

Rahmenempfehlung

zur Beauftragung von Job-Coaches im

**Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 2 und 4 SGB IX
für das im Einzelfall erforderliche Job-Coaching auf Basis der Grundsätze
zur Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX in der Fassung vom 11.12.2012**

**(Rahmenempfehlung Jobcoaching – redaktionelle Anpassung an das BTHG zum
01.01.2018)**

Vorbemerkung:

In Baden-Württemberg werden seit dem Jahr 2005 wesentlich behinderten Menschen beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt und bei der nachhaltigen Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben umfassend unterstützt. Ziel der notwendigen personalen Unterstützung ist es, dafür Sorge zu tragen, dass wesentlich behinderte Menschen den wandelnden Anforderungen des Arbeitslebens fortgesetzt gerecht werden können. Tragende Säulen sind dabei eine individuelle berufliche Orientierung, Vorbereitung, Qualifizierung, Erprobung und umfassende Einarbeitung – insbesondere im Rahmen der Kooperativen beruflichen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) sowie eine – sich über das gesamte Berufsleben erstreckende Unterstützung durch die Integrationsfachdienste und bedarfsbezogen durch qualifizierte Job-Coaches.

Zur langfristigen Sicherung der Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt haben behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf nach § 55 Abs. 3 SGB IX auch Anspruch auf Leistungen zur Berufsbegleitung. Berufsbegleitung besteht neben der im Einzelfall erforderlichen psychosozialen Betreuung durch die Integrationsfachdienste auch aus dem im Einzelfall erforderlichen Job-Coaching. Näheres hierzu wird mit den Grundsätzen des KVJS-Integrationsamts für das Job-Coaching in der Fassung vom 01.12.2012 geregelt. Diese Grundsätze sowie diese Rahmenempfehlung werden redaktionell an die seit dem 01.01.2018 geltende Paraphierung des SGB IX sowie an die Kostenentwicklung angepasst.

Nicht Gegenstand dieser Rahmenempfehlung ist die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz i.S.v. § 61 Abs. 2 SGB IX. Auch wenn ein zeitlich befristetes Job-Coaching ein Beitrag des KVJS-Integrationsamtes nach § 185 Abs. 3 Ziff. 6 SGB IX zum Budget für Arbeit darstellen kann, obliegt die Festlegung und Finanzierung der weitergehenden Anleitung und Betreuung i.S.v. § 61 Abs. 2 SGB IX alleine dem Träger der Eingliederungshilfe.

1. Gegenstand der Rahmenempfehlung

Die Rahmenempfehlung regelt die Grundlagen zur Beauftragung, zur Zusammenarbeit, zur Dokumentation und Berichterstattung sowie zur Abrechnung von Leistungen für Einsätze von Job-Coaches auf Basis der Grundsätze des KVJS-Integrationsamts für das Job-Coaching nach § 55 SGB IX vom 01.12.2012 in der Fassung vom 01.01.2018

2. Leistungen zur Berufsbegleitung und Beauftragung

Die Leistungen zur Berufsbegleitung umfassen:

- die notwendige psychosoziale Betreuung und
- das erforderliche Jobcoaching

Die notwendige psychosoziale Betreuung wird in Baden-Württemberg in der Regel von den IFD als Sachleistung ausgeführt. Nach Maßgabe des § 193 Abs. 2 Nr. 7 und 8 SGB IX haben die IFD die gesetzliche Aufgabe die jeweiligen Förderbedarfe unmittelbar im betrieblichen Kontext festzustellen. Das Integrationsamt beteiligt die IFD in der Regel an den erforderlichen Ermittlungen zur Feststellung des individuellen Förderbedarfs. Zu diesem Zweck führen die IFD den Inklusionsplan Leistungsträger übergreifend.

