
Förderung eines „Jobcoaching^{AP}“

Die Empfehlung dient als Grundlage für die Ermessensausübung für alle Entscheidungen, die das Integrations- beziehungsweise Inklusionsamt im Hinblick auf die Förderung eines Jobcoachings^{AP} trifft.

1. Definition

Jobcoaching^{AP} ist die Kurzbezeichnung für das Instrument beziehungsweise die Maßnahme Jobcoaching am Arbeitsplatz bei bestehendem Arbeitsverhältnis. Der Zusatz „AP“ (Arbeitsplatz) dient der Abgrenzung zu anderen Jobcoaching-Angeboten.

Die Definition des Jobcoachings^{AP} ist im Rahmen eines Modell- und Forschungsprojektes der HAWK Hildesheim unter dem Namen „JADE – Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren“¹ zusammen mit einem Qualitätsnetzwerk Jobcoaching^{AP} unter Moderation der BAG UB², entwickelt worden.

Demnach ist Jobcoaching^{AP}:

- „Ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben eines Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung [oder Gleichstellung] in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- Findet im Wesentlichen im Betrieb am Arbeitsplatz des Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung statt.
- Wird von betriebsexternen Fachkräften durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag des Menschen mit einer Schwerbehinderung einbinden.
- Hat das Ziel, die betrieblich Beteiligten (der Mensch mit anerkannter Schwerbehinderung, Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen) zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln.
- Initiiert und gestaltet Lern- und Entwicklungsprozesse einerseits des Menschen mit einer Schwerbehinderung zur Erbringung der betrieblichen Anforderungen an seinem Arbeitsplatz und andererseits der Kolleginnen und Kollegen, Führungskräfte und weiterer betrieblich Beteiligter zur Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und der Arbeitssituation.
- Ein bedarfsabhängiger, zeitlich begrenzter, ziel- und ergebnisorientierter Prozess von in der Regel mehreren Monaten.
- Kann innerhalb von oder in Kombination mit anderen Unterstützungsangeboten oder auch einzelstehend durchgeführt werden.“ (HAWK Hildesheim, Heft 18, Empfehlungen zu Jobcoaching^{AP}, Februar 2020).

¹ HAWK Hildesheim, Forschungsprojekt JADE, Februar 2020, www.jade.hawk.de

² Informationen zum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching^{AP}: <https://www.bag-ub.de/seite/493794/jobcoaching-am-arbeitsplatz.html>

Zur besseren Lesbarkeit und Sicherstellung der Barrierefreiheit wird im weiteren Text verlauf nur der Begriff „Jobcoaching“ verwandt – gemeint ist aber durchgängig „Jobcoaching^{AP}“.

2. Rechtsgrundlagen

Jobcoaching allgemein kann von öffentlich-rechtlichen Leistungsträgern wie den Rehabilitationsträgern als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 49 Abs. 3 i.V.m. Abs. 8 S. 1 Nr. 2a SGB IX) oder den Integrations- beziehungsweise Inklusionsämtern als Leistung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Abs. 3 SGB IX) finanziert werden.

Jobcoaching^{AP} zur Sicherung von bestehenden Arbeitsverhältnissen ist als Instrument im Teil 3 des SGB IX nicht explizit aufgeführt.

Die Leistung ist möglich, wenn die allgemeinen Leistungsvoraussetzungen vorliegen, insbesondere § 185 Abs. 2 S. 3 SGB IX (Teilzeitbeschäftigungen von mindestens 15 Stunden beziehungsweise in Inklusionsbetrieben 12 Stunden pro Woche) und § 18 SchwbAV.

Eine finanzielle Förderung der Leistung an den Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung und einem besonderen Unterstützungsbedarf ist

- auf Grundlage des § 185 Abs. 3 Nr. 1 e SGB IX i. V. m. § 24 SchwbAV oder § 185 Abs. 3 Nr. 1 f i.V.m. § 25 SchwbAV als Ermessensleistung oder
- nach § 55 Abs. 3 SGB IX im Anschluss an eine individuelle betriebliche Qualifizierung (§ 55 Abs. 3 SGB IX) zur Sicherung eines dadurch erreichten Arbeitsverhältnisses möglich.

