

Gemeinsame Grundsätze für das Jobcoaching als zusätzliche Individuelleistung

**im Rahmen der
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
im Arbeitsbereich einer WfbM nach § 67 Abs. 1 e LRV
zur Vorbereitung eines konkreten sozialversicherungspflichtigen
Arbeitsverhältnisses am allgemeinen Arbeitsmarkt
als zusätzliche Individuelleistung nach § 66 Abs. 2 LRV**

vom 19.11.2024

Präambel:

In Baden-Württemberg hat die Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine lange und gute Tradition, die vor allem durch die enge und gut abgestimmte Zusammenarbeit der Fachkräfte aus den Werkstätten und von den Integrationsfachdiensten möglich geworden ist. Im Zentrum steht die Zusammenarbeit aller Beteiligten. Auf den Erfahrungen und Rahmenempfehlungen aus früheren erfolgreichen gemeinsamen Maßnahmen (beispielsweise Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ oder „Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ KoBV) basieren die Grundsätze für das Jobcoaching nach § 67 Abs. 1 e LRV. Durch diese Erfahrungen wurde das Jobcoaching näher beschrieben und die Bedeutung von „Jobcoaching“ bestätigt. Mit Abschluss des Landesrahmenvertrages soll Jobcoaching als wirksames personales Unterstützungselement zur Erlangung von Arbeitsverhältnissen ermöglicht werden. Die Gemeinsamen Grundlagen für das Jobcoaching folgen der Systematik der entsprechenden Rahmenempfehlung, die zwischen der LAG-WfbM und dem KVJS-Integrationsamt 2012 abgeschlossen wurde.

Darüber hinaus können die Vertragsparteien vor Ort zur Weiterentwicklung der bestehenden Leistungs- und Finanzierungsstrukturen des Jobcoachings Zielvereinbarungen nach § 5 Abs. 1 LRV schließen.

Die Erkenntnisse aus dem Werkstattmonitoring in Bezug auf das Jobcoaching werden auf Landesebene regelmäßig bewertet und weiterentwickelt.

1. Gegenstand der Grundsätze

- 1.1. Mit § 8 der Muster-LV WfbM wurde das Jobcoaching nach § 67 Abs. 1 e LRV zur Anbahnung und Vorbereitung eines konkreten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses am allgemeinen Arbeitsmarkt als zusätzliche Individualleistung nach § 66 Abs. 2 LRV vertragsrechtlich geregelt. Demnach beinhalten die Leistungen zum Jobcoaching insbesondere
- Maßnahmen am unmittelbaren oder künftig konkret in Aussicht gestellten Arbeitsplatz, insbesondere eine systematische betriebliche Erprobung und Vorbereitung auf ein konkretes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, mit dem Ziel die betrieblichen Anforderungen an die Fähigkeiten so weit als möglich anzupassen, die Fähigkeiten zur Übernahme der verabredeten Anforderungen zu trainieren,
 - Übertragung der Anweisungs- und Unterstützungskompetenz mit Hilfe von Schulungen etc. auf betriebliche Ansprechpersonen (Ausschleichen von Jobcoaching),
 - sonstige Qualifizierungsleistungen und begleitende Bildungsangebote zur zielgerichteten Vorbereitung auf die Anforderungen an das angestrebte Arbeitsverhältnis (Arbeitssicherheitsunterweisungen am Arbeitsplatz, Arbeitssicherheitskurse, Belehrung nach § 43 Infektionsschutzgesetz, Fahrausweis für Flurförderzeuge etc.) sowie
 - ein im Einzelfall erforderliches Mobilitätstraining – inklusive Unterstützung bei der Erlangung spezifischer Fahrerlaubnisse.
- 1.2. Die Grundsätze konkretisieren die Anspruchsvoraussetzungen für ein Jobcoaching als zusätzliche Individualleistung für Menschen mit Behinderungen, die nach einer gezielten Vorbereitung durch die WfbM (intern und unter Nutzung von Erprobungsmöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt) den Übergang in ein konkretes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis anstreben und dabei nach Feststellungen des Eingliederungshilfeträgers (EGHT) die Unterstützung durch Jobcoaches benötigen und in Anspruch nehmen wollen. Ein betriebliches Jobcoaching kann nur mit ausdrücklichem Einverständnis des Arbeitgebers durchgeführt und seiner Absichtserklärung, im Falle eines erfolgreichen Jobcoachings ein Arbeitsverhältnis eingehen zu wollen, gefördert werden.
- 1.3. Die Grundsätze regeln den Begriff und die damit verbundenen Aufgaben, das Verfahren zur Beauftragung durch den Träger der Eingliederungshilfe, die Dokumentation und Berichterstattung sowie zur Abrechnung von Leistungen für Einsätze von Jobcoaches auf Basis des Landesrahmenvertrages bzw. der jeweils gültigen Leistungsvereinbarung. Die Zusammenarbeit mit den IFD wird in einer (landeseinheitlichen) Kooperationsvereinbarung geregelt.

