

## Unterstützte Beschäftigung – Erfordernisse, Chancen und Perspektiven

Überarbeiteter Beitrag zu den Dialog-Tagen der BAG UB vom 24. - 25. November 2008 in Suhl

Die BAG UB setzt sich seit ihrer Gründung 1994 bundesweit für die Verbreitung und Weiterentwicklung des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung ein, um Menschen mit Behinderungen faire Chancen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu ermöglichen.

### 1) Ziele und Inhalte des Konzepts Unterstützte Beschäftigung

Folgende Grundsätze des Konzepts Unterstützte Beschäftigung können benannt werden:

- Unterstützte Beschäftigung ist ein Konzept für **alle** Menschen mit Behinderung **unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung und dem Leistungsvermögen**, also auch für Menschen mit erheblichen Leistungseinschränkungen.
- Unterstützte Beschäftigung findet **immer in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes** statt.
- **Ausgangspunkt** im Konzept Unterstützte Beschäftigung **ist der behinderte Mensch, seine Fähigkeiten, seine Interessen und seine Potentiale**. Auf dieser Basis wird ein Arbeitsplatz gesucht und gegebenenfalls angepasst.
- Unterstützte Beschäftigung bezieht die **Vorbereitung in der Schule** ein, um erste betriebliche Erfahrungen und dort entwickelte Fähigkeiten und Fertigkeiten nahtlos für den Übergang von der Schule in den Beruf nutzen zu können.
- Unterstützte Beschäftigung bedeutet die Unterstützung **nach dem individuellen Bedarf**, um eine betriebliche Beschäftigung zu ermöglichen und langfristig zu sichern. Sie kann die Vorbereitung, die Qualifizierung, die Stabilisierung und **auch die dauerhafte Unterstützung** des behinderten Menschen umfassen.
- Unterstützte Beschäftigung führt nur dann zur umfassenden Teilhabe, wenn **die Lebensbereiche Arbeit, Wohnen und Freizeit in ihren Wechselwirkungen berücksichtigt werden**.
- Unterstützte Beschäftigung fördert **die Selbstbestimmung, Wahlmöglichkeiten und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft** von Menschen mit Behinderung.

Ziel des Konzepts Unterstützter Beschäftigung ist ein betriebliches Arbeitsverhältnis und die leistungsgerechte Entlohnung der im Betrieb erbrachten Arbeitsleistung. Da weder Art und Schwere der Behinderung noch das Leistungsvermögen Ausschlusskriterien für das Konzept der Unterstützten Beschäftigung sind, sind während und nach der betrieblichen Anleitung, Qualifizierung und Stabilisierung **unterschiedlich intensive Unterstützungsformen und unterschiedliche arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen notwendig**.

Auch dauerhaft stark leistungsgeminderte, werkstattberechtigte (Werkstatt für behinderte Menschen – WfbM), erwerbsunfähige Personen können mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung

betrieblich integriert werden, wenn der Hilfe- und Unterstützungsbedarf im notwendigen Umfang ermittelt und gegebenenfalls dauerhaft geleistet wird.

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung (supported employment) ist ursprünglich für diesen stark leistungsgeminderten Personenkreis entwickelt worden. Arbeitsplätze ohne das Konzept der Unterstützten Beschäftigung entstehen aus den Anforderungen des Betriebes heraus, umfassen einen bestimmten Leistungs- und Stundenumfang, daran anschließend wird ein dafür geeigneter, entsprechend qualifizierter Arbeitnehmer gesucht. Im Gegensatz dazu geht Unterstützte Beschäftigung vom Menschen aus, (er)findet und gestaltet neue passgenaue (Nischen-) Arbeitsplätze – orientiert an den Fähigkeiten, Wünschen und Potentialen des behinderten Menschen. **Der Mensch steht im Mittelpunkt!**

Die Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), „Unterstützte Beschäftigung“ rechtlich zu verankern, ist insofern zu begrüßen, als damit ein **Personenkreis anerkannt wird, dessen Leistungsspektrum zwischen Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und allgemeinem Arbeitsmarkt liegt**. Jedoch bleiben verschiedene Fragen offen. Insbesondere wird es **entscheidend sein, wie die gesetzlichen Grundlagen in die Praxis umgesetzt werden**, so dass tatsächlich Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf profitieren. Dies ist in der Vergangenheit **(Beispiel: Integrationsfachdienst im Bereich Vermittlung)**, leider **nicht immer erfolgreich gelungen**.