Eine finanzielle Förderung kann als Ermessensleistung auch an den Arbeitgeber

- auf Grundlage des § 185 Abs. 3 Nr. 2 e SGB IX i. V. m. 27 SchwbAV oder § 185 Abs. 3 Nr. 2 a SGB IX i. V. m. § 26 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SchwbAV erfolgen.

3. Anlässe und Ziele

Es gibt verschiedene Konstellationen in Arbeitsverhältnissen, die Anlass für ein Jobcoaching geben können. Diese Konstellationen können sich sowohl in bestehenden als auch in neuen Beschäftigungsverhältnissen ergeben.

Anlass für ein Jobcoaching können zum Beispiel folgende Situationen sein:

- verlangsamte Arbeitsweise,
- Nachlassen der Leistungsfähigkeit,
- Störung der Betriebsabläufe oder der Zusammenarbeit,

-
- Schwierigkeiten, Aufgaben zu strukturieren, zu priorisieren und/oder zu Ende zu führen,
 - Schwierigkeiten in der Kommunikation,
 - innerbetriebliche Umsetzung,
 - und vieles andere mehr

Jobcoaching kann unter anderem folgende Ziele haben:

- die individuelle Qualifizierung eines Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung am Arbeitsplatz
- die Begleitung eines Wiedereinstiegs nach längerer Arbeitsunfähigkeit
- die Unterstützung bei einer behinderungs-/einschränkungsgerechten Einarbeitung
- eine Unterstützung beim Erlernen neuer Aufgaben in bestehenden Arbeitsverhältnissen
- eine Unterstützung, wenn Arbeitsfähigkeiten behinderungs-/einschränkungsbedingt nachlassen
- eine Unterstützung, wenn ein Wechsel aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM) oder aus der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geplant ist.

Zur Erreichung der Ziele sind der Einbezug, die Sensibilisierung und die Befähigung des betrieblichen Umfeldes zum Umgang mit behinderungsbedingten Einschränkungen unabdingbar.

4. Qualitätsstandards

Die Qualitätsstandards eines Jobcoachings beinhalten folgende Punkte:

4.1 Qualifikation der Jobcoaches

Die Jobcoaches sollten über folgende berufliche Qualifizierungen verfügen:

- Abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium mit sozialem, pädagogischem oder therapeutischem Schwerpunkt in Verbindung mit einer Jobcoaching-Weiterbildung
oder
- Abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium mit mehrjähriger Berufserfahrung und eine pädagogische Qualifikation (mindestens Ausbildereignung) in Verbindung mit einer Jobcoaching-Weiterbildung

Darüber hinaus ist die Beauftragung von Jobcoaches mit abgeschlossener Berufsausbildung und mehrjähriger einschlägiger Tätigkeitspraxis im Arbeitsfeld Jobcoaching möglich.

4.2 Ablauf und Inhalte

Das Jobcoaching umfasst vier ineinander übergehende Phasen³:

- Auftragsklärung und Planung
- Selbstintegration
- Intervention und Gestaltung
- Stabilisierung und Abschluss

Grundlegende Voraussetzung ist, dass alle betrieblich Beteiligten aktiv an dem gesamten Prozess mitwirken.

In der **Auftragsklärungs- und Planungsphase** werden durch den Jobcoach die individuellen und betrieblichen Bedarfe und Ressourcen in einem interaktiven Prozess mit den betrieblich Beteiligten analysiert. Es erfolgt die Abklärung hinsichtlich der Durchführbarkeit des Jobcoachings. Auch werden die erforderlichen Rahmenbedingungen wie Ziele, Leistungen, voraussichtliche Dauer, Zeitumfang in Stunden sowie konkretes Vorgehen geplant. Diese werden dann mit den betrieblich Beteiligten abgesprochen und in einem Maßnahmenplan festgehalten, welcher dem Integrations-/Inklusionsamt übersandt wird beziehungsweise dort in Form einer Stellungnahme vorliegen muss.