2. Jobcoaching – Definition und Aufgaben

2.1 Was ist Jobcoaching (Definition)

Jobcoaching im Kontext des SGB IX (Teil 2) ist eine unmittelbar personenbezogene Unterstützungsleistung in einem Betrieb oder einer Dienststelle am allgemeinen Arbeitsmarkt von begrenzter Dauer und abnehmender Intensität im Rahmen des vereinbarten Kontingents, mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmer:

- bei der Übernahme von (neuen) betrieblichen Aufgaben und Funktionen,
- bei der Einübung der Arbeitnehmerrolle,
- bei der Vermittlung/Verbesserung der erforderlichen praktischen Qualifikation,

(auf die konkrete Tätigkeit bezogen),

- bei der Sicherstellung der Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten sowie
- bei der erforderlichen Kommunikation

idR unmittelbar am potenziellen Arbeitsplatz so weit zu unterstützen, dass die Menschen mit Behinderungen die betrieblichen Anforderungen sicher erfüllen können. Die Anforderungen sollen so weit als möglich an die Fähigkeiten der Menschen mit Behinderungen angepasst werden. Jobcoaching ist dadurch gekennzeichnet, dass es zur Ausführung der potenziellen arbeitsvertraglich geschuldeten Inhalte anleitet und diese trainiert, bis am Ende eine erfolgreiche (möglichst) eigenständige Übernahme betrieblicher Aufgaben und eine ausreichende Arbeitsleistung sichergestellt werden können.

Jobcoaching geht dabei erheblich über die übliche betriebliche Unterstützung bei der Einarbeitung von Arbeitnehmern durch Kollegen und Vorgesetzten hinaus.

Es zielt darauf ab, im Zusammenwirken mit dem Arbeitgeber (Kollegen und Vorgesetzten) und dem zuständigen IFD ein konkretes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten, zu ermöglichen, zu stabilisieren und langfristig zu sichern. Ebenso soll das Jobcoaching dazu führen, dass Kollegen und Vorgesetzte darin unterstützt werden, die Einarbeitung, Anpassung an neue Arbeitsinhalte und -Aufgaben sowie die laufende Unterstützung so weit als möglich eigenständig gestalten zu können.

Der Umfang und die Dauer des Jobcoachings richten sich nach dem individuellen Bedarf. Jobcoaching ist als vorübergehender Unterstützungsprozess angelegt und dadurch gekennzeichnet, dass der Umfang der Unterstützung mit zunehmender Förderdauer abnimmt. Das Jobcoaching wird in der Regel für die Dauer von 3 bis 6 Monaten im Umfang von 60 Fachleistungsstunden als Kontingent bewilligt. Sollte es in dieser Zeit nicht möglich sein, den Einarbeitungsprozess abzuschließen oder die Beschäftigungssituation ausreichend zu stabilisieren, so kann das Jobcoaching idR um bis zu drei Monate mit bis zu 30 Stunden verlängert werden.

Ein wesentlich darüberhinausgehender Bedarf an Jobcoaching muss Leistungen der Rehabilitationsträger im Sinne des § 49 SGB IX auslösen. Dies wird durch das Teilhabeplanverfahren nach § 19 SGB IX durch den EGHT geprüft.