Das im Einzelfall erforderliche Jobcoaching gehört nicht zu den Aufgaben der IFD in Baden-Württemberg. Aufgrund der hierzu erforderlichen spezifischen Erfahrungen und Kenntnisse sollen qualifizierte Fachkräfte aus dem Kontext der beruflichen Rehabilitation beauftragt werden. Bei den qualifizierten Mitarbeiter/innen der WfbM kann die notwendige Fachkunde ohne weitere Prüfung unterstellt werden. Dies gilt insbesondere bei Mitarbeiter/innen der WfbM die bereits im Kontext InbeQ bzw. KoBV eng und vertrauensvoll mit den IFD zusammenarbeiten.

Auf der Basis der im Einzelfall durch den IFD festgestellten Unterstützungsbedarfe beauftragt das Integrationsamt den IFD einen geeigneten Träger für das Jobcoaching bzw. einen Jobcoach ausfindig zu machen und mit diesem Art, Inhalt und Umfang des jeweiligen Einsatzes abzustimmen und zu planen sowie die hierzu erforderlichen Kosten zu veranschlagen. Das Integrationsamt beauftragt dann den Träger des Jobcoachings mit der Durchführung einsprechend der gemeinsamen Einsatzplanung.

3. Jobcoaching

3.1 Definition

Jobcoaching im Kontext des SGB IX ist eine unmittelbar personenbezogene Unterstützungsleistung von begrenzter Dauer und abnehmender Intensität, mit dem Ziel behinderte Arbeitnehmer:

- bei der Übernahme von (neuen) betrieblichen Aufgaben und Funktionen,
- bei der Einübung der Arbeitnehmerrolle (beim Übergang Schule Beruf),
- bei der Vermittlung/Verbesserung der erforderlichen Qualifikation (auf die konkrete Tätigkeit bezogen) und
- bei der Sicherstellung der erforderlichen Kommunikation

unmittelbar am Arbeitsplatz soweit zu unterstützen, dass diese die an sie gestellten (ggf. an ihre Fähigkeiten soweit möglich angepassten) Anforderungen sicher erfüllen können.

Jobcoaching ist dadurch gekennzeichnet, dass es zur Ausführung der 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 im Kontext des SGB IX geht erheblich über die übliche betriebliche Unterstützung bei der Einarbeitung von Arbeitnehmern durch Kollegen und Vorgesetzten hinaus.

Es zielt darauf ab, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis oder ein sonstiges Beschäftigungsverhältnis am allgemeinen Arbeitsmarkt zu stabilisieren und langfristig zu sichern. Ebenso soll das Jobcoaching dazu führen, dass Kollegen und Vorgesetzte darin unterstützt werden, die Einarbeitung soweit als möglich selbst zu gestalten.

3.2 Aufgaben

In Abstimmung mit dem schwerbehinderten Menschen und dessen Arbeitgeber, plant der IFD gemeinsam mit dem Jobcoach das betriebliche Arbeitstraining. Der Jobcoach macht sich ein genaues Bild von den betrieblichen Anforderungen und den Fähigkeiten bzw. Einschränkungen des Menschen mit Behinderung. Der IFD stellt dem Jobcoach hierzu seine bisher erzielten Erkenntnisse und Unterlagen zur Verfügung. Der Jobcoach plant das Training für den künftigen betrieblichen Einsatz in enger Abstimmung mit dem Menschen mit Behinderung und den betrieblichen Ansprechpartnern und unterstützt diese bei der Umsetzung des Trainings soweit erforderlich.

Im Einzelnen übernimmt der Jobcoach des WfbM-Trägers beispielsweise folgende Aufgaben:

- Förderdiagnostik und Umsetzungsplanung zum neuen geeigneten Einsatzgebiet unmittelbar im Betrieb
- Information und Beratung des behinderten Menschen, des Arbeitgebers und der zuständigen Personen im Arbeitsumfeld mit dem Ziel der möglichst eigenständigen Umsetzung der Förderziele (Hilfe zu Selbsthilfe)
- Begleitung bei der Umsetzung im Betrieb – Anleitung der Anleiter, Reflexion des Einarbeitungsprozesses
- Unmittelbare Begleitung und Qualifizierung der Teilnehmer am Arbeitsplatz – Training on the Job
- 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.
- Zwischenauswertungen sowie Abschlussdiagnostik und prognostische Einschätzung zur Tragfähigkeit der neuen Arbeitssituation.