Da das BMAS den Begriff „Unterstützte Beschäftigung“ übernommen hat, ist es von Bedeutung, **die Gesetzesgrundlage (vgl. § 38a n. F. SGB IX) vom Konzept Unterstützte Beschäftigung zu unterscheiden**: Letzteres wurde Ende der 1970er Jahre in den USA entwickelt und basiert auf Qualitätsstandards des europäischen Dachverbandes (siehe Anhang). Das Konzept gilt unabhängig von Art und Schwere einer Behinderung und zielt auf bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, auch dann, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann. Die Unterstützung wird so lange wie erforderlich gewährleistet. Zentrale methodische Bausteine sind eine individuelle Zukunftsplanung und das Job Coaching.

Die Unterstützung ist ambulant und integriert in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu leisten. Dieser **Grundsatz, auch `erst platzieren, dann qualifizieren´** genannt, sowie die Fähigkeiten und Stärken der einzelnen Person stehen im Mittelpunkt des Planens und Handelns. Dies schließt nicht aus, erforderliche Schulungs- und Bildungsinhalte auch überbetrieblich zu vermitteln. Entscheidend ist jedoch die Unterstützung im Betrieb, direkt am Arbeitsplatz und unter Einbeziehung der Kollegen sowie Vorgesetzten. Der Bedarf an Unterstützung richtet sich sowohl nach der zu unterstützenden Person als auch nach den betrieblichen Erfordernissen.

## **2) Die Vielfalt des Konzepts Unterstützte Beschäftigung**

**Viele Elemente der Unterstützten Beschäftigung wurden bereits weit vor der Diskussion um das neue Gesetz von verschiedenen Angeboten der beruflichen Rehabilitation übernommen**, auch wenn nicht immer unter diesem Begriff. Prinzipien und Inhalte Unterstützter Beschäftigung finden sich z.B. in der Berufsorientierung in Schulen, in betrieblichen Ausbildungskonzepten der Berufsbildungswerke, in Übergangskonzepten der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich Außenarbeitsplätze sowie ausgelagerte Arbeitsplätze), in Integrationskonzepten psychiatrischer Dienstleistungsanbieter, in Integrationsfirmen und im besonderen Maße in der Aufgabenbeschreibung der Integrationsfachdienste (IFD).

In diesem Zusammenhang sei ein weiteres Beispiel genannt, dessen Besonderheit es ist, dass hier **landesweit erfolgreiche Unterstützungsstrukturen** aufgebaut wurden: Der KVJS<sup>1</sup> führt seit dem Jahr 2008 nach einer Erprobungsphase das **Konzept BVE<sup>2</sup>/KoBV<sup>3</sup> in Baden-Württemberg** flächendeckend und in Abstimmung mit allen Verantwortlichen ein (Ministerien, Leistungsträger und Leistungsanbieter). Hiernach werden über einen mehrjährigen Zeitraum Ressourcen der Werkstufe der Sonderschule für Geistigbehinderte und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme

---

<sup>1</sup> Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

<sup>2</sup> Berufsvorbereitende Einrichtung

<sup>3</sup> kooperative Bildung und Vorbereitung

konzeptionell miteinander verbunden, so dass auf individuelle Unterstützungsbedarfe zielgerichtet eingegangen werden kann. Auch sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen wurden geregelt. Das Konzept beinhaltet so genannte Berufswegekonferenzen, in denen Schulen, Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen, WfbM, gegebenenfalls weitere Leistungsanbieter und die zuständigen Leistungsträger mit dem einzelnen Jugendlichen Berufswege planen und vereinbaren. Es findet eine Orientierung an den Prinzipien und Bausteinen des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung statt und vergleichsweise häufig gelingt es, Übergänge von der Schule in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes - auch für so genannte nicht erwerbsfähige (aber unter bestimmten Rahmenbedingungen leistungsfähige) Personen - zu erreichen. Diese Erfolge dürfen mit einer gesetzlichen Verankerung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nicht gefährdet werden.

Die Aufzählung macht deutlich, **wie vielfältig dieser Ansatz genutzt werden kann und dass er sich deshalb nicht auf einen gesetzlich definierten Leistungstatbestand reduzieren lässt.** Im Vergleich zur Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ des BMAS ist das Konzept der Unterstützten Beschäftigung umfassender und daher zukünftig zur Erweiterung des Wunsch- und Wahlrechts im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben zu nutzen. Das beinhaltet auch eine systematische und zielorientierte vertiefte Kooperation zwischen Schulen und nachschulischen Diensten, die bislang nicht flächendeckend existiert. Insgesamt sind die Teilhabemöglichkeiten weiterzuentwickeln, um mehr Menschen die Beschäftigung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, auch ‚unterhalb‘ eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses (z.B. WfbM-Beschäftigte), zu ermöglichen.

