
Mindeststandards und Qualitätskriterien für Weiterbildungsanbieter einer Qualifizierung zum Jobcoach am Arbeitsplatz

1. Präambel

Die folgende Empfehlung zu den Qualitätskriterien und -standards eines Jobcoachings am Arbeitsplatz basiert auf der „Empfehlung für die Erbringung von finanziellen Leistungen zum Jobcoaching am Arbeitsplatz als Leistung nach dem SGB IX“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) sowie den Ergebnissen des Modell- und Forschungsprojektes JADE¹ zusammen mit einem Qualitätsnetzwerk Jobcoaching am Arbeitsplatz unter der Moderation der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB 2019).

Um einen weitgehend einheitlichen Rahmen der Qualitätskriterien und –standards für Qualifizierungen zum/zur Jobcoach am Arbeitsplatz zu gewährleisten, haben sich die Integrations- bzw. Inklusionsämter aus Westfalen-Lippe, Rheinland, Hessen und Niedersachsen auf eine gemeinsame Empfehlung verständigt.

Diese Mindeststandards beschreiben die fachlichen, strukturellen und organisatorischen Anforderungen an Qualifizierungen zum Jobcoach² am Arbeitsplatz (JCAP) und sollen einen bundesweit transparenten und qualitätsgesicherten Rahmen für Qualifizierungsanbieter schaffen und gleichzeitig ausreichend Gestaltungsspielräume für unterschiedliche regionale, organisatorische und konzeptionelle Ausprägungen eröffnen.

Die Mindeststandards dienen insbesondere:

- einer Sicherstellung eines professionellen, wirksamen und vergleichbaren Leistungsangebots im Jobcoaching am Arbeitsplatz,
- einer Orientierung für etablierte und neue Qualifizierungsanbieter,
- einer Qualitätssicherung und Steuerung durch die Integration- bzw. Inklusionsämter,
- der Transparenz für Auftraggebende und Nutzende von Jobcoaching-Leistungen.

2. Begriffsbestimmung und fachliches Selbstverständnis

Jobcoaching am Arbeitsplatz ist ein zeitlich begrenztes, bedarfs-, ziel- und ergebnisorientiertes Unterstützungsangebot zur Förderung der nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

¹ JADE-Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung „Definieren und Evaluieren“ der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst, Hildesheim

² Die verwendete Personenbezeichnung Jobcoach umfasst Personen aller Geschlechter

Jobcoaching am Arbeitsplatz kann sowohl der **Arbeitsplatzanbahnung**³ (z. B. Praktika, Ausbildung, Einarbeitung) als auch der **Arbeitsplatzsicherung** (Begleitung bestehender Arbeitsverhältnisse) dienen und findet überwiegend im Betrieb statt.

Zum fachlichen Selbstverständnis von Jobcoaches am Arbeitsplatz gehört insbesondere:

- die aktive Einbindung in betriebliche Arbeits- und Kommunikationsprozesse,
- die Arbeit mit vorhandenen Ressourcen und Potenzialen aller Beteiligten,
- die Initiierung von Lern- und Entwicklungsprozessen bei der unterstützten Person sowie im betrieblichen Umfeld,
- die Fähigkeit zur Perspektivübernahme, professionellen Selbstreflexion und Rollenklarheit.

Die Qualifizierung zielt darauf ab, Jobcoaches in die Lage zu versetzen, Leistungen entsprechend der jeweils geltenden Leistungsbeschreibungen der Rehabilitations- bzw. Leistungsträger fachgerecht zu planen, umzusetzen, zu dokumentieren und transparent darzustellen.

3. Geltungsbereich und Rechtsgrundlagen

Diese Mindeststandards gelten für Qualifizierungen zum Jobcoach am Arbeitsplatz im Kontext von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX).

Sie beziehen sich insbesondere auf Qualifizierungen im Rahmen von:

- § 49 Abs. 8 Nr. 2a SGB IX
- § 185 Abs. 3 Nr. 1 e und f SGB IX i.V.m. §§ 24- 26 SchwbAV
- §§ 55, 61 und 61a SGB IX

4. Mindestanforderungen an Qualifizierungsanbieter (Strukturqualität)

4.1 Fachkonzept

Der Qualifizierungsanbieter legt den hier beteiligten Integrations- bzw. Inklusionsämtern⁴ ein Fachkonzept zur Prüfung der Anerkennung vor. Dieses beschreibt insbesondere:

- Vorstellung des Qualifizierungsanbieters und Darstellung der Erfahrungen mit Jobcoaching am Arbeitsplatz oder Darstellung der Erfahrungen in der Qualifizierung von vergleichbaren LTA-Leistungsangeboten
- Personalkonzept (Personaleinsatz und Nachweis der Qualifizierung des Personals),
- Dauer, Umfang, Formate und Inhalte der Qualifizierung,
- didaktisches Gesamtkonzept,
- Evaluation und Qualitätssicherung,
- Zielgruppe und Zugangsvoraussetzungen.

