



Rahmenvereinbarung
zur Verbesserung der beruflichen Integration von Arbeitssuchenden
mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen
(Menschen mit Beeinträchtigungen) in der Grundsicherung für
Arbeitssuchende in Nordrhein-Westfalen

zwischen dem

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW

vertreten durch Herrn Minister Karl-Josef Laumann

der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit

vertreten durch die Vorsitzende der Geschäftsführung Frau Christiane Schönefeld

dem Städtetag NRW

vertreten durch Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Herrn Helmut Dedy

dem Landkreistag NRW

vertreten durch Hauptgeschäftsführer Herrn Dr. Martin Klein

Rahmenvereinbarung zur Verbesserung der beruflichen Integration von Arbeitssuchenden mit Behinderungen bzw. gesundheitlichen Einschränkungen (Menschen mit Beeinträchtigungen) in der Grundsicherung für Arbeitssuchende in Nordrhein-Westfalen (NRW)

A. Präambel

In gemeinsamer Verantwortung für eine inklusive Gesellschaft und die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen schließen das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (MAGS NRW), die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) und die Kommunalen Spitzenverbände (komm. SpitzenV.) unter Beteiligung der Selbsthilfe die nachfolgende Rahmenvereinbarung ab. Gemeinsames Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen beeinträchtigter Menschen in NRW, die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende beziehen.

Die Rahmenvereinbarung

- stellt aus Sicht der Vereinbarungspartner und vor dem Hintergrund des Auftrages der Grundsicherung für Arbeitssuchende die wichtigsten Handlungsfelder zur Verbesserung der beruflichen Integration beeinträchtigter Menschen dar und
- enthält Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Inklusionskompetenzen in den Jobcentern in NRW.

Die Vereinbarungspartner, insbesondere das MAGS NRW, unternehmen zusammen mit den Jobcentern gemeinsame Anstrengungen, um die Rahmenbedingungen in den Jobcentern für die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in NRW weiter zu verbessern. Es ist beabsichtigt, kontinuierliche Aktivitäten zu vereinbaren, die die erarbeiteten Umsetzungsvorschläge aufgreifen. Auf Bundesebene wird sich das MAGS NRW weiterhin für die Verbesserung der Rahmenbedingungen hinsichtlich der Ressourcenausstattung der Jobcenter einsetzen.

Darüber hinaus setzen sich die Vereinbarungspartner, insbesondere das MAGS NRW und die RD NRW dafür ein,

- die Vernetzung mit beispielsweise den Landschaftsverbänden, den Rehabilitationsträgern, Integrationsämtern und den Selbsthilfeorganisationen aufzunehmen bzw. zu intensivieren,
- zur weiteren Gewinnung von Arbeitgebern auch weitere Akteure wie beispielsweise Arbeitgeberverbände und Handwerkskammern in ihre Aktivitäten einzubeziehen.

Die Jobcenter in NRW haben die Möglichkeit, nach Abstimmung mit den Trägern, dieser Vereinbarung beizutreten.

Zum Verständnis von „Behinderung“

Das Verständnis von Behinderung entwickelt sich ständig weiter. Behinderung im Sinne verminderter Chancen auf volle, wirksame und gesellschaftliche Teilhabe - gleichberechtigt mit anderen - entsteht nach der UN-Behindertenrechtskonvention aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren.

Vor diesem Hintergrund zielt die Rahmenvereinbarung nicht alleine auf die Gruppe der Menschen mit Behinderung, sondern meint Arbeitssuchende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die insbesondere die beruflichen Teilhabechancen einschränken. Die individuelle Beeinträchtigung ist dabei der Ausgangspunkt. Die Einschränkung entsteht allerdings erst dadurch, dass die besonderen Belange der Menschen mit Beeinträchtigungen nicht hinreichend bekannt bzw. berücksichtigt werden oder Zugangsbarrieren bestehen. Dies gilt es zu verbessern.

3

B. Handlungsfelder zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen

Die Jobcenter in Nordrhein-Westfalen sind bereits in vielfältiger Weise für die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen aktiv. Zur weiteren Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Menschen mit Beeinträchtigungen und zur Weiterentwicklung der Dienstleistungsangebote der Jobcenter in diesem Bereich haben die Vereinbarungspartner darüber hinaus folgende Handlungsfelder identifiziert:

1. Inklusion als Aufgabe für die gesamte Organisation und als Führungsaufgabe
2. Weiterentwicklung der Zugänglichkeit
3. Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter
4. Gewinnung der Arbeitgeber
5. Chancen verbessern für junge Menschen mit Beeinträchtigungen
6. Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit

1. Handlungsfeld: Inklusion als Aufgabe für die gesamte Organisation und als Führungsaufgabe

Eines der größten Hindernisse einer inklusiven Arbeitswelt, in der Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen die gleichen Chancen haben, sind Berührungsängste und häufig noch Barrieren im Kopf, insbesondere die Vorstellung, Menschen mit Beeinträchtigungen seien nicht leistungsfähig. Ziel muss daher sein, durch eine weitere Sensibilisierung sowohl die Haltung gegenüber beeinträchtigten Menschen als auch die Interaktion mit ihnen zu verbessern. Daher ist Inklusion eine Aufgabe, die von allen Beschäftigten und in allen Bereichen des Jobcenters zu leisten ist.

