

Leistungsbeschreibung vom 01.06.2025

der Deutschen Rentenversicherung,
vertreten durch die Deutsche Rentenversicherung Bund,
der Bundesagentur für Arbeit,
der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

und

der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter

und Hauptfürsorgestellen

zur Förderung eines Jobcoachings nach dem SGB IX

Präambel

Durch das 1. Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes vom 6. Juni 2023 hat der Gesetzgeber die Übernahme der Kosten für ein Jobcoaching auch in den Katalog der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 SGB IX aufgenommen. Um einen weitgehend einheitlichen Rahmen für die Leistungserbringung zu gewährleisten, haben sich die Bundesagentur für Arbeit, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, die Deutsche Rentenversicherung und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen auf eine gemeinsame Leistungsbeschreibung verständigt.

Diese Leistungsbeschreibung dient als Grundlage für die Ermessensausübung für alle Entscheidungen, die die Integrations- bzw. Inklusionsämter oder die Rehabilitationsträger im Kontext Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben im Hinblick auf die Förderung eines Jobcoachings treffen.

Im Rahmen eines Modell- und Forschungsprojektes der HAWK Hildesheim unter dem Namen „JADE – Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren“¹ wurden Standards für Qualitätsmerkmale für ein Jobcoaching^{AP} entwickelt, an denen sich diese Leistungsbeschreibung orientiert.

1. Ziele der Leistung Jobcoaching

Jobcoaching im Sinne des SGB IX weist insbesondere die folgenden Merkmale auf:

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

- Ein Jobcoaching findet im Betrieb am Arbeits-/Ausbildungsplatz des betroffenen Menschen statt. Die Durchführung setzt daher einen Arbeits-/Ausbildungsplatz voraus und kann nur als Hilfe zur Erhaltung eines Arbeits-/Ausbildungsplatzes erbracht werden. Es beginnt frühestens mit der Aufnahme der Beschäftigung/Ausbildung. Ein Jobcoaching wird von betriebsexternen Fachkräften durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag des Menschen einbinden.
- Jobcoaching hat das Ziel, die betrieblich Beteiligten (den betroffenen Menschen, Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen, sowie ggfs. weitere an einer Beschäftigung/Ausbildung beteiligte Stellen, z.B. Berufsschule oder Schulbegleitung) zu befähigen, eigene Lösungen bei Herausforderungen am Arbeits-/Ausbildungsplatz zu entwickeln. Um dieses Ziel zu erreichen, initiiert und gestaltet ein Jobcoach Lern- und Entwicklungsprozesse einerseits des Menschen zur Erbringung der betrieblichen Anforderungen an seinem Arbeits-/Ausbildungsplatz und andererseits der Kolleginnen und Kollegen, Führungskräfte und weiterer betrieblich Beteiligter zur Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und der Arbeitssituation. Zur Sicherstellung persönlicher/vertraulicher Gespräche, sollte ein störungsfreier Besprechungsort im Betrieb zur Verfügung stehen.

2. Anlässe für die Leistung Jobcoaching

- (1) Es gibt verschiedene Konstellationen in Arbeits-/Ausbildungsverhältnissen, die Anlass für ein Jobcoaching geben können. Diese Konstellationen können sich sowohl in bestehenden als auch in neuen Beschäftigungsverhältnissen ergeben.
- (2) Jobcoaching eignet sich insbesondere bei:
 - Nachlassen der Leistungsfähigkeit oder -Geschwindigkeit,
 - Störung der Betriebsabläufe oder der Zusammenarbeit,
 - Schwierigkeiten, Aufgaben zu strukturieren, zu priorisieren und/oder zu Ende zu führen,
 - Innerbetrieblicher Umsetzung, mit erforderlicher Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz,
 - Komplikationen bei der innerbetrieblichen Kommunikation,
 - Gefährdung des erfolgreichen Ausbildungsabschlusses,
 - Wiedereinstieg nach längerer Arbeitsunfähigkeit, um die arbeitstägliche Leistungsfähigkeit über einen längeren Zeitraum kontinuierlich zu verbessern.

