

Köln, 01.06.2023

Empfehlung des LVR-Inklusionsamtes zur Förderung eines Jobcoachings (Betriebliches Arbeitstraining)

Die Empfehlung dient als Grundlage für die Ermessensausübung für alle Entscheidungen, die das LVR-Inklusionsamt im Hinblick auf die Förderung eines Jobcoachings trifft.

Das LVR-Inklusionsamt hat gemäß § 1 Abs. 2 ZustVO SGB IX NRW für eine einheitliche Durchführung der den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben obliegenden Aufgaben zu sorgen. Insofern dienen die nachstehenden Ausführungen als Empfehlung gegenüber den örtlichen Fachstellen, die in eigener Zuständigkeit Entscheidungen bezüglich der Förderung eines Jobcoachings treffen.

Die Empfehlung (Stand Dezember 2014) ist in enger Zusammenarbeit mit den örtlichen Fachstellen entwickelt und im Rahmen einer gemeinsamen Tagung vorgestellt worden. Im März 2021 wurde die Empfehlung redaktionell überarbeitet, aufgrund weiterer Entwicklungen aktualisiert und die Kostensätze (Ziffer 4.) wurden angepasst.

Anfang 2023 erfolgte eine Änderung hinsichtlich der Beteiligung des Integrationsfachdienstes. Dieser wird beim Jobcoaching durch die Anforderung einer fachlichen Einschätzung bei den im IFD bekannten Kund*innen beteiligt. Alternativ kann die fachliche Einschätzung auch von einer anderen fachlichen Stelle erstellt werden oder auf Basis des Maßnahmeplans über das Jobcoaching entschieden werden (Ziffer 2.3). Zum 01.07.2023 wurden die Kostensätze (Ziffer 4) angepasst.

1. Begrifflichkeit

Die Definition des Jobcoachings im Rheinland leitet sich ab von der Definition des sog. Jobcoaching^{AP}, welches im Rahmen eines Modell- und Forschungsprojektes der HAWK Hildesheim unter dem Namen „JADE – Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren“¹ zusammen mit einem Qualitätsnetzwerk Jobcoaching unter Moderation der BAG UB² durchgeführt wurde.

Demnach ist Jobcoaching^{AP}:

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

² Informationen zum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching^{AP}: <https://www.bag-ub.de/seite/493794/jobcoaching-am-arbeitsplatz.html>

- Ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben eines Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- Findet im Wesentlichen im Betrieb am Arbeitsplatz des Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung statt.
- Wird von betriebsexternen Fachkräften durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag des Menschen mit einer Schwerbehinderung einbinden.
- Hat das Ziel die betrieblich Beteiligten (den Mensch mit anerkannter Schwerbehinderung, Führungskräfte und Kolleg*innen) zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln.
- Initiiert und gestaltet Lern- und Entwicklungsprozesse einerseits des Menschen mit einer Schwerbehinderung zur Erbringung der betrieblichen Anforderungen an seinem Arbeitsplatz und andererseits der Kolleg*innen, Führungskräfte und weiterer betrieblich Beteiligter zur Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und der Arbeitssituation.
- Ein bedarfsabhängiger, zeitlich begrenzter, ziel- und ergebnisorientierter Prozess von in der Regel mehreren Monaten.
- Kann innerhalb von oder in Kombination mit anderen Unterstützungsangeboten oder auch einzelstehend durchgeführt werden.

Gemäß den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung von Leistungen für eine Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 SGB IX (Stand 10.12.2010) ist das Jobcoaching^{AP} dadurch gekennzeichnet, dass es zur Ausführung der arbeitsvertraglich geschuldeten Inhalte anleitet und diese trainiert, bis am Ende eine erfolgreiche, (möglichst) eigenständige Übernahme (neuer) betrieblicher Aufgaben und eine ausreichende Arbeitsleistung sichergestellt werden können.