Erfolgreiche Inklusionsstrategien brauchen Einvernehmen sowie Impulse der Entscheidungsträger vor Ort. Daher ist Inklusion eine Schwerpunktaufgabe der Leitungs- und Führungskräfte aller Ebenen.

Insbesondere gilt es,

- das Bewusstsein für Menschen mit Beeinträchtigungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und Würde zu fördern,
- dafür Sorge zu tragen, dass Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen die gleichen Möglichkeiten zur Förderung ihrer beruflichen Integration, ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihrer sozialen Teilhabe erhalten,
- im Eingliederungsprozess die Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen von arbeitssuchenden Menschen mit Beeinträchtigungen in den Vordergrund zu stellen und zu fördern,
- Klischees und Vorurteilen gegenüber der Leistungsfähigkeit von arbeitssuchenden Menschen mit Beeinträchtigungen entschieden entgegen zu treten,
- Gesundheitsförderung und Abbau von gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die arbeitsmarktrelevant sind, als integralen Bestandteil der Eingliederungsstrategien zu verstehen sowie
- zu überprüfen, ob die Arbeitsplätze der im Jobcenter beschäftigten Menschen mit Beeinträchtigungen so gestaltet sind, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen bestmöglich abgedeckt werden können.

4

Konkrete Maßnahmenvorschläge (Beispiele):

- Ein inklusives betriebliches Gesundheitsmanagement sensibilisiert auch für die Integrationsarbeit.

- Gemeinsame Erfahrungen von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen ermöglichen (z.B. Hospitationen an Arbeitsplätzen, die von Menschen mit Beeinträchtigungen eingenommen werden).
- Beteiligung an Kampagnen für ein positives Bild von Menschen mit Beeinträchtigungen.
- Bereits entwickelte Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, der kommunalen Träger, der Jobcenter und des MAGS NRW aufgreifen.

2. Handlungsfeld: Weiterentwicklung der Zugänglichkeit

Um Menschen mit Beeinträchtigungen einen vollen und selbstbestimmten Zugang zu allen Einrichtungen und Diensten, Fördermaßnahmen sowie Informationen zu gewährleisten, ist eine Sensibilisierung für die baulichen, technischen und kommunikativen Bedarfe notwendig.

Insbesondere gilt es,

- zu prüfen, welche Möglichkeiten und Formen der Assistenz und Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigungen zur Verfügung stehen sollten. Dies beinhaltet explizit auch den Zugang zu Informationen des Jobcenters,
- die baulichen Einrichtungen und Dienste der Jobcenter dahingehend zu betrachten, wie eine Verbesserung der Zugänglichkeit möglich ist.

5

Konkrete Maßnahmenvorschläge (Beispiele):

- Die Zugänglichkeit sollte in den Ausschreibungen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen berücksichtigt werden.
- Die in Ausschreibungen formulierten Standards zur Zugänglichkeit für Maßnahmeträger sollten auch für Jobcenter gelten.
- Auf Zugänglichkeit und Nutzbarkeit (z.B. Leichte Sprache) von Informationen und Formularen achten.
- Erreichbarkeit mit öffentlichem Personennahverkehr.

3. Handlungsfeld: Weitere Stärkung der Beratungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter

Fast die Hälfte aller Arbeitssuchenden hat nach einschlägigen Untersuchungen¹ gesundheitliche Beeinträchtigungen, die zur Arbeitslosigkeit geführt haben bzw. die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Aufgabe der Jobcenter ist es, auf die

¹ IAB Forschungsbericht 12/2013, aktualisierte Fassung vom 04.11.2013, S.79.

individuellen Problemlagen und häufig auch schwierigen Lebensumstände der Betroffenen einzugehen und Maßnahmen zu ergreifen, die der Verbesserung der Beschäftigungschancen und der sozialen Teilhabe dienen. Diese Maßnahmen müssen nicht vom Jobcenter selbst durchgeführt werden. Häufig hat das Jobcenter auch nur eine Lotsenfunktion, um eine Dienstleistung an anderer Stelle anzustoßen.