**Bei dem genannten Personenkreis ist die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft – insbesondere am Arbeitsleben – einerseits durch die Auswirkungen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend „wesentlich eingeschränkt“ (vgl. § 53 SGB XII). Sie sind deshalb zur Überwindung dieser Einschränkungen auf besondere Leistungen und Hilfen angewiesen. Andererseits kommen sie trotz ihrer „wesentlichen Einschränkungen“ aufgrund ihrer individuellen Leistungsentwicklung für eine Erprobung bzw. ein Arbeitsverhältnis in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes in Frage.** Sie können dies jedoch nicht unter den dort üblichen Bedingungen leisten, d.h. ohne dauerhafte finanzielle Förderung und personale Unterstützung (eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen ArbeitnehmerInnen). **Die Chancen auf berufliche Teilhabe kann also für diese Zielgruppe nur realisiert werden, wenn der Status der Erwerbsunfähigkeit für diese Personen unabhängig von der Wahl der Leistungsanbieter und auch beim Übergang in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes bestehen bleibt.**

Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) hat in diesem Zusammenhang verschiedene Vorschläge zur „**Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen**“ im November 2008 vorgelegt. Das BMAS hat erkannt, dass weitere Anstrengungen erforderlich sind, und prüft, inwieweit die Träger der Eingliederungshilfe „anstelle einer Werkstattleistung einen dauerhaften Minderleistungsausgleich erbringen können.“<sup>4</sup> Auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) kann sich solche Lösungen vorstellen, macht jedoch darauf aufmerksam, dass zuvor noch verschiedene rechtliche und qualitative Fragestellungen zu klären sind.<sup>5</sup> Im Ergebnis ist ein **Gesamtkonzept zur Teilhabe am Arbeitsleben** zu entwickeln, das alle erforderlichen Leistungen umfasst, die aufeinander abgestimmt sind. Erkannt worden ist auch, dass zukünftig die **Kultusministerien** stärker einzubinden sind. Es sind Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Schulen innerhalb ihrer Berufsorientierung und Berufsvorbereitung zielgerichteter auf die nachschulischen Anforderungen im Allgemeinen und die individuellen Perspektiven der SchulabgängerInnen im Besonderen eingehen können.

### **3) Qualitätsstandards des Konzepts Unterstützte Beschäftigung beachten**

---

<sup>4</sup> Wolfgang Rombach, BMAS: Rede zu Inklusion im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen – Positionen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales anlässlich der Tagung „Arbeiten, wo andere auch arbeiten!“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe und des Lebenshilfe-Landesverbandes Bayern am 21.10.08 in Bamberg.

<sup>5</sup> Bernd Finke, Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS): „Werkstätten auf dem Weg zur Inklusion“ anlässlich der Tagung „Arbeiten, wo andere auch arbeiten!“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe und des Lebenshilfe-Landesverbandes Bayern am 21.10.08 in Bamberg.

Ungeachtet dieser Erfordernisse gilt es nun auch, die Gesetzesgrundlage „Unterstützte Beschäftigung“ so umzusetzen, dass die in der Praxis erfolgreichen **Qualitätsstandards des Konzepts Unterstützte Beschäftigung** auch bundesweit zur Anwendung kommen. Dies wird bei der Entwicklung der Gemeinsamen Empfehlung „Unterstützte Beschäftigung“ zu berücksichtigen sein (vgl. § 38a, Absatz 6 n. F. SGB IX). In der Begründung zum Gesetzesentwurf „Unterstützte Beschäftigung“ (Ge UB) steht ausdrücklich, dass die bisherigen praktischen Erfahrungen bei der Umsetzung zu berücksichtigen sind.

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens und nicht zuletzt nach der Sachverständigenanhörung am 5.11.08 im Bundestag, die u.a. unter Beteiligung der BAG UB stattfand, hat es noch **einige Verbesserungen im Gesetzesentwurf „Unterstützte Beschäftigung“** gegeben. Diese wurden in den Stellungnahmen der BAG UB eingefordert<sup>6</sup>, was wir als besonderen Erfolg unserer Arbeit bewerten.