Diese Definition wird hier für die Zielgruppe der (schwer)behinderten Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf und von der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt dahingehend ergänzt, dass die Unterstützung an einem Praktikumsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes mit dem Ziel der Vorbereitung auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis stattfinden kann.

2. Festlegung von QM-Standards für das Jobcoaching^{AP}

2.1 Voraussetzungen, Inhalte und Ziele

Vorraussetzung für das Jobcoaching^{AP} ist, dass alle am Prozess Beteiligten das Jobcoaching^{AP} als sinnvolles Instrument zum Erwerb und zur Sicherung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bewerten.

Das Jobcoaching^{AP} findet in der Regel unmittelbar am Arbeitsplatz in direktem Kontakt mit Vorgesetzten und Kolleg*innen des schwerbehinderten Menschen statt.

Diese Form der Leistung kommt in Betracht, wenn die standardmäßige Einarbeitung durch den Arbeitgeber und die Unterstützungsleistungen des Integrationsfachdienstes

nach § 193 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB IX nicht greifen, um ein Arbeitsverhältnis begründen oder erhalten zu können.

Durch das Jobcoaching^{AP} soll der besondere behinderungsbedingte Nachteil des schwerbehinderten Menschen ausgeglichen werden.

Mit Hilfe eines Jobcoachings^{AP} können kleinschrittig in einem zeitlich begrenzten Rahmen arbeitsplatzbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten, einschließlich der erforderlichen Schlüsselqualifikationen erworben werden.

Inhalt und Ziel sind hierbei im Bedarfsfall die Entwicklung

- der kognitiven Kompetenzen (Arbeitsplanung, Auffassung, Aufmerksamkeit, Konzentration, Lernen/Merken, Problemlösen, Umstellung, Vorstellung)
- der sozialen Kompetenzen (Durchsetzung, Führungsfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Kritisierbarkeit, Teamarbeit)
- der Merkmale zur Art der Arbeitsausführung (Ausdauer, Kritische Kontrolle, Misserfolgstoleranz, Ordnungsbereitschaft, Pünktlichkeit, Selbständigkeit, Sorgfalt, Verantwortung)
- der psychomotorischen Merkmale (Antrieb, Feinmotorik, Reaktionsgeschwindigkeit)

Der Erwerb der Kompetenzen wird so angelegt, dass diese in der Regel auch nach der Beendigung des Jobcoachings^{AP} vom schwerbehinderten Menschen abgerufen werden können.

Darüber hinaus konkretisiert der Jobcoach^{AP} gegenüber dem Arbeitgeber einschließlich der Vorgesetzten und Kolleg*innen arbeitsplatzbezogen die Auswirkung der Behinderung und bietet Hilfestellung im Umgang mit dem schwerbehinderten Menschen an.

Darüber hinaus können sinnvolle Qualitätsmerkmale eines Jobcoachings^{AP} oder bei der Auswahl eines Jobcoaches^{AP} in den Materialien des QM-Netzwerkes Jobcoaching^{AP} eingesehen werden.

2.2 Anlässe

In Betracht kommt das Jobcoaching – unabhängig von der Zuständigkeit einzelner Kostenträger – insbesondere:

- im Rahmen eines betrieblichen Praktikums in den Übergangsbereichen Schule - Beruf und WfbM-allgemeiner Arbeitsmarkt bei vorliegender Einstellungsbereitschaft des Arbeitgebers und einer konkreten Aussicht auf einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz
- bei der Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz
- im Rahmen einer innerbetrieblichen Umsetzung
- bei einer (stufenweisen) Wiedereingliederung
- bei geänderten Anforderungen am Arbeitsplatz
- bei besonderen Krisensituationen (z.B. wenn die bisherige arbeitsbezogene Bezugsperson ausscheidet)

- bei besonderen Problemlagen am Arbeitsplatz, die sich durch „Lernen“ beheben lassen

2.3 Aufgaben der Akteure im Prozess

Die Aufgaben der Beteiligten lassen sich idealtypisch wie folgt gliedern:

- Anforderung einer fachlichen Einschätzung beim Integrationsfachdienst mit Begründung der Notwendigkeit eines Jobcoachings^{AP} sowie Empfehlungen zum Jobcoachings^{AP} (z.B. zur Art des Coachings (ASS-Coaching, neuropsychologisches Jobcoaching, Jobcoachings^{AP}, Umfang, Dauer, Auswahl eines JC, u.a.)
- Bei Antragstellern, die beim IFD nicht bekannt sind, kann
 1. Die fachliche Einschätzung auch von einer anderen fachlich beteiligten Stelle (TBD, Kammerberater*in, o.a.) angefordert werden oder
 2. ein Jobcoachings^{AP} vorläufig mit einem Stundenkontingent von 10 Stunden zur Erstellung des Maßnahmeplans bewilligt werden. Eine Weiterbewilligung kann dann anhand des Maßnahmeplans erfolgen.
- Empfehlung geeigneter Jobcoaches^{AP} unter Einbeziehung des schwerbehinderten Menschen und des Arbeitgebers gegenüber dem Kostenträger
- Durchführung der Maßnahme durch den beauftragten Jobcoach^{AP} auf der Grundlage des vom Jobcoach^{AP} erarbeiteten Maßnahmeplans:
 - (1) Einüben der zu leistenden Tätigkeiten unter Einbeziehung des konkreten Arbeitsumfeldes
 - (2) Zwischenauswertung(en) unter Einbezug der Beteiligten
 - (3) Fortführung oder Anpassung der Maßnahme
 - (4) Abschließende Auswertung des Trainings unter Einbezug des schwerbehinderten Menschen, Arbeitgeber, IFD und ggf. des Kostenträgers
 - (5) Abschlussbericht an den Kostenträger

2.4 Personalanforderungen

Als Jobcoach^{AP} kommt in der Regel der Einsatz folgender Berufsgruppen in Betracht:

- Lern- und Ergotherapeuten
- Heilpädagogen
- Sozialpädagogen und Sozialarbeiter
- Personen, die zusätzlich zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung eine pädagogische Qualifikation bzw. Fähigkeiten nachweisen können

Neben der Berufsqualifikation wird eine einschlägige Qualifizierung zum Jobcoach^{AP} vorausgesetzt. Dies sind insbesondere folgende Qualifizierungen:

- Weiterbildung zum Jobcoach Unterstützte Beschäftigung (UB) des LWL-Inklusionsamtes Arbeit in Kooperation mit dem Handwerkskammer Bildungszentrum Münster und dem LWL-Berufsbildungswerk Soest,
- Jobcoaching-Weiterbildung der DVE Akademie (Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V.) in Kooperation mit dem Landschaftsverband Rheinland,

- Weiterbildung zum Jobcoach durch die BAG UB.

Im Einzelnen werden insbesondere nachfolgende Kenntnisse und Befähigungen erwartet:

- Sensibilität für Behinderungen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben
- arbeitsdiagnostische Verfahren
- betriebliche Strukturen und Abläufe
- Dokumentation und Berichtswesen
- Anpassungsfähigkeit auf unterschiedliche kommunikative Anforderungen
- Lern- und Interventionsmethoden
- Nachhaltige Wissens- und Fertigkeitsvermittlung
- Konflikterkennungs- und Lösungsstrategien

Darüber hinaus sollte der Jobcoach^{AP} Kompetenzen in Bezug auf seine Arbeitsweise im beruflichen Netzwerk (Rollenverständnis) mitbringen.

2.5 Datenschutz

Folgende Grundsätze des Datenschutzes werden im Rahmen des Jobcoachings^{AP} berücksichtigt:

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Sozialdaten erfolgt unter den Voraussetzungen des Zweiten Kapitels des SGB X.

Der Jobcoach^{AP} ist verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen der §§ 67 ff. SGB X einzuhalten. Er informiert die zu betreuenden behinderten Menschen darüber, welche persönlichen Daten erhoben und gespeichert werden. Dabei sind nur Daten zu erheben, die für die Durchführung des Jobcoachings^{AP} zwingend erforderlich sind.