Insbesondere gilt es,

- eine ganzheitliche und ressourcenorientierte Beratung durchzuführen,
- seitens der Integrationsfachkraft die besonderen Bedarfe des Betroffenen zu erkennen,
- eine vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit zwischen Integrationsfachkraft und Arbeitsuchenden zu gewährleisten,
- die Mitarbeit, Offenheit, Selbstreflexion und Bereitschaft der Betroffenen herbeizuführen, um Unterstützung durch bestehende Hilfesysteme anzunehmen sowie
- eine gemeinsame und faire Aushandlung des Unterstützungsprozesses zu verabreden.

6

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter sollten darin unterstützt werden

- gesundheitliche Problemlagen zu erkennen, vor allem, wenn keine „sichtbare“ Behinderung vorliegt.
- Basiskenntnisse zu möglichen Krankheitsbildern und deren Auswirkungen auf die Teilhabe am Arbeitsleben zu erwerben.
- gesundheitssensible Themen ansprechen zu können sowie
- Transparenz zu bestehenden Netzwerkpartnern (Selbsthilfeorganisationen) und Hilfesystemen zu erhalten.

Konkrete Maßnahmenvorschläge (Beispiele):

- Unsicherheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter thematisieren: Wie gehe ich mit arbeitsmarktrelevanten Krankheitsbildern um? Welche Schritte sind zu veranlassen? Wie kann ich Erfolge meiner Arbeit messen?
- Kollegiale Fallberatung zum Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen organisieren.
- Angebote zur Kompetenzentwicklung machen.
- Schulungen zur Verbesserung der kommunikativen Kompetenzen.
- Entwicklung von regionalen Netzwerkkarten.

4. Handlungsfeld: Gewinnung der Arbeitgeber

Die Gewinnung von Arbeitgebern ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für mehr Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen. Eine besondere Herausforderung stellen dabei beispielsweise Unternehmen und Betriebe dar, die bislang noch keine Menschen mit Beeinträchtigungen ausbilden oder beschäftigen.

Insbesondere gilt es,

- die Zugänge zu Arbeitgebern zu verstärken und eine gezielte Erschließung von Beschäftigungspotentialen für Menschen mit Beeinträchtigungen, vor allem im Bereich der kleineren und mittleren Unternehmen, unter Beteiligung der Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter voranzutreiben,
- eine Intensivierung der Beratung der Arbeitgeber hinsichtlich Fragen der Arbeitsorganisation, der ergonomischen und psychosozialen Arbeitsbedingungen, der Möglichkeiten begleitender Maßnahmen des Jobcenters und anderer Akteure zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses sowie der Fördermöglichkeiten zu Nachteilsausgleichen vorzunehmen,
- Inklusion als Chance zur Gewinnung von Fachkräften und als Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu begreifen,
- innovative Formen des Einstiegs in Beschäftigung für arbeitssuchende Menschen mit Beeinträchtigungen (z.B. genossenschaftliche Organisation, Jobcarving²) zu entwickeln und zu erproben.

7

Für die weitere Sensibilisierung der Arbeitgeber setzen sich die Vereinbarungspartner, insbesondere das MAGS NRW und die RD NRW dafür ein, auf überörtlicher Ebene die Netzwerkarbeit zu weiteren Akteuren wie beispielsweise den Arbeitgeberverbänden und Handwerkskammern aufzunehmen bzw. weiter zu intensivieren.

Konkrete Maßnahmenvorschläge (Beispiele):

- Bestehende Informationsmaterialien für Arbeitgeber zur Inklusion im Arbeitgeberservice nutzen.

² Jobcarving: bezeichnet eine gezielte innerbetriebliche Suche nach verstreuten, zumeist einfachen Einzeltätigkeiten und deren Zusammenstellung zu einem neuen, für einen behinderten Menschen geeigneten Stellenprofil unter Mitwirkung einer externen, arbeitsanalytisch versierten Fachkraft. Ein (personal-) wirtschaftlicher Vorteil für einen Arbeitgeber ergibt sich im Idealfall dadurch, dass andere Beschäftigte, gerade auch betriebliche Leistungsträger, von peripheren Randtätigkeiten entlastet werden und mehr Zeit für ihre Kernaufgaben verwenden können.

- Spezielle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und Expertinnen und Experten für „Inklusion“ im Arbeitgeberservice benennen.
- Praxisbeispiele aus dem Bundesprogramm zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen auswerten.
- Pool für Praktika (§ 45 SGB III) für Menschen mit Beeinträchtigungen, um niederschweligen, für den AG unverbindlichen, Eintritt in Beschäftigung sowie eine Probebeschäftigung (§ 46 SGB III) zu ermöglichen.
- Positive Beispiele vor Ort kommunizieren.