In der **Selbstintegrationsphase** passen sich Jobcoaches aktiv der jeweiligen Betriebskultur und den Arbeitsabläufen der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf an. Die Bereitschaft zur Mitarbeit in Form von einfachen Tätigkeiten und Handreichungen kann dabei eine hilfreiche Brücke sein.

In der **Interventions- und Gestaltungsphase** bringen sich die Jobcoaches mit ihren Kernkompetenzen als Gestalter von Veränderungsprozessen im Arbeitsfeld ein. Die Jobcoachingnehmenden erlernen neue oder veränderte Arbeitsabläufe, Regeln und Fertigkeiten. Die Kollegen und Führungskräfte erhalten Ideen und Vorschläge zur behinderungsgerechten Anpassung der betrieblichen Anforderungen. Zudem werden auf der kommunikativen Ebenen Integrationsprozesse gefördert.

In der Phase von **Stabilisierung und Abschluss** implementieren die Jobcoaches mit den Beteiligten bei Bedarf ein individuelles Unterstützungssystem (zum Beispiel durch Beteiligung des Informationsfachdienstes) für die Person mit besonderem Unterstützungsbedarf zur nachhaltigen Sicherung der Ergebnisse.

³ vgl. BAG UB – Qualitätsstandards Jobcoaching^{AP} zur Arbeitsplatzsicherung

5. Fachliche Steuerung/Berichtswesen

Die Anfragen und Anträge zur Leistung Jobcoaching gehen in der Regel entweder über die Integrationsfachdienste (IFD) oder von den Betrieben oder den Menschen mit Behinderung direkt an die Integrations- beziehungsweise Integrationsämter.

Bei der Klärung, Verwaltungsabwicklung und Durchführung von Jobcoaching im Einzelfall hat das Integrations- beziehungsweise Inklusionsamt beziehungsweise ein beauftragter Dritter die Aufgabe der Fallsteuerung. Dazu gehört:

- Leistungsrechtliche Prüfung und gegebenenfalls Bewilligung der Anträge,
- Prüfung der Geeignetheit des Förderinstrumentes Jobcoaching,
- Die Empfehlung geeigneter Jobcoaches, die den Qualität-Standards Jobcoaching entsprechen,
- Prüfung und Bewertung der eingereichten Maßnahmenpläne der Jobcoaches.

Die Dokumentation des Jobcoachings erfolgt entsprechend der Vorgabe und Vorlagen des Integrations-/Inklusionsamtes. Sie umfasst in der Regel den Maßnahmenplan, einen Zwischen- und einen Abschlussbericht.

6. Zusammenarbeit Jobcoaches und IFD

Dem Integrationsfachdienst kommt bei der Information im Betrieb zum Angebot Jobcoaching häufig eine Schlüsselrolle zu. Er informiert und klärt im Betrieb zur Chance einer Jobcoaching-Maßnahme am Arbeitsplatz auf und sollte daher die Fördermöglichkeiten und Grenzen des Jobcoachings kennen.

7. Finanzierung

Das Jobcoaching kann entweder durch eine personale Dienstleistung oder einen externen Jobcoach erbracht werden. Die hierfür anfallenden notwendigen Kosten können übernommen werden.

Bei der personalen Dienstleistung erhalten die Person mit einer Schwerbehinderung sowie der Arbeitgebende ein Jobcoaching durch eine bereits durch das Integrations- beziehungsweise Inklusionsamt finanzierte qualifizierte Person, welche die Qualitätsanforderungen gemäß Nr. 4.1 dieser Empfehlung erfüllt.

Bei der finanziellen Bezuschussung wird der Aufwand des Jobcoachings bedarfsgerecht finanziert. In der Praxis hat sich folgende Finanzierungssystematik bewährt:

- Finanzierung des Aufwands des Jobcoaches zur Erstellung eines Maßnahmenplans (nach Aufwand der tatsächlichen Stunden oder pauschal)
- Finanzierung der Coachingstunden auf Basis des Maßnahmenplans

- Finanzierung von Fahrtkosten und Fahrzeiten.

Es empfiehlt sich, integrations- beziehungsweise inklusionsamtseinheitliche Kostensätze festzulegen.

8. Schlussbestimmungen

Diese Empfehlung tritt mit Wirkung vom 01.10.2023 in Kraft.