

**Grundsätze des KVJS-Integrationsamtes für das Jobcoaching im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 f SGB IX sowie im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung – Berufsbegeleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX**

Integrationsamt

Der Dezernent

Karl-Friedrich Ernst

**SGB IX §§ 55, 185**

**Stand: 17.11.2020**

19. November 2020

## **1. Rechtsgrundlagen**

### **1.1**

Schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf erhalten bei Bedarf ein im Einzelfall notwendiges Jobcoaching

- entweder als Ermessensleistung nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 f SGB IX i. V. mit § 25 SchwbAV
- oder als Rechtsanspruch im Anschluss an eine individuelle betriebliche Qualifizierung (§ 55 Abs. 2 SGB IX) zur Sicherung eines dadurch erreichten Arbeitsverhältnisses nach § 55 Abs. 3 SGB IX,

soweit dem Integrationsamt Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen.

Erzbergerstr. 119

76133 Karlsruhe

Telefon 0721 8107-0

Telefax 0721 8107-903

### **1.2**

Für beide Rechtsgrundlagen gilt: Leistungen für ein Jobcoaching sind möglich, wenn die allgemeinen Leistungsvoraussetzungen des § 18 SchwbAV, des § 156 Abs. 1 SGB IX (Arbeitsplatz) und des § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX (Teilzeitbeschäftigung ab 15 Stunden) vorliegen. Das durch Jobcoaching zu stabilisierende Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis soll tariflich oder ortsüblich entlohnt sein.

### **1.3**

Die Bewilligung von Jobcoaching durch das Integrationsamt setzt voraus, dass alle zumutbaren Maßnahmen des Arbeitgebers sowie alle vorrangigen Maßnahmen und Leistungen der Rehabilitationsträger insbesondere zur

beruflichen Vorbereitung, Qualifizierung, Einarbeitung und Stabilisierung eines Beschäftigungsverhältnisses nach §§ 49, 50 SGB IX ausgeschöpft sind.

Seite 2

#### **1.4**

Jobcoaching als Leistung des Integrationsamtes ist gem. § 185 Abs. 6 SGB IX, § 18 Abs. 1 SchwbAV gegenüber entsprechenden Leistungen Dritter, insbesondere des Arbeitgebers sowie der Rehabilitationsträger nach § 6 Abs. 1 SGB IX, nachrangig.

#### **1.5**

Ein Rechtsanspruch nach § 55 Abs. 3 SGB IX kommt nur in Betracht, wenn es sich um eine Gesamtmaßnahme nach dieser Vorschrift handelt. Dies bedeutet, dass die Leistung des Integrationsamtes nach § 55 Abs. 3 SGB IX zeitlich unmittelbar einer zuvor erbrachten Leistung des zuständigen Trägers nach § 55 Abs. 2 SGB IX nachfolgt. In allen anderen Fällen kommt eine Ermessensleistung nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 f SGB IX in Betracht.

#### **1.6**

Jobcoaching ist in § 55 Abs. 3 SGB IX die Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffs „Berufsbegleitung“, auch in Abgrenzung zum Begriff „Begleitende Hilfe im Arbeitsleben“ des § 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX. Obwohl das SGB IX ein „Jobcoaching“ nicht ausdrücklich nennt, wendet das KVJS-Integrationsamt nicht nur § 55 Abs. 3 SGB IX, sondern bei Bedarf auch die Auffangregelung des § 185 Abs. 3 Nr. 1 f SGB IX dafür an.

## **2. Jobcoaching – Inhalt, Ziel, Umfang und Dauer**

### **2.1**

Durch intensive Anleitung und umfassendes Arbeitstraining (Jobcoaching) können schwerbehinderte Menschen gezielt auf die Übernahme arbeitsvertraglich geschuldeter Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben (Einarbeitung) vorbereitet werden. Das Jobcoaching findet in der Regel unter Einbezug betrieblicher Unterstützungspersonen unmittelbar am Arbeitsplatz statt.