5. Handlungsfeld: Chancen verbessern für junge Menschen mit

Beeinträchtigungen

Eine Berufsausbildung ist die beste Grundlage für die Integration in den Arbeitsmarkt. Dies gilt für Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen gleichermaßen. Junge Menschen mit Beeinträchtigungen bedürfen aber in besonderer Weise der Unterstützung und Förderung. Dies gilt insbesondere, wenn die gesundheitliche Situation zu Einschränkungen der Ausbildungsfähigkeit führt, gleichzeitig aber nicht die Voraussetzungen für Rehabilitationsleistungen vorliegen.

8

Insbesondere gilt es,

- gemeinsam mit den jungen Menschen - unter Berücksichtigung ihrer Interessen, Potentiale und Entwicklung - offen und transparent den individuell „richtigen“ Weg zu identifizieren und zu vereinbaren. Um eine dauerhafte Eingliederung zu unterstützen, sind betriebsnahe Angebote sowie Angebote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu präferieren.
- für Schulabsolventen bedarfsgerecht individuelle Fördermöglichkeiten frühzeitig mit den Partnern auch im Rahmen des Übergangs von Schule in den Beruf zu entwickeln und aufzuzeigen.
- bei den jungen Menschen die Bewusstseinsbildung für die eigene gesundheitliche Situation und die Übernahme von Verantwortung für die Erhaltung der Gesundheit zu fördern.

Konkrete Maßnahmenvorschläge (Beispiele):

- Thematisierung und Hinwirkung auf flexible und individuelle Instrumente bei der Integration junger Menschen mit Beeinträchtigungen in Ausbildung.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang mit nicht linear verlaufenden Beratungs- und Integrationsprozessen von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen stärken.

6. Handlungsfeld: Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit

Menschen mit Beeinträchtigungen benötigen im Allgemeinen Unterstützungsleistungen, die über die Grundsicherung für Arbeitsuchende hinausgehen. Dementsprechend kommt der Kooperation des Jobcenters mit den unterschiedlichen Akteuren eine besondere Bedeutung zu. Die Zahl der Kooperationspartner ist dabei groß und ihre Aufgabenstellung vielseitig. Auf örtlicher Ebene sind dies insbesondere Rehabilitationsträger, Agenturen für Arbeit/Reha-Teams, Krankenkassen, Integrationsfachdienste, örtliche Selbsthilfeorganisationen, Wohnungsämter, Fachstellen „Behinderte Menschen im Beruf“, Integrationsunternehmen und Maßnahmeträger wie z.B. Berufsbildungswerke und Werkstätten für behinderte Menschen.

Auf überörtlicher Ebene pflegen die Vereinbarungspartner, insbesondere das MAGS NRW und die RD NRW, die Netzwerkarbeit mit den relevanten Akteuren wie beispielsweise den Landschaftsverbänden, den Rehabilitationsträgern, Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben, den Selbsthilfeorganisationen, den Integrationsämtern usw.

Insbesondere gilt es,

- Kenntnis über die entsprechenden Fach- und Dienststellen, ihre Strukturen, Aufgaben, Förderlogik und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu erlangen. Dies ist eine notwendige Voraussetzung für die zielorientierte Kooperation zum Wohle der Menschen mit Beeinträchtigungen.

9

Perspektivisch sollte eine Weiterentwicklung der Netzwerkarbeit mit dem Ziel angestrebt werden

- eine institutionelle Zusammenarbeit unter gemeinsamer Abstimmung der Dienstleistungen für die unterschiedlichen Zielgruppen zu implementieren,
- zumindest aber für den Einzelfall, eine abgestimmte Hilfeplanung zu erwirken.

Konkrete Maßnahmenvorschläge (Beispiele):

- Verbesserung der Transparenz zu den Kooperationspartnern und Schnittstellen
- Organisation eines geregelten Austausches, z.B. über Runde Tische
- Abschluss von Kooperationsvereinbarungen
- Erprobung / Durchführung von Fallkonferenzen
- Einbindung des Jobcenters in kommunale Inklusionskonzepte

C. Schlussformel

Die Unterzeichner dieser Kooperationsvereinbarung werden sich in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich und gemeinsam dafür einsetzen, die Inklusionskompetenz der Jobcenter in Nordrhein-Westfalen zu stärken.

D. Inkrafttreten

Die Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Die Vereinbarungspartner können erforderliche Anpassungen und Ergänzungen einvernehmlich und schriftlich vornehmen.

Düsseldorf, den 15.01.2018

Für das Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales NRW



Karl-Josef Laumann

Düsseldorf, den 15.2.2018

Für die Regionaldirektion NRW
der Bundesagentur für Arbeit



Christiane Schönefeld

Köln, den 12.02.2018

Für den Städtetag NRW



Helmut Dedy

Düsseldorf, den 23.01.2018

Für den Landkreistag NRW



Dr. Martin Klein