



Inklusionsvereinbarung

zwischen

Lebenshilfe Kreis Viersen e.V. und der Schwerbehindertenvertretung,

gemäß § 166 SGB IX

1. Präambel

Diese Inklusionsvereinbarung dient der Umsetzung des Benachteiligungsverbots und der Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben. Ziel ist es, die Beschäftigung schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen nachhaltig zu sichern und auszubauen sowie Barrieren abzubauen.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten Lebenshilfe Kreis Viersen e.V. Sie betrifft insbesondere Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 SGB IX.

3. Leitbild und Wertekompass

Wir sind eine Selbsthilfevereinigung, die sich dem Wohl von Menschen mit Behinderung verpflichtet fühlt. Unsere Mitglieder sind Betroffene, Angehörige, rechtliche Betreuer, Förderer, Mitarbeitende und Freunde. Ziel unseres Vereins ist es, Menschen mit Behinderung zu einem selbstbestimmten Leben und aktiver gesellschaftlicher Teilhabe zu befähigen.

Unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden handeln im Sinne der Lebenshilfe und vertreten deren Werte. Wir fördern generationsübergreifendes Miteinander, setzen uns für Umwelt- und Ressourcenschutz ein und engagieren uns als Gemeinschaft für gesellschaftliche und politische Teilhabe.

Unser Handeln orientiert sich an der UN-Behindertenrechtskonvention, dem Grundgesetz, dem Grundsatzprogramm der Lebenshilfe und unserem Leitbild, dessen Weiterentwicklung wir gemeinsam verantworten.

Wertekompass:

- **Selbstverantwortung:** Eigenverantwortliches Handeln im vereinbarten Rahmen.
- **Fehlerkultur:** Fehler werden als Lernchance genutzt.
- **Kritikkultur:** Kritik ist ehrlich, konstruktiv und ebenenübergreifend.
- **Loyalität & Respekt:** Wir begegnen einander loyal und respektvoll.
- **Professionalität:** Wir handeln professionell und mit angemessener Distanz.
- **Ausbildung:** Unsere Qualifikation umfasst Fachwissen sowie Führungs- und Managementkompetenz.

Diese Haltung bildet die Grundlage für unsere Inklusionsarbeit. Sie verpflichtet uns dazu, Barrieren abzubauen – sei es physisch, sozial oder strukturell – und diskriminierungsfreie Zugänge zu schaffen.

4. Beschäftigungsförderung

- Die Lebenshilfe Kreis Viersen e.V. als Arbeitgeber verpflichtet sich, schwerbehinderte Menschen bevorzugt bei gleicher Eignung einzustellen.
- Die Schwerbehindertenvertretung wird frühzeitig in Bewerbungsprozesse eingebunden.
- Gemeinsam mit dem LVR und dem Arbeitsamt engagiert sich die Lebenshilfe Kreis Viersen e.V. für die Sicherung von Arbeitsplätzen – unterstützt durch den Beschäftigungssicherungszuschuss.
- Zur weiteren Förderung der Inklusion führt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber regelmäßige Überprüfungen von Arbeitsplätzen hinsichtlich ihrer leidensgerechten Gestaltung durch. Diese Überprüfungen erstrecken sich auch auf Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung unter 50 % ohne Gleichstellung

5. Arbeitsplatzgestaltung und Barrierefreiheit

- Arbeitsplätze werden entsprechend den individuellen Bedürfnissen angepasst (z. B. technische Hilfsmittel, ergonomische Ausstattung).
- Gebäude und Einrichtungen sollen barrierearm gestaltet werden.
- Der Arbeitgeber prüft regelmäßig den Stand der leidensgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze und dokumentiert diesen.
- Ergänzend steht der Dienst zur betrieblichen Inklusion mit professionellem Jobcoaching als wichtige Ressource zur Verfügung.

6. Qualifikation und Weiterbildung

- Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten Zugang zu allen Weiterbildungsangeboten.
- Bei Bedarf werden individuelle Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

7. Prävention und Gesundheitsförderung

- Der Arbeitgeber arbeitet eng mit dem Integrationsamt und dem Betriebsarzt zusammen, um Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden.
- Frühzeitige Gespräche zur Prävention und stufenweise Wiedereingliederung werden unterstützt.

8. Zusammenarbeit und Evaluation

- Die SBV ist in der MIA-App vertreten und steht für Anfragen jederzeit zur Verfügung – sei es über die MIA-App selbst, per E-Mail, telefonisch oder über das Anfrageformular.
- Einmal jährlich erfolgt ein gemeinsamer Evaluationsbericht zwischen Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat über die Umsetzung dieser Vereinbarung.
- Bei Schwierigkeiten wird gemeinsam mit dem Integrationsamt nach Lösungen gesucht.
- quartalsmäßige Überprüfung der Fortschritte und Berichterstattung an die Geschäftsführung und die Arbeitnehmervertretung.
- Mindestens 1x jährlich Treffen Mitarbeiter*innen mit GdB.

9. Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Inklusionsvereinbarung tritt am **01.01.2026** in Kraft und gilt unbefristet. Sie verlängert sich stillschweigend, sofern keine der Parteien eine Änderung oder Beendigung schriftlich verlangt. *


Leitung Pädagogik & soz. Teilhabe


Geschäftsführung


Leitung Personal, IT & Kommunikation


Schwerbehindertenvertretung