## 2.2

Seite 3

Durch das Jobcoaching sollen in einem überschaubaren Zeitraum eine eigenständige Erbringung der übertragenen (neuen) arbeitsvertraglichen Aufgaben und – bezogen auf die Arbeitsmenge und Arbeitsqualität – möglichst die betriebliche Normalleistung sichergestellt werden.

## 2.3

Jobcoaching wird daneben auch zur Stabilisierung eines Beschäftigungsverhältnisses insbesondere dann gefördert, wenn

- sich die betrieblichen Anforderungen und Arbeitsabläufe aufgrund neuer Aufträge, neuer Produkte oder wesentlich geänderter Strukturen erheblich verändern und eine umfassende Anpassung durch gezieltes Arbeitstraining erforderlich wird,
- die bisherige betriebliche Anleitungsperson ausscheidet und eine neue betriebliche Ansprechperson gezielt in die Begleitung des Jobcoachings eingearbeitet werden muss.

## 2.4

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 drei Monaten bewilligt. Sollte es in dieser Zeit nicht möglich sein, den Einarbeitungsprozess abzuschließen oder die Beschäftigungssituation ausreichend zu stabilisieren, so kann das Jobcoaching um bis zu drei Monate verlängert werden. Der Verlängerungsbedarf wird durch einen Zwischenbericht des Jobcoaches begründet und durch eine Stellungnahme des IFD bestätigt.

## 2.5

Der Umfang und die Dauer des Jobcoachings richten sich nach dem Bedarf. Als Orientierung können im ersten Monat in der Regel bis zu 30, im zweiten Monat in der Regel bis zu 20 und für jeden weiteren Monat in der Regel bis zu 10 Stunden Jobcoaching bewilligt werden. Eine wesentlich darüber hinausgehende Leistung wäre kein Jobcoaching mehr. Insbesondere ist eine Dauerleistung schon begrifflich und vom Zweck des Jobcoachings her nicht

möglich. Dafür stehen andere Leistungen des § 185 Abs. 3 SGB IX zur Verfügung, insbesondere nach Nr. 2 e.

Seite 4

### **3. Zielgruppe**

#### **3.1**

Zielgruppe für das Jobcoaching sowohl im Rahmen der Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX als auch nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 f SGB IX sind schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, die zur Stabilisierung ihres Beschäftigungsverhältnisses Bedarf an Jobcoaching haben.

#### **3.2**

Dies sind insbesondere schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 155 SGB IX, die aufgrund der Auswirkungen ihrer Behinderung besonders betroffen sind und nur unter besonders gestalteten Arbeits- und Unterstützungsbedingungen am allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden können.

### **4. Beauftragung und Finanzierung**

#### **4.1**

Das im Einzelfall erforderliche Jobcoaching wird vom Integrationsamt als Sachleistung ausgeführt.

#### **4.2**

Hierzu beauftragt es geeignete Leistungserbringer. Beauftragt werden vorrangig Fachkräfte, die die berufliche Situation des behinderten Menschen bereits kennen und über die notwendige Qualifikation und Erfahrung in dieser Funktion verfügen. Dies sind insbesondere Jobcoaches, die in den Bereichen der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Kooperativen Beruflichen Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KoBV) bzw. Innerbetriebliche Qualifizierung (InbeQ, § 55 Abs. 2 SGB IX) oder im Rahmen von Übergängen aus den WfbM zum allgemeinen Arbeitsmarkt hauptamtlich tätig sind. Bei seelisch behinderten Menschen kommen auch qualifizierte und erfahrene Ergotherapeuten in Frage.

### 4.3

Seite 5

Die Vergütung des Jobcoaches erfolgt in der Regel nach Fachleistungsstunden auf Stundennachweis entsprechend dem tatsächlichen Aufwand. Die Vergütung von Fachleistungsstunden ist nur bei Einsatz entsprechend qualifizierten Fachpersonals möglich. Soweit das Jobcoaching von einschlägig qualifizierten Fachkräften (Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Ergo-, Sozial- oder Berufstherapeuten bzw. Fachkräften der WfbM mit entsprechender psychosozialer bzw. berufspädagogischer Zusatzqualifikation) hauptamtlich ausgeführt wird, kann dies als gegeben angesehen werden.