³ Bei bereits bestehenden Praktikumsplätzen, Ausbildungsstellen und/oder Arbeitsplätzen im Sinne einer Übergangsgestaltung mit dem Ziel des Erwerbs eines sozialversicherungspflichtigen Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses

⁴ bzw. dem zu bildenden Arbeitsunterausschuss der BIH

Das Fachkonzept ist in Abstimmung mit dem Integrations- bzw. Inklusionsamt regelmäßig zu überprüfen und bei wesentlichen Änderungen zu aktualisieren. Wesentliche Änderungen bedürfen dabei der Zustimmung des Integrations- bzw. Inklusionsamtes.

4.2 Personal

4.2.1 Kursleitung

Die Kursleitung trägt die fachliche Gesamtverantwortung für die Qualifizierung, begleitet den Lernprozess der Teilnehmenden kontinuierlich und stellt die Qualität der Weiterbildung sicher. Zur Sicherstellung der Qualität der Weiterbildung sind adäquate Stellvertretungen einzuplanen, die die genannten Kriterien erfüllen. Die Kursleitung verfügt über:

- eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium mit sozialem, (reha- oder sonder-)pädagogischem oder therapeutischem Schwerpunkt in Verbindung mit einer durch das Integrations- bzw. Inklusionsamt anerkannten Weiterbildung zum Jobcoach am Arbeitsplatz⁵.
- eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium mit jeweils mindestens zweijähriger Berufserfahrung (auf der Qualifikationsebene eines Meister/Technikers) und eine pädagogische Qualifikation (z.B. rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung für Ausbilder/Ausbilderinnen) in Verbindung mit einer durch das Integrations- bzw. Inklusionsamt anerkannten Weiterbildung zum Jobcoach am Arbeitsplatz sowie
- mindestens 500 Stunden einschlägige JobcoachingAP-Praxis und
- eine nachgewiesene pädagogisch-didaktische Kompetenz⁶.

In begründeten Ausnahmefällen kann das zuständige Integrations- bzw. Inklusionsamt Abweichungen zulassen, sofern die Gleichwertigkeit der Qualifikation und Erfahrung nachgewiesen wird und mindestens zwei der genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

4.2.2 Referentinnen und Referenten

Referentinnen und Referenten verfügen über:

- im Regelfall mindestens 300 Stunden JobcoachingAP-Praxis,
- einschlägige fachliche Expertise sowie
- Beratungserfahrung im Kontext der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.
- eine nachgewiesene pädagogisch-didaktische Kompetenz⁷.

⁵ Jobcoaching-Weiterbildung, welche die QM-Standards von JADE und die des bundesweiten QM-Netzwerkes Jobcoaching berücksichtigt

⁶ Lehrerfahrung oder Dozententätigkeit

⁷ Lehrerfahrung oder Dozententätigkeit

Der Einsatz von Referentinnen und Referenten ohne JobcoachingAP-Qualifizierung oder Anerkennung ist auf angemessene Zeiten in Relation zum Einsatz der Referentinnen und Referenten mit JobcoachingAP-Qualifizierung zu begrenzen.

5. Mindeststandards der Qualifizierung

5.1 Umfang, Dauer und Formate

Die Qualifizierung umfasst mindestens 340 Unterrichtseinheiten (UE) mit den unter Punkt 5.2 dargestellten Inhalten, wovon mind. 135 UE in Präsenz erfolgen müssen. Die Qualifizierung erstreckt sich i.d.R. über einen Zeitraum von mindestens 9 bis maximal 14 Monaten.

Die Gruppengröße umfasst bis zu 16 Teilnehmende und kann für Teilnehmende einzelner Module temporär erhöht werden.

Mindestens zwei Drittel der Vermittlung von Fachinhalten erfolgen im Präsenzformat. Online-Anteile sind möglich, sofern geeignete technische und didaktische Voraussetzungen gegeben sind.

Der Qualifizierungsanbieter stellt geeignete, möglichst barrierefreie Räume, eine angemessene technische Ausstattung sowie Lern- und Arbeitsmaterialien bzw. eine digitale Lernplattform zur Verfügung. Den Teilnehmenden wird auch ein kontinuierlicher Zugang zu Lernunterlagen ermöglicht. Außerdem hat der Anbieter eine fachlich qualifizierte Erreichbarkeit für Interessierte und Teilnehmende zu gewährleisten.