Hier die wichtigsten Änderungen im Anschluss an die Anhörung:

- klare Regelung zu ausgelagerten Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen der WfbM in § 136 Absatz 1 SGB IX; sowohl für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als auch als dauerhafte Arbeitsplätze der WfbM
- die Kriterien für ein 3. Qualifizierungsjahr wurden eindeutiger auf den persönlichen Bedarf der Teilnehmenden abgestimmt
- Zeiten in der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ werden - bei maximaler Laufzeit von 3 Jahren - nur zur Hälfte bei einem Wechsel in den Berufsbildungsbereich einer WfbM angerechnet
- der IFD ist als möglicher Träger im Gesetzesentwurf benannt, ohne dass er zu „bevorzugen“ ist
- den Ländern wird ein höherer Anteil der Ausgleichabgabe (+ 10%) zur Verfügung gestellt<sup>7</sup>

Angesichts der Zielsetzung der Gesetzesgrundlage „Unterstützte Beschäftigung“ ist es sinnvoll, Leistungen der Berufsbegleitung, die im Anschluss an die Qualifizierungsphase erforderlich sind, „zu gewährleisten“ (Pflichtleistung; vgl. Absatz 3, Ge UB). **Dies darf jedoch nicht zur Kürzung von anderen erforderlichen Leistungen wie die der Integrationsfachdienste oder Integrationsfirmen führen.**

Es ist nach Auffassung der BAG UB sehr bedeutsam, dass der Gesetzesentwurf in § 38a Absatz 2 SGB IX n. F. darauf verweist, dass die Leistungen der individuellen betrieblichen Qualifizierung auch die „**Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen**“ umfasst. Dies macht deutlich, dass sowohl die spezifischen arbeitsplatzbezogenen Tätigkeitsinhalte als auch die allgemeinen berufsbezogenen Bildungsinhalte gleichberechtigt nebeneinander stehen. Es geht somit *nicht* darum, eine verengte, lediglich auf eine ganz bestimmte Arbeitsanforderung ausgerichtete Qualifizierung durchzuführen. Auch Menschen mit Lernschwierigkeiten haben gezeigt, dass sie durchaus in der Lage sind, sich übergreifende Schlüsselqualifikationen anzueignen, die in verschiedenen Tätigkeiten und Betrieben relevant sind (z.B. kritische Kontrolle oder die Auseinandersetzung mit der Rolle, den Anforderungen und Rechten als Arbeitnehmer/in). Oftmals haben behinderte Menschen besondere Fähigkeiten z.B. in den Bereichen soziale Kompetenz, Ausdauer, Genauigkeit und Zuverlässigkeit.

#### Exkurs: Aus der Praxis

Sowohl die Hamburger Arbeitsassistenz als auch ACCESS Integrationsbegleitung Erlangen

<sup>6</sup> Download unter [http://www.bag-ub.de/ub/ub\\_interessenver.htm](http://www.bag-ub.de/ub/ub_interessenver.htm)

<sup>7</sup> Diese Änderung entspricht der im Gesetzesentwurf genannten Erwartung, dass „es auf Seiten der Integrationsämter zu nicht quantifizierbaren Mehraufwendungen kommen“ wird. Einsparungen sind bei der im Gesetzesentwurf benannten Zielstellung (sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis) jedoch auf Seiten der Eingliederungshilfe zu erwarten. Dennoch ist es leider nicht gelungen, die Eingliederungshilfe in die Finanzierung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ einzubinden.

orientieren sich im Rahmen ihrer Angebote zur Unterstützten Beschäftigung am Prinzip der dualen Berufsausbildung.<sup>8</sup> Die berufliche Qualifizierung erfolgt überwiegend in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und wird durch die Inhalte des berufsorientierenden Unterrichts wesentlich ergänzt (z.B. berufsübergreifende Lerninhalte, Schlüsselqualifikationen und Persönlichkeitsentwicklung). Der Unterricht findet i.d.R. an 1-2 Tagen in der Woche statt. Zwischen den betrieblichen und schulischen Lernsituationen sollen inhaltliche Verknüpfungen hergestellt werden, d.h. der Unterricht ist auf die betrieblichen Anforderungen abzustimmen (Lernortkoordination und Lernortkooperation). Dabei kann der berufsorientierende Anteil eigenständig angeboten oder in bestehende schulische Strukturen integriert werden (wie Berufsschule, erweiterte Werkstufe der Sonderschule, Volkshochschule).