3. Leistungsinhalte eines Jobcoachings

- (1) Jobcoaching ist weder identisch mit noch eine Teilleistung einer Berufsbegleitung/arbeitsbegleitender Begleitung durch den Integrationsfachdienst (IFD) nach § 185 Abs. 2 Sätze 4 und 5 SGB IX i.V.m. § 185 Abs. 3 Nr. 3 SGB IX oder § 49 Abs. 6 Satz 2 Nr. 9 SGB IX. Die Aufgaben der IFD im Rahmen der Beauftragung durch Reha-Träger sind in der Gemeinsamen Empfehlung der BAR

“Integrationsfachdienste“² vereinbart. Mit Jobcoaching ist nicht die (dauerhafte) Unterstützung bei der Erfüllung arbeitsvertraglich geregelter Arbeitsleistung oder Handreichungen gemeint (Arbeitsassistenten), ebenso wenig die Sicherstellung der notwendigen Kommunikation in Form einer Gebärdendolmetschdienstleistung.

- (2) Jobcoaching ist eine eigenständige Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Diese kann in Abstimmung mit dem zuständigen Kostenträger auch in Kombination mit anderen Leistungen durchgeführt werden. Soweit Jobcoaching im Rahmen von anderen Leistungen organisiert wird oder Teil einer anderen Leistung ist, werden keine Kosten eines zusätzlichen Jobcoachings übernommen.
- (3) Zur Erreichung der Ziele eines Jobcoachings ist der Einbezug, die Sensibilisierung und die Befähigung des betrieblichen Umfeldes zum Umgang mit behinderungsbedingten Einschränkungen unabdingbar.
- (4) Jobcoaching ist ein bedarfsabhängiger, zeitlich begrenzter, ziel- und ergebnisorientierter Prozess von in der Regel mehreren Monaten (Näheres regelt Punkt 6).
- (5) Inhalte des Jobcoachings können insbesondere Methoden und Angebote sein, insbesondere für:
 - eine Unterstützung, unmittelbar bei/nach Aufnahme eines konkreten Arbeits-/Ausbildungsplatzes,
 - die Begleitung eines Wiedereinstiegs nach längerer Arbeitsunfähigkeit,
 - die Unterstützung bei einer behinderungsgerechten Einarbeitung,
 - die Unterstützung bei dem erforderlichen Einsatz von (technischen) Hilfsmitteln und das Erlernen des Umgangs mit diesen am Arbeits-/Ausbildungsplatz,
 - die Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme,
 - die Stabilisierung eines bestehenden Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses,
 - eine Unterstützung beim Erlernen neuer Aufgaben in bestehenden Arbeits-/Ausbildungsverhältnissen,
 - eine Unterstützung, wenn Arbeitsfähigkeiten behinderungsbedingt nachlassen,
- (6) Das Jobcoaching umfasst vier ineinander übergehende Phasen:
 - Auftragsklärung und Planung
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, wie ein individuell zu gestaltendes Jobcoaching durchgeführt werden könnte. Dabei werden die erforderlichen Rahmenbedingungen wie Ziele, Leistungen, Beginn des Jobcoachings, voraussichtliche Dauer, Zeitumfang

² https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/_publikationen/reha_vereinbarungen/pdfs/GEIntegrationsfachdienste.web.pdf

in Stunden sowie konkretes Vorgehen geplant. Diese werden im Anschluss mit den betrieblich Beteiligten abgesprochen und in einem Maßnahmenplan festgehalten, welcher dem Leistungsträger übersandt wird. Der Maßnahmenplan ist wichtiger Bestandteil eines qualifizierten Jobcoachings am Arbeitsplatz und wird innerhalb der ersten 6 bis 8 Wochen erstellt. Er bietet Informationen zum Arbeitnehmenden/Auszubildenden und zum Arbeitsumfeld. Bestandteile sind eine aktuelle Situationsbeschreibung und Zielbeschreibung, sowohl aus Sicht der Arbeitnehmenden/ Auszubildenden als auch aus der Sicht des Arbeitgebers. Der Maßnahmenplan bietet eine Konzeptionierung der Maßnahme mit Zielen (SMART) und benennt konkret Methoden, Dauer und Stundenumfang.

- Selbstintegration

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.