Die Qualifizierung stellt insgesamt sicher, dass die Teilnehmenden ein Kompetenzprofil erwerben, das die Anforderungen der jeweils geltenden Leistungsbeschreibung zum Jobcoaching am Arbeitsplatz nach dem SGB IX abbildet.

Dies umfasst insbesondere:

- Verständnis von Auftrag, Zielsetzung und rechtlichen Rahmenbedingungen,
- strukturierte Auftragsklärung unter Einbeziehung aller Beteiligten,
- Planung, Umsetzung und Dokumentation des Jobcoaching-Prozesses,
- Kooperation mit Betrieben, Fachdiensten und Leistungsträgern,
- reflektierte Rollenwahrnehmung im Spannungsfeld von Unterstützung, Beratung und betrieblichen Anforderungen.

Die konkrete Ausgestaltung der Kompetenzvermittlung kann variieren, sofern die Erfüllung der grundlegenden Anforderungen der Leistungsbeschreibung nachgewiesen wird.

5.2 Inhalte (Mindestkatalog)

Die Qualifizierung umfasst mindestens die folgenden Inhalte:

- Einführung in das Konzept Jobcoaching am Arbeitsplatz, Rolle, Haltung und professionelles Selbstverständnis

- Selbstintegration des Jobcoaches am Arbeitsplatz, insbesondere Rollenklärung, Positionierung im Betrieb, professionelle Abgrenzung sowie Gestaltung tragfähiger Arbeitsbeziehungen
- Auftragsklärung, Planung und Zielfindung im Kontext betrieblicher Anforderungen und leistungsrechtlicher Rahmenbedingungen
- Interventionen im Jobcoaching-Prozess sowie Gestaltung von Reflexions- und Zwischengesprächen
- Methodische Umsetzung von Jobcarving (als Teil eines Jobcoachings am Arbeitsplatz)
- Umgang mit Konflikten, Krisen und emotional belastenden Situationen
- Gestaltung von Stabilisierungsphasen, Übergängen und Abschluss des Jobcoaching-Prozesses
- Thematische Vertiefung, Praxisreflexion und Transfer (z. B. Fallarbeit, Selbsterfahrung, Rollenspiele)
- Dokumentation und Berichtswesen

5.3 Praxisanteile und Abschluss

Bestandteile der Qualifizierung sind:

- selbst durchgeführtes Jobcoaching am Arbeitsplatz, wovon mind. 30 Coachingstunden und das Zwischengespräch absolviert sein müssen,
- Intervention in Kleingruppen sowie fallbezogene Einzelsupervision,
- Erstellung einer Abschlussarbeit und Teilnahme an einem Abschlusskolloquium unter Beteiligung von Fachpersonal eines Leistungsträgers.

Mit erfolgreichem Abschluss erhalten die Teilnehmenden ein Zertifikat zum Jobcoach am Arbeitsplatz.

6. Zugangsvoraussetzungen für Teilnehmende

Zugangsvoraussetzungen sind:

- a) abgeschlossene Berufsausbildung mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung und pädagogischer Qualifikation (mind. Ausbildereignung)
oder
- b) berufsqualifizierender Abschluss im Bereich Pädagogik, Gesundheit oder Soziales mit mindestens einjähriger Berufserfahrung
oder
- c) Hochschulabschluss mit entsprechendem Schwerpunkt und mindestens einjähriger Berufserfahrung.

7. Evaluation, Qualitätssicherung und Steuerung

Zur Qualitätssicherung sind je Weiterbildung mindestens eine Zwischenevaluation und eine Abschlussevaluation durchzuführen. Die Ergebnisse sind auszuwerten und bei der Weiterentwicklung des Angebots zu berücksichtigen.

Wesentliche Änderungen der Qualifizierung sind mit den Integrations- bzw. Inklusionsämtern⁸ abzustimmen und ggfls. deren Zustimmung einzuholen.

8. Anerkennung von Weiterbildungen

8.1 Anerkennung

Die Anerkennung des Fachkonzeptes und eines Qualifizierungsanbieters erfolgt durch die Integrations- bzw. Inklusionsämter⁹. Das Integrations- bzw. Inklusionsamt kann hierzu dem Anbieter ein Zertifikat ausstellen (Wortlaut: „anerkannter Qualifizierungsanbieter von Jobcoaching am Arbeitsplatz“).