2.2 Zielgruppe

Das Angebot des Jobcoachings als zusätzliche Individualleistung steht grundsätzlich allen Beschäftigten des Arbeitsbereichs der WfbM offen, die nach einer gezielten Vorbereitung durch die WfbM (intern und unter Nutzung von Erprobungsmöglichkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt) den Übergang in ein konkretes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis anstreben und dabei die Unterstützung durch Jobcoaches in Anspruch nehmen wollen (s. 1.2).

2.3 Aufgaben

2.3.1. Dem Jobcoaching am allgemeinen Arbeitsmarkt geht immer eine umfassende interne Vorbereitung in der WfbM voraus (s. Kapitel 4.3 Gemeinsame Grundlagen). Zur internen Vorbereitung gehört, soweit erforderlich unter Beteiligung des IFD, auch das Kennenlernen der Arbeitsbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes z. B. durch Hospitationen und Orientierungspraktika.

2.3.2. Der Jobcoach soll während der internen Vorbereitung die Neigungen und Wünsche des Menschen mit Behinderungen ebenso kennen wie die Auswirkungen seiner funktionalen Einschränkungen auf das angestrebte Arbeitsverhältnis. Beides soll mit den Fähigkeiten, der einbringbaren Qualifikation, den beruflichen Erfahrungen sowie der Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit abgleichen werden.

2.3.3. Das Ergebnis des Abgleichs ist, soweit erforderlich unter Einbezug des IFD, mit dem Menschen mit Behinderungen zu besprechen und im Arbeitsanalysebogen zu dokumentieren. Der Arbeitsanalysebogen kann auch zur Einschätzung von Kollegen und Vorgesetzten (Fremdanalyse) und zur Eigenanalyse des Menschen mit Behinderungen genutzt werden.

2.3.4. Der zwischen der WfbM, dem Menschen mit Behinderungen und dem IFD abgestimmte Arbeitsanalysebogen dient der Begründung für das Jobcoaching als zusätzliche Individualleistung zur gezielten Vorbereitung auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

2.3.5. Das Jobcoaching zur Vorbereitung eines konkreten Arbeitsverhältnisses wird unter Beteiligung des IFD in enger und fortlaufender Abstimmung mit dem Menschen mit Behinderungen und dem (künftigen) Arbeitgeber (Kollegen und Vorgesetzten) geplant, umgesetzt und ausgewertet.

2.3.6. Im Einzelnen übernimmt der Jobcoach insbesondere folgende Aufgaben:

- Information und Beratung des behinderten Menschen, des Arbeitgebers und der zuständigen Personen im Arbeitsumfeld mit dem Ziel der möglichst eigenständigen Umsetzung der Förderziele
- Begleitung bei der Umsetzung im Betrieb – Anleitung der Anleiter, Reflexion des Einarbeitungsprozesses
- Unmittelbare Begleitung, Anleitung und Qualifizierung der Teilnehmer am Arbeitsplatz
- Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen – mit ggf. zeitweiliger Nutzung der Trainingsmöglichkeiten im Betrieb der WfbM
- Sofern das Ziel der Maßnahme mit den Mitteln des Jobcoachings in der zur Verfügung stehenden Zeit und mit den zur Verfügung stehenden Mitteln nicht erreichbar werden kann, weist der Jobcoach unverzüglich darauf hin
- Bedarfserhebung, Einsatzdokumentation, Zwischen- und Abschlussberichte.

2.4 Qualifikation von Jobcoaches

Für die Tätigkeit des Jobcoachings ist Erfahrung in der Arbeit mit wesentlich behinderten Menschen erforderlich, um die jeweils individuellen Unterstützungsbedarfe und Ressourcen einschätzen und vermitteln zu können. Zugleich sind auch spezifische Qualifikationen im Jobcoaching erforderlich, die für das Aufgabengebiet an der Schnittstelle zwischen WfbM und Arbeitgeber qualifizieren und die über die für Gruppenleitungen in WfbM übliche Qualifizierung hinausgehen.