- Intervention und Arbeitsgestaltung

In der Interventions- und Gestaltungsphase bringen sich die Jobcoaches handlungsorientiert mit ihren sich aus den Qualifikationsanforderungen ergebenden Kernkompetenzen als Gestalter von Veränderungsprozessen im Arbeitsfeld ein. Die Arbeitnehmenden/Auszubildenden sollen neue oder veränderte Arbeitsabläufe, Regeln und Fertigkeiten erlernen. Die Kollegen und Führungskräfte erhalten vom Jobcoach Ideen und Vorschläge zur behinderungsgerechten Anpassung der betrieblichen Anforderungen. Zudem sollen auf der kommunikativen Ebene Inklusionsprozesse gefördert werden.

- Stabilisierung und Abschluss

In der Phase von Stabilisierung und Abschluss implementieren die Jobcoaches mit den Beteiligten bei Bedarf ein individuelles Unterstützungssystem z.B. durch Kollegen/Kolleginnen, betriebliche Funktionsträger (Mitarbeitervertretung, Schwerbehindertenvertrauensperson, betrieblicher Sozialdienst, o.ä.)

oder Beteiligung des IFD für die Person mit besonderem Unterstützungsbedarf zur nachhaltigen Sicherung der Ergebnisse. Der Umfang der Jobcoaching-Unterstützung nimmt i.d.R. mit zunehmender Förderdauer ab und schließt mit einem Abschlussgespräch ab.

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

4. Qualitätsanforderungen an Leistungserbringer

4.1. Qualität der Leistungserbringer

(1) Qualifikationsanforderungen der Jobcoaches bestehen aus:

Abgeschlossener Berufsausbildung oder einem abgeschlossenen Studium mit sozialem, (reha- oder sonder-)pädagogischem oder therapeutischem Schwerpunkt in Verbindung mit einer Jobcoaching-Weiterbildung³, welche die QM-Standards von JADE und die des bundesweiten QM-Netzwerkes Jobcoaching berücksichtigt.

Oder:

Abgeschlossener Berufsausbildung oder einem abgeschlossenen Studium mit mehrjähriger Berufserfahrung (auf der Qualifikationsebene eines Meister/Technikers) und eine pädagogische Qualifikation (mind. Ausbildeignung, rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung für Ausbilder/Ausbilderinnen, u.a.) in Verbindung mit einer Jobcoaching-Weiterbildung, welche die QM-Standards von JADE und die des bundesweiten QM-Netzwerkes Jobcoaching berücksichtigt.

Die Jobcoaching-Weiterbildungen, die bislang auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) anerkannt sind, umfassen folgende Kompetenzfelder (detaillierte Informationen dazu sind in der Anlage dargestellt):

- I. Fachliche Kompetenzen**
- II. Analytische und strategische Kompetenzen**
- III. Systemische Kompetenzen**
- IV. Kommunikative Kompetenzen**
- V. Soziale und emotionale Kompetenzen**
- VI. Technische Kompetenzen**

(2) Darüber hinaus ist die Beauftragung von Jobcoaches mit abgeschlossener Berufsausbildung und mindestens 3-jähriger Berufspraxis in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen im Arbeitsleben unter Einbezug der o.g. Ziele und Inhalte möglich.

(3) Die Prüfung und Kontrolle erfolgt durch die Inklusionsämter.

³ Die BIH und die BAG UB haben einen Überblick über solche JC-Weiterbildungen erarbeitet und aktualisieren und erweitern diesen kontinuierlich.

4.2. individuelle Dokumentation und Ergebnisbeobachtung

Der Dokumentation des Jobcoachings gegenüber dem Leistungsträger kommt bezüglich der Ergebnisbeobachtung und –Bewertung eine besondere Aufmerksamkeit zu. Die Dokumentation enthält insbesondere

- Den Maßnahmeplan, der spätestens nach Abschluss der Phase „Auftragsklärung und Planung“ vorgelegt werden muss und der Angaben zum vereinbarten Ziel/ den vereinbarten Zielen, den konkreten geplanten Maßnahmen und zum zeitlichen Umfang (Dauer und Stundenumfang) des Jobcoachings enthalten muss.
- Einen Zwischenbericht, der zur Mitte der Gesamtcoachingprozesses bzw. spätestens 3 Monate nach Beginn des Jobcoachings zu erstellen ist und der einen Zwischenstand zur Umsetzung des Maßnahmeplans und ggfs. Änderungen daran enthalten muss.
- Einen Abschlussbericht, der auf den Maßnahmeplan sowie den Zwischenbericht Bezug nimmt und den Gesamtverlauf des Jobcoachings einschließlich der erreichten Ergebnisse enthalten muss. Dieser ist spätestens 14 Tage nach Ende des Jobcoachings vorzulegen und enthält gegebenenfalls Empfehlungen zum weiteren Unterstützungsbedarf.