Die Übermittlung von Sozialdaten durch den Jobcoach^{AP} an den Kostenträger ist nur insoweit zulässig, als es zur Ergebnisbewertung des Jobcoachings^{AP} erforderlich ist. Hierfür ist vor Beginn der Maßnahme die schriftliche Einverständniserklärung des behinderten Menschen einzuholen.

Persönliche Daten von behinderten Menschen und Daten über das Ergebnis des Coaching-Prozesses dürfen ohne deren schriftliche Einverständniserklärung nicht Personen oder Institutionen bekannt gegeben werden.

Dies gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber des behinderten Menschen, und zwar auch dann, wenn er selbst den Jobcoach^{AP} beauftragt. Der Jobcoach^{AP} ist dem Arbeitgeber damit in gleicher Weise zum Schutz der Daten verpflichtet, wie der Betriebsarzt.

Der behinderte Mensch ist über den Sozialdatenschutz durch den Jobcoach^{AP} zu Beginn der Zusammenarbeit aufzuklären. Ein entsprechendes Merkblatt zum Sozialdatenschutz ist auszuhändigen. Der Erhalt und die Erläuterung dieses Merkblattes muss von dem behinderten Menschen bestätigt und vom Jobcoach^{AP} entsprechend dokumentiert werden.

Der Jobcoach^{AP} hat die Betriebs- und Geschäftsdaten von dem Arbeitgeber, die ihm im Rahmen der Aufgabenerledigung bekannt werden, geheim zu halten.

3. Zielgruppen und Finanzierungsgrundlagen

Das Jobcoaching^{AP} kann für folgende Zielgruppen erbracht werden:

3.1 (Schwer)behinderte Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Übergang Schule-Beruf / KAoA-STAR

3.1.1 LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion

Nach Teil I - § 1 Abs. 2 und Teil II - § 1 Abs. 2 b) der Richtlinien und Durchführungshinweise des regionalen Arbeitsprogramms „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ der Inklusionsämter des Landschaftsverbandes Rheinland und des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (Stand: 13.01.2023) können schwerbehinderte junge Menschen aus Förderschulen oder aus integrativer Beschulung, die sich gezielt und in Kooperation mit einem Integrationsfachdienst (IFD) auf eine Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereiten möchten, gefördert werden.

Schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind nach § 151 Abs. 4 SGB IX auch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 2 Absatz 1) während der Zeit einer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen oder einer beruflichen Orientierung, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder ein Grad der Behinderung nicht festgestellt ist. Der Nachweis der Behinderung wird durch eine Stellungnahme der Agentur für Arbeit oder durch einen Bescheid über Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht.

Diese Form der Gleichstellung gilt bezüglich der Regelförderung ausschließlich für Leistungen des Inklusionsamtes im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Berufsausbildung im Sinne des § 185 Absatz 3 Nummer 2 Buchstabe c.

Mit einer Budgetleistung nach Teil II - § 5 Abs. 3 der o. g. Richtlinien und Durchführungshinweise zum regionalen Arbeitsprogramms „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ kann darüber hinaus eine intensive Integrationsbegleitung in Form eines betrieblichen Jobcoachings^{AP} für Schülerinnen und Schüler bereits während des berufsvorbereitenden Unterrichts in den Abschlussstufen zur Vorbereitung des Wechsels in den ersten Arbeitsmarkt bewilligt werden.

Die berufliche Teilhabe schwerbehinderter junger Menschen aus Förderschulen oder aus integrativer Beschulung kann durch ein integrationsbegleitendes, am jeweiligen individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtetes Integrationsbudget nach Teil II - § 5 der o.g. Richtlinien und Durchführungshinweise gefördert werden. Das Integrationsbudget in Form eines Jobcoachings^{AP} kann vor Aufnahme des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zwecks Anbahnung sowie in den ersten drei Jahren nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses beantragt werden. Die Dauer des Jobcoachings orientiert sich an den individuellen Erfordernissen. (Hierzu ist der Punkt 3.3, zweiter Absatz zu beachten.)