Bei der Anerkennung von Qualifizierungsanbietern und Überprüfung von Qualifizierungsangeboten ist insbesondere zu berücksichtigen, ob das Qualifizierungskonzept geeignet ist, die Anforderungen der Leistungsbeschreibung zum Jobcoaching am Arbeitsplatz nach dem SGB IX nachhaltig zu vermitteln.

Erfüllt ein Qualifizierungsanbieter die Mindeststandards nicht mehr, kann das Integrations- bzw. Inklusionsamt die Anerkennung aussetzen oder entziehen. Vor einer Beendigung ist dem Anbieter eine angemessene Frist zur Nachbesserung einzuräumen.

8.2 Anerkennung von Kooperationen

Weiterbildungsanbieter, deren Angebote die Kriterien der Empfehlung nicht vollständig erfüllen, können durch Kooperationen mit bereits anerkannten Weiterbildungsanbietern dennoch anerkannt werden, sofern die fehlenden Inhalte durch geeignete Module nachweislich ergänzt werden.

Voraussetzung hierfür ist, dass die Gesamtqualifizierung in ihrer Summe den in dieser Empfehlung definierten Kompetanzanforderungen entspricht. Der Nachweis der Gleichwertigkeit erfolgt insbesondere durch:

- die transparente Dokumentation der absolvierten Module,
- die Zuordnung der Module zu den jeweiligen Kompetenzbereichen der Checkliste sowie
- den erfolgreichen Abschluss eines Kolloquiums bei einem nach dieser Empfehlung zertifizierten Weiterbildungsanbieter.

Das Abschlusskolloquium dient der Überprüfung, ob die Teilnehmenden die erforderlichen fachlichen, methodischen und reflexiven Kompetenzen eines Jobcoaches am Arbeitsplatz erworben haben. Die Zertifizierung erfolgt in diesem Fall in Kooperation der beteiligten Weiterbildungsanbieter.

⁸ bzw. dem zu bildenden Unterausschuss der BIH

⁹ Die Prüfung erfolgt durch die hier beteiligten Integrations-/ Inklusionsämter bzw. durch einen zu bildenden Arbeitsunterausschuss der BIH

9. Checkliste

Zur Unterstützung bei einem Anerkennungs-, Überprüfungs- und Nachsteuerungsverfahren wird eine **Checkliste für Anerkennungsverfahren** verwendet. Die Checkliste ist diesem Dokument als **Anlage** beigefügt und dient der strukturierten, transparenten und einheitlichen Anwendung der Mindeststandards.

Sie entfaltet keine eigenständige Regelungswirkung, sondern konkretisiert die Anwendung der Mindeststandards im Rahmen der fachlichen Prüfung.

**Checkliste für Anerkennungsverfahren für Qualifizierungen zum Jobcoach am Arbeitsplatz
(JCAP)**

A. Formale Angaben zum Qualifizierungsanbieter

- Name und Rechtsform des Anbieters
 - Anschrift / Kontaktdaten
 - Verantwortliche Ansprechperson
 - Bezeichnung der Qualifizierung
 - Geplanter Durchführungszeitraum
 - Zielgruppe der Qualifizierung
-

B. Fachkonzept (Strukturqualität)

B.1 Vorliegen und Vollständigkeit

- Fachkonzept liegt vor
- Fachkonzept ist schlüssig aufgebaut
- Fachkonzept beschreibt Zielsetzung der Qualifizierung
- Fachkonzept beschreibt Personaleinsatz und beinhaltet Qualifizierungsnachweise
- Fachkonzept benennt Zielgruppe und Zugangsvoraussetzungen
- Fachkonzept enthält Aussagen zu Inhalten, Umfang, Formaten und Dauer
- Fachkonzept enthält Aussagen zu Methoden und Didaktik
- Fachkonzept beschreibt Evaluation und Qualitätssicherung

Bewertung:

- erfüllt erfüllt mit Auflagen nicht erfüllt
-

B.2 Bezug zur Leistungsbeschreibung nach SGB IX (BIH)

- Fachkonzept nimmt ausdrücklich Bezug auf die „Empfehlung für die Erbringung von finanziellen Leistungen zum Jobcoaching am Arbeitsplatz nach dem SGB IX“ (BIH)
- Es ist nachvollziehbar dargestellt,
 - wie die Anforderungen der Leistungsbeschreibung vermittelt werden

- welche Kompetenzen die Absolventinnen und Absolventen erwerben sollen
- Die Rolle des Jobcoaches im Kontext von Auftrag, Leistungsträger und Betrieb ist klar beschrieben

Bewertung:

- erfüllt erfüllt mit Auflagen nicht erfüllt
-

C. Personal (Mindeststandards)

C.1 Kursleitung

- Kursleitung und Stellvertretung benannt
- Nachweis einer anerkannten Jobcoaching-Qualifizierung oder Anerkennung durch das Integrations-/ Inklusionsamt liegt vor
- Nachweis von mindestens 500 Stunden einschlägiger Jobcoaching-Praxis liegt vor
- Pädagogisch-didaktische Kompetenz ist nachvollziehbar belegt
- Rolle der Kursleitung (Gesamtverantwortung, Lernprozessbegleitung) ist beschrieben

Öffnungsklausel geprüft:

- keine Abweichung
- Abweichung beantragt
- Abweichung fachlich begründet und akzeptiert

Bewertung:

- erfüllt erfüllt mit Auflagen nicht erfüllt
-

C.2 Referentinnen und Referenten

- Referentinnen und Referenten benannt
- Fachliche Expertise und Beratungserfahrung nachvollziehbar
- Im Regelfall mindestens 300 Stunden Jobcoaching-Praxis nachgewiesen
- Anteil ohne Jobcoaching-Qualifizierung ist definiert

Bewertung:

- erfüllt erfüllt mit Auflagen nicht erfüllt
-

D. Qualifizierungsumfang und -formate (Prozessqualität)

- Gesamtumfang mindestens 340 Unterrichtseinheiten
- Dauer mindestens 9 Monate bis max. 14 Monate
- Gruppengröße max. 16 Teilnehmende/ ggf. weitere Plätze für Modulteilnehmende
- Präsenzanteil mindestens 2/3
- Online-Anteile didaktisch begründet und technisch abgesichert

Bewertung:

- erfüllt
 - erfüllt mit Auflagen
 - nicht erfüllt
-

E. Inhalte (Mindestkatalog)

- Einführung in Konzept, Rolle, Haltung und Selbstverständnis
- Selbstintegration des Jobcoaches am Arbeitsplatz (Rollenklärung, Positionierung, Abgrenzung)
- Auftragsklärung, Planung und Zielfindung
- Interventionen, Reflexions- und Zwischengespräche
- Jobcarving (als Teil des Jobcoachings am Arbeitsplatz)
- Umgang mit Konflikten und Krisen
- Stabilisierung und Abschluss
- Praxisreflexion und Transfer
- Dokumentation und Berichtswesen

Bewertung:

- vollständig
 - teilweise
 - unzureichend
-

F. Praxisanteile und Abschluss

- Selbst durchgeführtes Jobcoaching am Arbeitsplatz vorgesehen
- Intervention in Kleingruppen vorgesehen
- Fallbezogene Einzelsupervision vorgesehen
- Abschlussarbeit vorgesehen
- Abschlusskolloquium unter Beteiligung von Fachpersonal eines Leistungsträgers vorgesehen

Bewertung:

- erfüllt
- erfüllt mit Auflagen
- nicht erfüllt

G. Infrastruktur, Lernmaterialien und Erreichbarkeit

- Geeignete, möglichst barrierearme Räume vorhanden
- Erforderliche technische Ausstattung vorhanden
- digitale Lernplattform vorhanden
- Lern- und Arbeitsmaterialien vorgesehen
- Kontinuierlicher Zugang zu Unterlagen gewährleistet

Bewertung:

- erfüllt erfüllt mit Auflagen nicht erfüllt
-

H. Zugangsvoraussetzungen für Teilnehmende

- Zugangsvoraussetzungen gemäß Mindeststandards klar benannt
- Verfahren zur Prüfung der Zugangsvoraussetzungen beschrieben
- Beratendes Vorgespräch vorgesehen
- Öffnungsklauseln transparent geregelt

Bewertung:

- erfüllt erfüllt mit Auflagen nicht erfüllt
-

J. Evaluation, Qualitätssicherung und Steuerung

- Zwischenevaluation vorgesehen
- Abschlussevaluation vorgesehen
- Verfahren zur Auswertung und Weiterentwicklung beschrieben
- Regelung zur Anzeige wesentlicher Änderungen vorhanden

Bewertung:

- erfüllt erfüllt mit Auflagen nicht erfüllt
-

K. Gesamteinschätzung und Entscheidung

Gesamtbewertung:

- Anerkennung empfohlen
- Anerkennung mit Auflagen empfohlen
- Anerkennung nicht empfohlen

Begründung / Auflagen / Hinweise:

.....

.....

.....

.....

.....

Datum / Unterschrift Integrations-/ Inklusionsamt:

.....

Hinweis zur Anwendung

Diese Checkliste dient der **einheitlichen, transparenten und nachvollziehbaren Prüfung** von Qualifizierungsangeboten. Sie ersetzt keine fachliche Einzelfallbewertung, sondern strukturiert diese.