3.3 Personelle Voraussetzungen

Die beteiligten Werkstatt-Träger stellen auf der Basis einer abgestimmten Vereinbarung das erforderliche Fachpersonal.

Für die Tätigkeit des Jobcoaches ist eine Ausbildung und eine spezifische Qualifikation sowie mehrjährige Erfahrung in der Arbeit mit wesentlich behinderten Menschen erforderlich. Diese Voraussetzung wird u. a. durch eine abgeschlossene gewerbliche Berufsausbildung und eine sonderpädagogische Zusatzausbildung bzw. Weiterbildung zur Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung oder durch Ausbildungsabschlüsse als staatlich anerkannter Arbeitserzieher oder Ergotherapeut erbracht.

Das Personal verfügt darüber hinaus über Kenntnisse und Erfahrungen von den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Zusammenarbeit mit dem IFD sowie den gegenüber der Berufsbegeleitung vorrangigen medizinischen, beruflichen und sozialen Leistungen anderer Leistungsträger.

3.4 Nutzung der Infrastruktur der WfbM

Der WfbM-Träger stellt den Betrieb und die Infrastruktur der WfbM zur individuellen Vorbereitung auf betriebliche Einsätze, zum Training spezifischer Anforderungen und zur Überbrückung von Zeiten in denen ein betrieblicher Einsatz nicht möglich ist zur Verfügung. Für die Nutzung der Infrastruktur der WfbM wird pro Nutzungstag eine Fachleistungsstunde (Nettobetrag) in Rechnung gestellt.

Die WfbM bringt ihr Know-how als berufliche Rehabilitationseinrichtung ein.

4. Einsatzplanung, Abwicklung und Abrechnung

Der IFD muss den WfbM-Träger so früh als möglich in die Bedarfsplanung einbeziehen. Der WfbM-Träger erhält mindestens eine Vorlaufzeit von vier Wochen für den Einsatz des Jobcoaches.

Das Integrationsamt geht davon aus, dass in der Regel ein Einsatz von bis zu drei Monaten mit einem Umfang von bis zu 60 Stunden erforderlich sein wird um das Ziel des Jobcoachings sicher zu stellen. Genügt diese Zeit in besonders gelagerten Fällen nicht aus, so kann das Jobcoaching um bis zu drei Monate verlängert und um maximal 30 Stunden verlängert werden.

Bei Beauftragung des WfbM-Träger mit der Tätigkeit des Jobcoachings erfolgt eine Abschlagszahlung von 50 %. Die Endabrechnung erfolgt nach Vorlage des Abschlussberichts des Jobcoaches.

Der Abschlussbericht des Jobcoaches und seine Abrechnung gehen über den IFD an das Integrationsamt. Der IFD bestätigt den Einsatz des Jobcoaches und gibt den Abschlussbericht, die Abrechnung und seine Bestätigung innerhalb einer Arbeitswoche an das Integrationsamt weiter.

Die Falldokumentation erfolgt auf der Basis der Arbeitsanalyse nach dem Inklusionsplan (bisher Teilhabplan).

5. Vergütung

Die Fachleistungsstunde „Jobcoaching“ wird als „Bruttoleistung“, die auch Fahrtkosten, Reisezeiten, etc. enthält, mit einem Betrag 63,00 Euro vergütet.

6. Überprüfungsklausel

Diese bisherigen Vergütungssätze werden mit Wirkung vom 01.01.2018 auf Basis einer Kalkulationsgrundlage der LAG-WfbM an die bisherige Preisentwicklung angepasst. Künftig erfolgt eine jährliche Anpassung an die jeweilige Preisentwicklung.

Karlsruhe, den

15.06.2018



Berthold Deusch

Kommunalverband für Jugend und Soziales
-Integrationsamt- Referat 34



Egon Streicher

Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten
für behinderte Menschen e.V.