3.1.2 Schule trifft Arbeitswelt (KAoA-STAR)

Das Jobcoaching^{AP} im Rahmen von KAoA-STAR als Bestandteil des Landesvorhabens „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ erfolgt mit der Regelfinanzierung ab dem 01.08.2017 auf der Grundlage der Vereinbarung der Landesakteure zur Umsetzung. Die flankierende Hilfe „Jobcoaching^{APM}“ ist Bestandteil der Anlage 4 „Finanzierungsplan KAoA-STAR“.

3.2 Schwerbehinderte Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) zur Vorbereitung des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt

Nach Teil I - § 1 Abs. 2 der Richtlinien und Durchführungshinweise des regionalen Arbeitsprogramms „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ der Inklusionsämter des Landschaftsverbandes Rheinland und des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (Stand: 13.01.2023) werden wesentlich behinderte und / oder schwerbehinderte Beschäftigte des Arbeitsbereiches einer WfbM, die sich gezielt und in Kooperation mit einem Integrationsfachdienst (IFD) auf ein Arbeitsverhältnis unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereiten möchten, gefördert.

Die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter einer WfbM kann durch ein integrationsbegleitendes, am jeweiligen individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtetes Budget nach Teil II - § 5 der o. g. Richtlinien und Durchführungshinweise gefördert werden. Das Integrationsbudget in Form eines Jobcoachings^{AP} kann vor Aufnahme des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zwecks Anbahnung beantragt werden – hierbei muss allerdings ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis sowie die Einstellungsbereitschaft des Arbeitgebers erkennbar sein. Dabei orientiert sich die Dauer des Jobcoachings an den individuellen Erfordernissen.

3.3 Schwerbehinderte Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) sowie schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler mit einer Werkstattempfehlung nach dem Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Schwerbehinderte Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich einer WfbM mit wesentlicher Behinderung nach §§ 53 ff. SGB XII sowie seelisch behinderte WfbM-Beschäftigte nach durchgeführten Amtshilfverfahren (GdB = und < 50) können im Rahmen eines sich anschließenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses die Leistung des Jobcoachings^{AP} im Bedarfsfall aus dem Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ erhalten.

Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit anerkannter Schwerbehinderung und wesentlicher Behinderung nach § 53 ff. SGB XII, die andernfalls in einer WfbM beschäftigt worden wären, können im Rahmen eines sich anschließenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses die Leistung ebenfalls im Bedarfsfall aus dem Programm „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ erhalten.

3.4 Besonders betroffene schwerbehinderte und gleichgestellte arbeitsuchende Menschen im Sinne des § 192 Abs. 3 SGB IX, insbesondere seelisch behinderte Menschen

Nach Teil II - § 1 Abs. 1 der Richtlinien und Durchführungshinweise des regionalen Arbeitsprogramms „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“ der Inklusionsämter des Landschaftsverbandes Rheinland und des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (Stand: 13.01.2023) wird die Eingliederung von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt gefördert. Einen besonderen Schwerpunkt bildet u. a. gemäß Abs. 2 c) und d) die Unterstützung arbeitsuchender schwerbehinderter Menschen mit seelischer Beeinträchtigung und Personen mit einer Diagnose aus dem Autismus-Spektrum.

Die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen kann nach Teil II - § 5 Abs. 1 der o.g. Richtlinien und Durchführungshinweise durch ein integrationsbegleitendes, am jeweiligen individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtetes Budget gefördert werden. Damit sollen u. a. die Leistungen der Agenturen für Arbeit nach dem SGB III und SGB IX, der Job-Center und der zugelassenen kommunalen Träger nach dem SGB II, die Leistungen der Rehabilitationsträger gemäß § 49 SGB IX sowie die Leistungen des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe im Einzelfall ergänzt werden.