5. Beauftragung des Leistungserbringers

- (1) Hinsichtlich der Zuständigkeit und Abgrenzung der Rehabilitationsträger und Inklusionsämter wird auf Ziffer 2 der Verwaltungsvereinbarung „Begleitende Hilfen“ der BAR e.V. hingewiesen⁴.
- (2) Die Rehabilitationsträger können die Kosten eines Jobcoachings als Leistung zur Erhaltung eines Arbeits-/Ausbildungsplatzes auf der Grundlage § 49 Abs. 3 i.V.m. Abs. 8 Nr. 2a SGB IX übernehmen. Fördervoraussetzung ist, dass Jobcoaching die im Einzelfall erforderliche Leistung zur Stabilisierung eines neu aufgenommenen oder zur Sicherung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses darstellt. Als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben kann Jobcoaching nur durch den Menschen mit Behinderungen selbst beantragt werden, nicht durch dessen Arbeitgeber. Sofern Jobcoaching nicht die erforderliche Leistung darstellt, weil andere Bedarfe festgestellt wurden, entscheidet der Rehabilitationsträger über ggfs. notwendige Leistungen. § 185 Abs. 6 SGB IX beinhaltet keine Leistungsverpflichtung der Rehabilitationsträger.
- (3) Die Integrations-/Inklusionsämter können die Kosten eines Jobcoachings als Leistung der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben auf der Grundlage § 185 SGB IX i.V.m. §§ 24 oder 25 SchwbAV übernehmen. Die Förderung eines Jobcoachings durch die Integrations- bzw. Inklusionsämter ist möglich, wenn die allgemeinen Leistungsvoraussetzungen vorliegen, insbesondere § 185 Abs. 2 S. 3 SGB IX (Teilzeitbeschäftigungen von mindestens 15 Stunden bzw. in Inklusionsbetrieben 12 Stunden pro Woche) und § 18 SchwbAV. Eine finanzielle Förderung durch die Integrations- bzw. Inklusionsämter kann auch an den Arbeitgeber auf Grundlage des § 185 Abs. 3 Nr. 2 e SGB IX i.

⁴ https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/reha_vereinbarungen/pdfs/Begleitende_Hilfe_LTA_Verwaltungsvereinbarung_final.pdf

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.

- (4) Grundsätzlich ist die Förderung eines Jobcoachings vom zuständigen Kostenträger zu bewilligen und auch mit diesem abzurechnen. Abweichungen davon sind aufgrund regionaler, länderspezifischer und bilateraler Vereinbarungen möglich.
- (5) Eine vorläufige Leistungserbringung durch die Integrations-/Inklusionsämter gem. § 185 Abs. 7 SGB IX kommt nicht in Betracht. Die Integrations-/Inklusionsämter binden den vermutlich zuständigen Rehabilitationsträger per Teilhabeplankonferenz bei der Bedarfsfeststellung mit ein zur Klärung, ob dieser die Kosten für Jobcoaching übernehmen kann. Das Ergebnis wird im Teilhabeplan festgehalten.

6. Finanzierung des Leistungserbringers

- (1) Für das Jobcoaching wird eine Pauschale für eine Fachleistungsstunde vereinbart. Durch den Leistungserbringer/Jobcoach sind folgende Aufwände bedarfsgerecht zu kalkulieren:
 - Finanzierung des Aufwands des Jobcoaches zur Erstellung eines Maßnahmeplans (Nach Aufwand der tatsächlichen Stunden oder pauschal)
 - Finanzierung der tatsächlichen Coachingtätigkeit auf Basis des Maßnahmeplans nach Fachleistungsstunden. Eine Fachleistungsstunde beinhaltet alle coachingbezogenen Aufwände für Vor- und Nachbereitung einschließlich des aufgeführten Berichtswesens.
 - Finanzierung von Fahrtkosten und Fahrzeiten.
 - Die Preise für die angegebenen Kostenarten (Maßnahmeplan, Fachleistungsstunden und Fahrzeiten/Fahrtkosten) ergeben sich aus den regionalen Förderrichtlinien/Förderempfehlungen der Integrations-/Inklusionsämter, auf die im Angebot der Jobcoaches hingewiesen werden muss.
- (2) Ein Jobcoaching umfasst die Erstellung des Maßnahmeplans sowie darüberhinausgehend die tatsächliche Coachingtätigkeit von insgesamt ca. 50-60 Fachleistungsstunden über die Dauer von bis zu 6 Monaten. Ein reguläres Jobcoaching sollte nicht länger als max. 12 Monate dauern. Darüber hinausgehende Stunden oder Zeiträume müssen im Zwischenbericht begründet und vom Kostenträger genehmigt werden.
- (3) Das Jobcoaching kann auch in Form eines Persönlichen Budgets gem. § 29 SGB IX ausgeführt werden.