Auf Grund des Umstandes, dass die Teilnehmenden in ganz unterschiedlichen Berufsfeldern tätig sind und darüber hinaus der Praktikumsbetrieb im Verlauf der Maßnahme u.U. mehrfach gewechselt wird, ist ein fachspezifischer berufsorientierender Unterricht wenig sinnvoll. Erforderlich ist ein Lehrplan, der an konkreten Erfordernissen, Fragestellungen und Lernmotivationen aus den betrieblichen Anforderungen anknüpft. Damit können allgemeine Themen wie „Arbeitnehmerrolle“, „betriebliche Hierarchien“, „betriebliches Sozialverhalten“ sowie differenzierte Angebote für spezifische Anforderungen wie „Hygieneregeln“, „Unfallverhütung“ etc. im Unterricht bearbeitet, sowie Kompetenzen im Rechnen, Lesen und Schreiben trainiert werden.

Darüber hinaus erfüllt die Zusammenführung der Teilnehmenden für eine begrenzte Zeit zu einer Lerngruppe eine andere wesentliche Funktion: Für die Teilnehmenden ist die betriebsübergreifende Qualifizierung der Ort, an dem sie sich als Personen im gleichen Alter, in der gleichen beruflichen Situation und auch in einer vergleichbaren Phase der persönlichen Entwicklung treffen. Was auf nicht behinderte junge Erwachsene zutrifft, gilt in gleichem Maße auch für junge Erwachsene mit Behinderung: Im Übergang zum Erwachsenenendesein spielt die Gruppe der Gleichaltrigen als Orientierungshintergrund bei der Herausbildung von Identität, Wertmaßstäben und Sozialverhalten eine herausragende und prägende Rolle.

Die Teilnehmenden sollen deshalb Erfahrungen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern machen, unterschiedliche Betriebsstrukturen kennen lernen und die gewonnenen Erkenntnisse reflektieren. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass konkrete Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten vorliegen, um letztendlich den am besten geeigneten Arbeitsplatz zu „finden“. Die Erfahrungen zeigen, dass dazu in der Regel mehrere Praktika in verschiedenen Berufsbereichen erforderlich sind. **Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die betriebliche individuelle Qualifizierung keine zeitlich verkürzte Maßnahme sein darf, sondern im Einzelnen ausreichende Erprobungsräume zu ermöglichen sind.** Die zeitliche Dauer ist mit bis zu zwei Jahren (plus ggf. Verlängerung um ein Jahr) angegeben. Zwar kann im (eher seltenen) Einzelfall durchaus ein Arbeitsvertrag relativ schnell abgeschlossen werden. Zu hinterfragen ist jedoch, ob dann die Entwicklung der so genannten Schlüsselqualifikationen und Persönlichkeitsmerkmale ausreichend berücksichtigt wurden.

#### **4) Problematik der Ausschreibung „Unterstützter Beschäftigung“**

**Leider ist es nicht gelungen eine Ausschreibung der Leistung „Unterstützte Beschäftigung“ zu verhindern - trotz breiter Einigkeit von Verbänden und Ländern.** Die BAG UB hat nicht zuletzt aufgrund negativer Beispiele in der Vergangenheit eine kritische Haltung gegenüber Ausschreibungen: Die Erfahrungen zeigen, dass in der Ausschreibung von Maßnahmen bzw. Leistungen die Gefahr liegt, dass die Vergabe in erster Linie aufgrund des Preisangebotes erfolgt. **Fachliche Qualität und nachhaltige Wirkung von Leistungen erfordern jedoch qualifiziertes Personal und eine ausreichende Unterstützungsdauer bzw. -intensität. Dies ist nicht für**

---

<sup>8</sup> ACCESS und Hamburger Arbeitsassistenten stehen hier stellvertretend für andere Anbieter (z.B. Projekt NIAB beim IFD in Fürstenwalde oder die Boxdorfer Werkstatt in Nürnberg), die sich bereits in der Vergangenheit an dem Konzept Unterstützte Beschäftigung orientiert haben, da sie über langjährige Erfahrungen verfügen, ihre Ergebnisse in verschiedenen Veröffentlichungen dokumentiert sind und das BMAS beide Träger als Beispiele „guter“ Praxis immer wieder benennt.

