arbeitsschutz und Sicherheit kam es – nicht zuletzt in Folge der Corona-Pandemie – auch regelmäßig zur Kooperation mit der Hygienefachkraft des Vereins. Dies bezog sich auch auf die Umsetzung der MAAS BGW (Managementanforderungen der Berufsgenossenschaft zum Arbeitsschutz) sowie auf das Qualitätsmanagement des Vereins.

■ Schwerbehinderung/Barrierefreiheit

Ferner stand der Inklusionsbeauftragte als Ansprechpartner für Mitarbeiter/innen zu den Themen Inklusion, (Schwer-)Behinderung und Erkrankung zur Verfügung. Auch beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) fand eine Mitwirkung statt. Der Inklusionsbeauftragte wurde auch von Mitarbeiter/innen und Führungskräften in Bezug auf das Thema Barrierefreiheit und Umgestaltung von Arbeitsplätzen bzw. Klientenwohnraum angefragt.

Frankfurt am Main, den 05.01.2023

Konstantin Loukas