## 5. Verfahren

### 5.1

Die Bewilligung des erforderlichen Jobcoachings erfolgt auf Antrag des schwerbehinderten Menschen durch das Integrationsamt. Der Arbeitgeber muss mit der Anwesenheit und der Arbeit des Jobcoaches in seinem Betrieb einverstanden sein. Der Antrag des schwerbehinderten Menschen und die Einverständniserklärung des Arbeitgebers können über den zuständigen Integrationsfachdienst (IFD) oder direkt beim Integrationsamt eingereicht werden.

### 5.2

Das Integrationsamt ermittelt auf der Basis des Antrags den Sachverhalt. Es beauftragt den IFD, einen Inklusionsplan zu erstellen oder einen bereits bestehenden Inklusionsplan fortzuschreiben, aus dem der Förderbedarf aus der Entwicklung des individuellen Arbeitsverhältnisses differenziert abgeleitet und begründet werden kann. Dabei soll der Inhalt der erforderlichen Leistung, deren Umfang und die voraussichtliche Dauer möglichst genau beschrieben sowie eine relevante prognostische Einschätzung zur Wirkung der Leistung in Bezug auf die Zielstellung der Leistung abgegeben werden.

### 5.3

Das Jobcoaching wird im Auftrag des Integrationsamts vom zuständigen IFD organisiert. In Abstimmung mit dem schwerbehinderten Menschen und dessen Arbeitgeber plant der IFD gemeinsam mit dem beauftragten Jobcoach das betriebliche Arbeitstraining.

## 5.4

Seite 6

Der Jobcoach macht sich ein genaues Bild von den betrieblichen Anforderungen und den Fähigkeiten bzw. funktionalen Einschränkungen des Menschen mit Behinderungen. Der IFD stellt dem Jobcoach hierzu seine bisherigen Erkenntnisse und Unterlagen zur Verfügung. Der Jobcoach plant das Training für den künftigen betrieblichen Einsatz in enger Abstimmung mit dem Menschen mit Behinderungen und den betrieblichen Ansprechpartnern und unterstützt diese bei der Umsetzung des Trainings soweit erforderlich. Der Einsatz des Jobcoaches folgt dabei dem tatsächlichen Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz.

## 5.5

Zur Abklärung spezifischer Fähigkeiten bzw. zum aufwendigen Arbeitstraining – soweit erforderlich – sollen auch die Erprobungs-, Vorbereitungs- und Trainingsmöglichkeiten einer WfbM oder einer vergleichbaren Einrichtung genutzt werden.

## 5.6

Nach Beendigung des Jobcoachings (vgl. oben unter Nr. 2.4) legt der Jobcoach seinen Abschlussbericht zusammen mit seiner Abrechnung über den IFD dem Integrationsamt vor. Darin berichtet er zum Inhalt, Umfang und Verlauf sowie zum Ergebnis seiner Unterstützungsleistungen. Darüber hinaus macht er Aussagen zum weiteren Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz und gibt eine Prognose zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. Hinweise zum sonstigen Unterstützungsbedarf ab. Der IFD bestätigt den Einsatz des Jobcoaches und gibt den Abschlussbericht, die Abrechnung und seine Bestätigung innerhalb einer Arbeitswoche an das Integrationsamt weiter.

## 5.7

Der Bewilligungsbescheid ergeht an den schwerbehinderten Menschen. Der Arbeitgeber, der IFD sowie ggf. der durch die Förderung eines ergänzenden Lohnkostenzuschusses beteiligte Träger der Eingliederungshilfe erhalten jeweils eine Mehrfertigung des Bewilligungsbescheides.

## **6. Inkrafttreten**

Seite 7

Diese Grundsätze treten am 01.11.2020 in Kraft. Sie sind für alle Neuanträge und Weiterbewilligungsanträge, die ab dem 01.11.2020 eingehen, anzuwenden.