**jeden Preis leistbar.** Anbieter lassen sich jedoch auf zu niedrige Preisgestaltung ein, um überhaupt Maßnahmen im Rahmen von Ausschreibungen erfolgreich zu akquirieren. So entsteht eine Preisspirale nach unten, wodurch letztlich nicht die erforderliche Fachlichkeit gewährleistet werden kann. Häufige Anbieterwechsel haben eine geringere Qualität zur Folge, da fachliche Standards erst wieder aufgebaut und erfolgswirksame Vernetzungen jeweils neu gestaltet werden müssen. **Durch eine Ausschreibung ist zudem ein Wechsel des Anbieters im Übergang von der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ in den ersten zwei Jahren (individuell betriebliche Qualifizierung) in die Phase der Begleitung (nach Abschluss eines Arbeitsvertrages) eher wahrscheinlicher.** Ein solcher Wechsel bietet jedoch nicht die oftmals erforderliche Kontinuität der fachlichen Unterstützung durch vertraute Ansprechpartner – sowohl für Menschen mit Behinderung als auch für Arbeitgeber.

Die **Betriebswirtschaftslehre selbst spricht daher insbesondere im Bereich sozialer Arbeit von einem ‚Marktversagen‘ in mehrfacher Hinsicht.** So ist z.B. die Wirkung sozialer Arbeit nur begrenzt im Vorhinein zu bestimmen; der Nutzen ist, wenn überhaupt, nur eingeschränkt zu testen. Dienstleistungen werden aufgrund ihrer Immaterialität den **Erfahrungs- und Vertrauensgütern** zugeordnet. Das bedeutet, dass die Dienstleistung von den Kunden in der Regel nur durch bereits erfahrene vergleichbare Angebote (Erfahrungsgüter) oder durch Vertrauen auf den Anbieter (Vertrauensgüter) beurteilt werden kann. Die Begriffe „Erfahrung“ und „Vertrauen“ verweisen geradezu auf die Notwendigkeit zuverlässiger Angebotsstrukturen.

**Nach Auffassung der BAG UB wäre bei einer Anbindung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ an die IFD eine öffentliche Ausschreibung mit allen aufgezeigten Nachteilen nicht erforderlich.** Die bewährten Qualitäts- und Dokumentationsstandards der IFD wären lediglich zu ergänzen. Um auch andere und vor allem bereits erfolgreiche bestehende Anbieter von Unterstützter Beschäftigung einzubinden, wären **Kooperationsvereinbarungen** dieser Träger mit den IFD vorstellbar. Damit wäre sicher gestellt, dass vor Ort weiterhin ein zentraler Ansprechpartner zur Sicherung der Teilhabe von Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf existiert. Dies entspricht sowohl den Beratungsbedarfen von Betrieben als auch von Menschen mit Behinderung. Eine Zersplitterung der Zuständigkeiten würde verhindert werden und ein zusätzlicher Koordinierungsaufwand könnte entfallen.

**Der IFD ist nach Auffassung der BAG UB deshalb besonders geeignet,** da er vom Gesetzesauftrag her **schnittstellenübergreifend tätig** sein soll - **von der Schule über die Qualifizierung in den Beruf** (vgl. Zielgruppenbeschreibung in § 109 und Aufgabenbeschreibung in §§ 110 und 111 SGB IX). Genau dies war ein wesentlicher Grund den Dienst im Oktober 2000 flächendeckend einzuführen, zumal dieses Erfordernis in verschiedenen empirischen Studien herausgestellt wurde. Einen solchen umfassenden Auftrag hat sonst kein anderer im SGB IX genannte/r Dienst bzw. Einrichtung. Nur kann der IFD diesen Auftrag in der Breite heute aufgrund unzureichender Beauftragung und Finanzierung, insbesondere durch die Träger der Arbeitsverwaltung, kaum ausführen und ist in hohem Maße von den länderspezifischen Schwerpunktsetzungen zur Teilhabe am Arbeitsleben abhängig. Insofern ist hier Potenzial vorhanden, das zu nutzen wäre.

Es ist festzuhalten, dass **Ausschreibungen kein Instrument der Qualitätssicherung** sind. Sie sollen lediglich ermöglichen, dass die am besten geeigneten Anbieter ausgewählt werden können. **Werden die Anbieter zu oft gewechselt zeugt dies vor allem von unzureichenden Auswahlkriterien des Auftraggebers und gefährdet damit den erforderlichen Kompetenzaufbau regionaler Angebote,** der letztendlich erst durch langjährige Erfahrungen zu erreichen ist. Die „richtige“, d.h. fachlich begründete Wahl des Anbieters setzt ausreichend **qualitative und prüfbare Kriterien** im Sinne der Zielstellung und Zielgruppe des geplanten Angebots voraus. Es ist jedoch unzureichend, wenn diese lediglich auf dem Papier stehen. Unbedingt erforderlich ist es, diese zu prüfen und zwar direkt vor Ort beim Anbieter – im Zweifelsfall bereits bei der Vergabe und insbesondere bei der Umsetzung des Angebots. **Den Diensten ist dabei die Möglichkeit einzuräumen ihre Leistungen durch gezielte Rückmeldungen und Auswertungen (Audit) kontinuierlich zu verbessern.** Erst bei mehrmaliger unzureichender Zielerreichung (vor allem in mehreren Arbeitsfeldern) ist ein Trägerwechsel sinnvoll und rechtfertigt den erneuten Aufwand des Kompetenzaufbaus.