Voraussetzung für die Erbringung einer Budgetleistung ist, dass

- ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis angebahnt werden kann,
- ein individueller Teilhabe- und Einarbeitungsplan besteht.

Das Budget in Form eines Jobcoachings^{AP} kann vor Aufnahme des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zwecks Anbahnung sowie in den ersten drei Jahren nach Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses beantragt werden. Die Dauer des Jobcoachings^{AP} orientiert sich an den individuellen Erfordernissen.

3.5 Schwerbehinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf (§ 55 SGB IX), beschäftigt auf einem Arbeitsplatz nach § 156 Abs. 1 SGB IX

Nach § 185 Abs. 4 SGB IX i. V. m. § 17 Abs. 1 Buchstabe b SchwbAV haben schwerbehinderte Menschen im Rahmen der Zuständigkeit des Inklusionsamtes aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln Anspruch auf Übernahme der Kosten einer Berufsbegleitung nach § 55 SGB IX.

Gemäß § 5 Abs. 6 der Gemeinsamen Empfehlung nach § 55 Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ vom 01.12.2010 richten sich die Inhalte und Maßnahmen der Berufsbegleitung nach den Erfordernissen des Einzelfalls. Sie können gemäß Nr. 6 neben weiteren eine Maßnahme zur Organisation eines Jobcoachings^{AP} des behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz sein.

3.6 Schwerbehinderte Menschen, beschäftigt auf einem Arbeitsplatz nach § 156 Abs. 1 SGB IX zur Sicherung des bestehenden Arbeitsverhältnisses bei drohendem Arbeitsplatzverlust

Nach § 185 Abs. 3 Nr. 1 Buchstabe f SGB IX i. V. m. § 25 SchwbAV können schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen Leistungen erhalten, die nicht im Leistungskatalog der §§ 19 – 24 SchwbAV geregelt sind. Voraussetzung ist, dass ohne diese Leistung das Arbeitsverhältnis gefährdet ist und dass das auftretende Problem im Zusammenhang mit der Behinderung steht.

In den Fällen, in denen durch ein Jobcoaching^{AP} die Leistungsfähigkeit des (schwer)behinderten Menschen nachhaltig positiv beeinflusst werden kann, ist ein Jobcoaching^{AP} durchzuführen.

Das Jobcoaching^{AP} wird von der Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben nach § 25 SchwbAV an den schwerbehinderten Menschen geleistet.

Aus praktischen Überlegungen heraus ist dabei abweichend von der Übersicht der BIH vom 20.11.2009 die Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben am Arbeitsort des schwerbehinderten Menschen für die Leistungserbringung zuständig.

Eine Förderung der Leistung gemäß §§ 26 oder 27 SchwbAV an den Arbeitgeber ist ebenfalls möglich. Dies ist insbesondere dann empfehlenswert, wenn der behinderte Mensch nicht selbst Auftraggeber des Jobcoaches^{AP} sein soll.

Welche Fördervorschrift sich anbietet, ist von den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben im Einzelfall zu entscheiden.

Zudem ist bei der Gewährung von Geldleistungen an Arbeitgeber für außergewöhnliche Belastungen gemäß § 185 Abs.3 Nr. 2e SGB IX i. V. m. §§ 26 oder 27 SchwbAV immer zu prüfen, ob sich mittels Jobcoaching^{AP} die Höhe der laufenden Leistungen reduzieren lässt.

4. Finanzierung der Leistung

Das Jobcoaching^{AP} wird im Rahmen ihrer Zuständigkeiten durch das LVR-Inklusionsamt bzw. den Fachstellen für behinderte Menschen im Arbeitsleben jeweils als Geldleistung erbracht.

Die Leistung wird in der Regel für bis zu 50 Fachleistungsstunden bewilligt.

Im begründeten Einzelfall kann das Jobcoaching^{AP} verlängert bzw. zu einem späteren Zeitpunkt erneut bewilligt werden.

