

Inklusion bei JJ

Bericht des Inklusionsbeauftragten für das Jahr 2023

Inklusion ist ein vielfältiger Begriff, welcher mittlerweile in der Gesellschaft angekommen ist. Inklusion beschreibt die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Ethnie, Weltanschauung, Behinderung, 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. Wir verstehen die Förderung der Selbstbestimmung und die Schaffung von Handlungsspielräumen als eine wichtige Aufgabe unserer Arbeit.

Das bedeutet in der Praxis, dass die Planung von neuen und sich verändernden Angeboten immer aus dem Blickwinkel der teilhabeorientierten, inklusiven Hilfeeinrichtungen gesehen wird und so umgesetzt wird, dass dabei den wesentlichen Aspekten der Inklusion wie Barrierefreiheit, Sozialraumorientierung und Personenzentrierung umfangreich Rechnung getragen wird. Dies ist auch die Aufgabe des Inklusionsbeauftragten bei JJ seit 2012.

Seit dem 01.01.2018 sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet "Inklusionsbeauftragte" zu bestellen (wörtlich lt. Gesetz: § 181 SGB IX "Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers"), die oder der sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertritt. Dies gilt für alle Betriebe und Dienststellen, bei denen schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen beschäftigt sind – unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist oder nicht.

Inklusionsbeauftragte sollten sich im Schwerbehindertenrecht auskennen. Sie sind Kontaktpersonen auf Arbeitgeberseite für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten wie auch für die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat. Sie arbeiten mit der Arbeitsagentur und dem Integrationsamt zusammen. Sie sollen auf die Einhaltung der Verpflichtungen zum Schutz und zur Förderung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter achten und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber so vor Pflichtverletzungen schützen. Im Konfliktfall wirken die Inklusionsbeauftragten auf einen gerechten Interessenausgleich zwischen allen Beteiligten hin.

■ Umsetzung der Inklusionsvereinbarung

Im Juni 2023 wurde eine neue Inklusionsvereinbarung bei JJ unterzeichnet, die gemeinsam mit dem Betriebsrat, der Geschäftsführung und der Schwerbehindertenvertretung abgestimmt wurde. Sie beinhaltet u.a. folgende Schwerpunkte:

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 Inklusion – das bedeutet die Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen in der Gesellschaft, unabhängig von ihren persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Ethnie, Weltanschauung, Behinderung, Sexualität und Religion.

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.

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.

Ferner soll ein Arbeitskreis Gesundheit die betriebliche Gesundheitsförderung vorantreiben.

Im Rahmen der Aufgaben der Inklusionsvereinbarung hat der Inklusionsbeauftragte eine Reihe von Aufgaben und Tätigkeiten zugewiesen bekommen, die er gemeinsam mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren künftig vorantreiben wird.

■ Erfüllung der Qualitätsanforderungen durch die Umsetzung des BTHG

Hier ging es insbesondere um die durch den neuen Rahmenvertrag („Soziale Teilhabe“) festgelegten Qualitätsanforderungen der Eingliederungshilfe zu erfüllen. Diese erstrecken sich insbesondere auf Leistungserbringung, Dokumentation und Abrechnung.

In der ersten Jahreshälfte wurde die umfangreiche Anpassung aller Konzeptionen der Eingliederungshilfe-Einrichtungen des Vereins unter dem Blickwinkel der Inklusion, ein Gewaltpräventionskonzept zum Schutz von Mitarbeitenden und Klientel vor (sexualisierter) Gewalt in der Eingliederungshilfe, ein dezidiertes Suizidprophylaxe-Konzept und ein Konzept zum Umgang mit Doppeldiagnose-Klientel abgeschlossen. BTHG-konforme Neufassungen der Leistungsvereinbarungen und daraus resultierend der Vergütungsvereinbarungen konnten auf dieser Basis realisiert werden.

■ Stärkung der Partizipation/Teilhabe der Klientel in den Einrichtungen

Nach wie vor ist das Thema der Stärkung der Partizipation und Teilhabe der Klientel in den Einrichtungen im Fokus der Bemühungen. Hier werden die Klientinnen und Klienten bei der Frage der Erhöhung der Partizipation ebenso wie der Zufriedenheit in den Einrichtungen befragt und bei der Entwicklung des Themas mitgenommen.

■ Teilhabeorientierte Befragung der Klientel

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.

Ebenso wurde auf mehreren Fachveranstaltungen zum Thema referiert und mehrere Fachartikel zum Thema publiziert. Hier hat die Eingliederungshilfe des Vereins mit der seit mittlerweile drei Jahren regelmäßig verwendeten Personal Outcomes Scale ein evaluiertes Instrument, dessen Einsatz bundeweit Beachtung findet.

■ Arbeitsschutz/ Arbeitssicherheit

In Bezug auf die Implementation von Gewaltschutz und inklusionsrelevante Aspekte gibt es im Arbeitsschutz immer wieder Abstimmungsbedarfe mit dem Arbeitsschutzbeauftragten 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, schulische Inklusion

Ferner stand der Inklusionsbeauftragte als Ansprechpartner für Mitarbeiter/innen zu den Themen Inklusion, (Schwer-)Behinderung und Erkrankung zur Verfügung und arbeitete eng und vertrauensvoll mit dem Schwerbehindertenvertreter des Vereins zusammen. Auch beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) findet kontinuierliche Mitwirkung statt. Der Inklusionsbeauftragte wurde auch von Mitarbeiter/innen und Führungskräften in Bezug auf das Thema Barrierefreiheit und Umgestaltung von Arbeitsplätzen bzw. Wohnräumen angefragt. Ebenfalls gab es mehrere Anfragen aus dem schulischen Kontext zum Thema Inklusion und Recht.

Das neue Angebot der Teilhabeassistenz berührt inklusionsrelevante Aspekte und Strukturen direkt. Hier konnten ebenfalls Informationen bereitgehalten und Impulse gesetzt werden.

Frankfurt am Main, den 08.01.2024

Konstantin Loukas