## 5) Bewertung der Qualität „Unterstützter Beschäftigung“

Bei zu frühem und häufigem Anbieterwechsel ist zu hinterfragen, ob der Auftraggeber über ausreichend professionelle, d.h. für das Aufgabenfeld adäquate Controllinginstrumente verfügt. Dabei reicht es nicht aus die Struktur- und Ergebnisqualität, welche vergleichsweise einfacher zu prüfen sind, in das Controlling einzubeziehen. Eine **besondere Relevanz hat die Prozessqualität**, die jedoch im Bereich personaler Dienstleistung grundsätzlich schwieriger und aufwändiger zu bewerten ist. **Aber auch bei der Beurteilung der Ergebnisqualität ist unbedingt zu beachten, dass es Erfolgskriterien gibt, die von den Anbietern „gut selbst gesteuert“, „bedingt selbst gesteuert“ und „nicht gesteuert“ werden können.** Nicht zu steuern sind Einflussgrößen wie Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur in einer Region.<sup>9</sup> Bedingt zu steuern sind z.B. erforderliche Vernetzungen mit anderen regionalen Akteuren (z.B. Schulen), da dies auf Gegenseitigkeit beruht und auf eher freiwilliger Basis geschieht. Gut selbst zu steuern sind hingegen die Qualifizierung des Personals und der Einsatz des erforderlichen methodischen Instrumentariums (z.B. Akquisestrategien, Job Coaching, Beratungskompetenz). Wurde ein Qualifizierungsplatz in einem Betrieb gefunden, kann z.B. ein auf die Fähigkeiten der/des Arbeitssuchenden passender Arbeitsplatz durch die Zusammenführung von bisher auf verschiedene Tätigkeiten verteilten Aufgaben „entwickelt“ werden. Wird diese Methode gut beherrscht und lässt sich der Betrieb darauf ein, kann der Prozess der Passung von Anforderungen und Fähigkeiten durchaus häufiger als oftmals angenommen gesteuert werden. Dies zeigen zumindest die Erfahrungen in Hamburg, Erlangen/Nürnberg, Fürstenwalde und auch anderswo. Deutlich wird jedoch auch, wie komplex die Anforderungen an die Fachkräfte selbst sind und deshalb in der Regel nach und nach aufgebaut werden müssen.

In diesem Zusammenhang sei auf ein wichtiges, jedoch schwierig zu überprüfendes Erfolgskriterium hingewiesen. Gemeint ist eine **positive Grundhaltung in die Fähigkeiten und Potenziale der Arbeitssuchenden**. Dieses Zutrauen der Fachkräfte, aber auch von Personen aus dem sozialen Umfeld, kann oftmals mitentscheidend für die Zielerreichung sein. Hierbei ist die Reflexion der Einstellung der Fachkräfte über die Kompetenzen von Menschen mit Behinderung durchaus bedingt zu steuern, in dem hierzu eine regelmäßige und angeleitete Teamsupervision erfolgt. Weniger und ggf. nicht zu steuern ist hingegen die Einstellung von anderen Bezugspersonen und die **Motivation der Arbeitssuchenden selbst**, die nicht unerheblich zum Ergebnis beiträgt.

## 6) Finanzierung erforderlicher Leistungen

Die Diskussion um den Gesetzesentwurf weist bereits heute auf ein **konkretes Hindernis bei der zukünftigen Umsetzung hin: Die Bundesagentur für Arbeit (BA) will im Regelfall nachfolgende Eingliederungszuschüsse (Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber) ausschließen, da „Hemmnisse (...) schon durch vorangegangene Unterstützte Beschäftigung ausgeglichen sind.“<sup>10</sup> Diese Annahme entspricht in keiner Weise den praktischen Erfahrungen** der bereits seit längerem nach dem Konzept Unterstützte Beschäftigung arbeitenden Dienste (z.B. Hamburger Arbeitsassistenten oder Integrationsbegleitung ACCESS), die auch Vorbild für den Gesetzesentwurf sind. Danach waren **bei fast allen Vermittlungen Eingliederungszuschüsse (EGZ) mehrjährig erforderlich**. Gleichzeitig zeigen die praktischen Erfahrungen, dass **auch nach der Vermittlung i.d.R. ein vergleichsweise erhöhter und zweijähriger Begleitungsaufwand im Betrieb zu leisten ist**, um das Arbeitsverhältnis ausreichend zu stabilisieren. **Somit müssen zukünftig beide**