Die Erstellung des beauftragten, detaillierten Maßnahmeplans durch den Jobcoach^{AP} inklusive der hierbei anfallenden Fachleistungsstunden sowie Fahrtkosten wird pauschal mit 500,00 Euro vergütet.

Eine Fachleistungsstunde Jobcoaching^{AP} (betriebliches Arbeitstraining, ggf. externe individuelle Coaching-Einheiten sowie erforderliche Kooperationsgespräche gemäß der Maßnahmeplanung außerhalb des Arbeitstrainings) wird mit 75,00 Euro vergütet. Als Fachleistungsstunde wird beim Jobcoaching^{AP} eine volle Zeitstunde zugrunde gelegt.

Eine höhere Vergütung ist nur im gesonderten Einzelfall insbesondere bei erforderlicher Nutzung eines Jobcoachs^{AP} mit besonderer, im Einzelfall notwendiger Berufsqualifikation (z. B. Neuropsychologie) möglich. In diesem Fall erfolgt durch die bewilligende Stelle eine schriftliche Begründung auf der Grundlage einer Fachlichen Einschätzung des Integrationsfachdienstes bzw. des Technischen Beratungsdienstes des LVR-Inklusionsamtes. Bei Bewilligung einer höheren Vergütung ist mindestens ein Vergleichsangebot anzufordern, wenn mehrere Anbieter mit der erforderlichen Qualifikation in Betracht kommen.

Zeiten der Vor- und Nachbereitung werden nicht gesondert vergütet, sondern als Bestandteile der Vergütung der Fachleistungsstunde berücksichtigt.

Die regelmäßige Berichterstattung (mündlich bzw. schriftlich) ist genereller Bestandteil der Auftragsausführung und im Honorar- und Kostensatz enthalten.

Fahrtzeiten werden abweichend von der Vergütung einer Fachleistungsstunde Jobcoaching mit 60,00 Euro je volle Zeitstunde vergütet. Abzurechnen ist der tatsächliche Aufwand in Einheiten á 15 Minuten.

Die Wegstreckenentschädigung erfolgt in entsprechender Anwendung des Landesreisekostengesetzes NRW.

Um diese Zusatzkosten zu minimieren, sind vorrangig regionale Anbieter zu nutzen.

Erforderliche Jobcoaching^{AP}-Einsätze, die mit erhöhten Kosten in Bezug auf Fahrtzeiten verbunden sind, sind auf der Grundlage einer Fachliche Einschätzung zu begründen.

Gemäß dem Schreiben des Finanzministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen an die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe vom 03.01.2017 (Az. S 7170-29-V A 4) handelt es sich bei den Leistungen des Jobcoachs um Betreuungsleistungen i.S.d. § 4 Nr. 16 UStG, die unter den weiteren Voraussetzungen (insbesondere Überschreiten der „25%-Grenze“ in § 4 Nr. 16 UStG) umsatzsteuerfrei sind. In der Regel dürfte daher für den beauftragten Jobcoach^{AP} keine Verpflichtung bestehen, Umsatzsteuer abzuführen. Besteht eine solche Verpflichtung im Einzelfall doch, ist die Umsatzsteuer zusätzlich zu erstatten, soweit nicht bei Leistungen an den Arbeitgeber dieser Vorsteuerabzugsberechtigter ist.

Die Bereitstellung der Leistung für die Zielgruppe der Menschen mit Sinnesbehinderung weicht von dieser Finanzierungsregelung ab, da dies durch das LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe im Rahmen von festen Planstellen finanziert wird.

Für gehörlose Menschen stehen angestellte Jobcoaches^{AP} beim IFD Köln sowie für blinde und sehbehinderte Menschen unter dem Dach des IFD Sehen zur Nutzung zur Verfügung.

5. Inkrafttreten

Diese Regelung tritt ab 01.07.2023 in Kraft.

Köln, den 01.06.2023



Beyer