

Inklusion bei JJ

Bericht des Inklusionsbeauftragten für das Jahr 2025

Inklusion 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. 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.

In der Praxis heißt das, dass die Planung von neuen und sich verändernden Angeboten immer aus dem Blickwinkel der teilhabeorientierten, inklusiven Hilfearrangements gesehen wird und so umgesetzt wird, dass dabei den wesentlichen Aspekten der Inklusion wie Barrierefreiheit, Sozialraumorientierung und Personenzentrierung umfangreich Rechnung getragen wird.

Der Inklusionsbeauftragte nach § 181 SGB IX hat die Aufgabe, den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen zu vertreten. Der Inklusionsbeauftragte 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.

Mit dieser Tätigkeit sind daher auch die nachfolgend aufgeführten Aufgaben und Befugnisse verbunden: 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, Sammeln und Verteilen thematisch einschlägiger Literatur, Materialien, Unterlagen, Überprüfung sämtlicher Veröffentlichungen des Vereins (Konzepte, Flyer, Homepage usw.) im Hinblick auf inklusionsrelevante Formulierungen und Tatbestände usw.

■ Umsetzung der Inklusionsvereinbarung

Auch im Jahr 2025 wurde der kontinuierliche Prozess der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung vorangetrieben. Neben einem gemeinsamen Abstimmungsgespräch zur Überprüfung der Umsetzung gab es weitere Absprachen. Insbesondere die Durchdringung der Inhalte bei den Mitarbeitenden und die Erhöhung der Zahl an schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen sollen im Fokus stehen. Im März und im November haben sich auf Einladung des Inklusionsbeauftragten Betriebsrat, Geschäftsführung und Schwerbehindertenvertretung zur Prüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen aus der Inklusionsvereinbarung getroffen. Ein entsprechender Maßnahmenplan wurde gefertigt.

■ Bildungsmaßnahme zum Themenbereich Schwerbehinderung/Inklusion

Es wurde eine gemeinsame Informationsveranstaltung für Mitarbeitende geplant und im Frühjahr 2025 umgesetzt, an der Kolleginnen und Kollegen aus Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt und der Inklusionsbeauftragte Informationen zum Thema Schwerbehinderung und Inklusion zur Verfügung stellten.

Eine weitere Veranstaltung, welche in der ersten Jahreshälfte 2026 stattfinden soll, wurde gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung, konzipiert.

- Revision des BEM-Verfahrens („Betriebliches Eingliederungsmanagement“)

Der Inklusionsbeauftragte hat gemeinsam mit dem Betriebsrat sich zur Revision des Ablaufs des BEM-Verfahrens bei JJ ausgetauscht. Dieser Austausch soll als Grundlage für die mögliche Weiterentwicklung des BEM bei JJ dienen.

- Erfüllung der Qualitätsanforderungen durch die Umsetzung des BTHG

Nach wie vor steht das Thema der Erfüllung der neuen differenzierten Qualitätsanforderungen bei der Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) im Zentrum. Hier war es erforderlich, dass weitere Anpassung an den Strukturen der Leistungserbringung erfolgten, die Konzeptionen fortgeschrieben wurden, Formulare und Dokumente angepasst wurden.

Auch beim Thema Gewaltschutz stand der Inklusionsbeauftragte den Fachbereichen beratend und unterstützend zur Seite. Hier fand erneut eine Revision der bestehenden Konzepte statt.

- 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. Hierbei sei insbesondere das teilhabeorientierte Interview-Instrument „Personal Outcome Scale“ genannt, welches in der Eingliederungshilfe eingesetzt wird und zugleich auch die Teilhabe und Partizipation der Klientel fördern soll.

Ebenso wurde wieder auf mehreren Fachveranstaltungen zum Thema referiert und Fachartikel zum Thema publiziert. Hier hat der Verein in den Fachbereichen mittlerweile Instrumente etabliert, die gut Auskunft über die Partizipation und Teilhabe der von uns betreuten und unterstützten Klientel liefern und so deren Inklusion vorantreiben.

- Schwerbehinderung/Barrierefreiheit, schulische Inklusion

Wie jedes Jahr auch stand der Inklusionsbeauftragte als Ansprechpartner für Mitarbeitende zu den Themen Inklusion, (Schwer-)Behinderung und Erkrankung zur Verfügung und arbeitete eng und vertrauensvoll mit der Schwerbehindertenvertretung des Vereins zusammen. Auch in den Fachbereichen wurden immer wieder Fragen zum Thema Inklusion, sowohl bei den Mitarbeitenden, als auch bei der Klientel an den Inklusionsbeauftragten herangetragen.

Frankfurt am Main, den 09.01.2026

Konstantin Loukas