Anlage zur Leistungsbeschreibung Jobcoaching – Kompetenzfelder, die der Jobcoach abbilden soll (Ziff. 4, I. bis VI.)

I. Fachliche Kompetenzen

- Behinderungsspezifische Kenntnisse: Kenntnisse über die behinderungsbedingten Auswirkungen, Einschränkungen und Bedarfe am Arbeitsplatz sowie weiterführende Unterstützungsmöglichkeiten der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben wie technische Hilfen, kommunikative Hilfen (Gebärdensprachdolmetschende etc.)
- Branchenkenntnisse: Verstehen der individuellen Anforderungen und des spezifischen Arbeitsplatzprofils
- Kenntnisse der Arbeitsgesetzgebung: Vertrautheit mit Arbeits-/Arbeitnehmerrechten und relevanten gesetzlichen Bestimmungen

II. Analytische und strategische Kompetenzen

- Problemlösungsfähigkeit: Identifikation von Störfaktoren/Hindernissen und Entwicklung von Lösungsstrategien
- Planungs- und Organisationsfähigkeit: Entwicklung und Erstellung individueller Lösungsräume und Unterstützung bei deren Umsetzung

III. Systemische Kompetenzen

- Ganzheitliche Sichtweise: Erkennen und Verstehen von Zusammenhängen und Wechselwirkungen innerhalb eines Systems
- Verständnis von wechselseitigen Abhängigkeiten, wie Veränderungen in einem Teil des Systems andere Teile beeinflussen
- Komplexitätsmanagement: Umgang mit Unsicherheit und Mehrdeutigkeit sowie Anpassung an sich verändernde Bedingungen und Bedarfe innerhalb des Systems
- Dynamiken und Prozesse: Verstehen von Prozessen innerhalb des Systems und Berücksichtigung langfristiger Auswirkung von Entscheidungen und Handlungen
- Resilienzförderung: Stärkung der Widerstandsfähigkeit des Systems gegenüber Veränderungen und Krisen
- Change-Management: Planung und Begleitung von Veränderungsprozessen innerhalb des Systems
- Selbstreflexion: Fähigkeit zur kritischen Selbstbetrachtung und zur Reflexion der eigenen Rolle und des eigenen Einflusses im System

IV. Kommunikative Kompetenzen

- Interpersonelle Kommunikation: Fähigkeit, klar und einfühlsam zu kommunizieren, sowohl mündlich als auch schriftlich
- Aktives Zuhören: Zuhören und Verstehen der Anliegen und Bedarfe der Prozessbeteiligten
- Beratungskompetenz: Führen effektiver Beratungs- und Coaching-Gespräche

V. Soziale und emotionale Kompetenzen

- Empathie: Einfühlungsvermögen, um die Perspektive(n) der Prozessbeteiligten verstehen und einordnen zu können, sowie angemessen reagieren zu können
- Geduld und Flexibilität: Geduldiger Umgang mit den Lernfortschritten der Klientel sowie flexible Reaktion auf wechselnde Bedarfe der Beteiligten
- Motivationsfähigkeit: Fähigkeit Klienten zu motivieren und sie bei der Erreichung der vereinbarten Ziele zu unterstützen

VI. Technische Kompetenzen

- Nutzung/Kenntnisse von Coaching-Tools: Vertrautheit im Umgang verschiedener Tools, die im Jobcoaching-Prozess angewendet werden können
- Digitale Kompetenz: Kenntnisse im Umgang mit gängigen Softwareanwendungen und digitalen Plattformen