3. Einsatzplanung und Abwicklung

Die WfbM informiert im Namen und im Auftrag der anspruchsberechtigten Person, den EGHT über den Beginn einer gezielten Vorbereitung auf den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Auf Wunsch der Beteiligten kann IFD bereits in die gezielte Vorbereitung eingebunden werden. Ein Bedarf für Jobcoaching als zusätzliche Individualleistung wird von der WfbM durch die Arbeitsanalyse und den Bericht über den Verlauf und die Ergebnisse der bisherigen Vorbereitung sowie die Beschreibung von Ziel, Inhalt, Umfang und Dauer des Jobcoaching begründet. Der IFD ergänzt den Bericht und bestätigt dem EGHT die Ergebnisse der Vorbereitung, den Bedarf für ein Jobcoaching und die Absicht des Arbeitgebers, im Falle eines erfolgreichen Jobcoachings, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen zu wollen.

Nach Prüfung der Berichte erweitert der EGHT den Gesamtplan bei vorliegendem Bedarf entsprechend und bescheidet zusätzliche Fachleistungsstunden zur Durchführung eines Jobcoachings als zusätzliche Individualleistung zeitnah.

Der Bedarf an Jobcoaching als zusätzliche Individualleistung wird nach Durchlaufen der Vorbereitung durch den Menschen mit Behinderungen formlos beim zuständigen EGHT angezeigt. Im weiteren Verlauf wird der Mensch mit Behinderungen im Sinne der personenzentrierten Arbeit auf Augenhöhe in die Prozessdokumentation der in Anspruch genommenen individuellen Jobcoaching-Leistungen einbezogen.

4. Abrechnung und Vergütung

Die Abrechnung und Vergütung erfolgt auf Basis der jeweiligen Vergütungsvereinbarung (§ 76 Abs. 2 LRV). Der Jobcoach dokumentiert die einzelnen Fachleistungsstunden als Einsatznachweis. Dieser wird mit der Abrechnung dem EGH-Träger vorgelegt. Darüber hinausgehende Absprachen werden vor Ort getroffen.

Beispielhafter Prozess auf einen Blick / „Checkliste“

A. Vorbereitungsprozess im Rahmen der Standardleistung § 67 Abs. 1 d)

1. Mensch mit Behinderungen äußert Interesse an einer Tätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt gegenüber der Werkstatt (Gruppenleitung / Sozialdienst / Werkstatttrat)
2. Interne Prozesse werden gestartet: z. B. Erhöhung der Arbeitszeit, Praktika und Betriebsintegrierte Arbeitsplätze
3. Innerhalb des Vorbereitungsprozesses wird gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderungen der Bedarf analysiert und der weitere Prozess geplant, ggf. unter Nutzung des Arbeitsanalysebogens, soweit erforderlich unter Einbezug des IFD
4. In Absprache mit dem Menschen mit Behinderungen erfolgt eine kurze Mitteilung seitens der WfbM über den Vorbereitungsprozess an den Leistungsträger und den IFD
Die Mitteilung erfolgt, damit die nächsten Prozessschritte (s. B.) zeitnah erfolgen können.

B. Intensivierung/Vermittlungsprozess, zusätzliche Individualleistung nach § 67 Abs. 1 e)

1. Konkreter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplatz steht in Aussicht (Signal des Arbeitgebers)
2. Formlose Beantragung der Leistungen des Jobcoaching durch den Menschen mit Behinderungen
3. Begründung des Antrags seitens der WfbM in Absprache mit dem Leistungsträger und dem IFD
4. Zusätzliche Individualleistungen des Jobcoaching werden im Bedarfsfall in einer Anpassung des Gesamtplans festgelegt
5. IdR ist ein Kontingent von 60 Stunden idR für 3 bis 6 Monate zu bewilligen, Verlängerung idR für 3 Monate (30 Stunden) möglich
6. Abschlussbericht / Einsatzdokumentation / soweit erforderlich Zwischenbericht