---

<sup>9</sup> Auf diesem Hintergrund sind auch die Erfolge von ACCESS Integrationsbegleitung Erlangen und der Hamburger Arbeitsassistenten zu betrachten (70% der Teilnehmenden werden nach ca. 2-3 Jahren Qualifizierung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes vermittelt). Zu berücksichtigen ist, dass diese Erfolge in Regionen mit vergleichsweise dichter und breiter Wirtschaftsstruktur mit relativ geringen Arbeitslosenquoten erzielt werden. Es ist anzunehmen, dass in strukturschwächeren Gebieten - unabhängig von der Qualität der Dienstleistung - eher geringere Quoten zu erzielen sind. Diese und andere unterschiedliche Rahmenbedingungen sind bei zukünftigen Vergleichen einzelner Anbieter und Standorte zu beachten. Bei der letztendlichen Bewertung des „Erfolgs“ sind zudem neben den Vermittlungszahlen weitere Ergebnisse zu berücksichtigen wie beispielsweise die Klärung der beruflichen Perspektiven der Teilnehmenden.

<sup>10</sup> Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Referentenentwurf zu einem Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung, 30. Mai 2008. Diese Auffassung wurde auch in Gesprächen mit der BAG UB im September 2008 von Seiten der BA wiederholt.

**Fördermöglichkeiten (EGZ und Begleitung im Arbeitsleben), auch ergänzend, zur Verfügung stehen.** Es handelt sich schließlich um einen Personenkreis, der ohne ambulante Unterstützung i.d.R. auf die Leistungen einer WfbM angewiesen wäre. Zudem ist davon auszugehen, **dass bei einer nicht unerheblichen Anzahl von unterstützten ArbeitnehmerInnen ein langfristiger Unterstützungsbedarf bestehen bleibt**, der zumindest immer wieder punktuell zu leisten ist. Zusätzlich ist einzuplanen, dass auch ein so genannter Minderleistungsausgleich erforderlich ist.

Der **Gesetzesentwurf der Bundesregierung** selbst unterstützt die genannte Annahme der BA: „Die individuelle betriebliche Qualifizierungsphase (Anm.: die ersten 2-3 Jahre) sollte zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis führen, bei dem **keine weitere Unterstützung** mehr erforderlich ist“ (Ge UB, Seite 11 zu Absatz 2). Dies beträfe somit auch Eingliederungszuschüsse der BA, die nach Abschluss eines Arbeitsvertrages erforderlich wären und, wie die Erfahrung belegt (s.o.), erforderlich sind. Weiterhin heißt es (vgl. Abschnitt D), dass „es insbesondere bei der BA zu **kostenneutralen Verschiebungen** zwischen einzelnen Maßnahmen kommen wird, wobei eine Tendenz zu Minderausgaben besteht, wenn die neue (ambulante) Maßnahme anstelle einer stationären Maßnahme (Anm.: gemeint ist der Berufsbildungsbereich der WfbM) bewilligt wird“. **Diesen Auffassungen ist nicht vorbehaltlos zu folgen**, da die „**Unterstützte Beschäftigung**“ keine (teil)stationäre Gruppenmaßnahme, sondern eine **ambulante Einzelmaßnahme mit grundsätzlich aufwändiger Akquisition von Praktikumsbetrieben** ist (insbesondere in ländlichen Strukturen; außerdem gilt: nicht jeder Betrieb ist geeignet). Zudem muss Unterstützte Beschäftigung in der Regel weitere personalintensive Anteile beinhalten, wie das **Job Coaching** im Betrieb, will man an die bisherigen Erfolge anknüpfen.

Bei der Umsetzung der Gesetzesgrundlage wird die Erreichung des Ziels der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt letztendlich im Wesentlichen davon abhängig sein, ob eine **ausreichende Finanzierung** erfolgt, um tatsächlich eine „individuelle betriebliche Qualifizierung“ inklusive Job Coaching (S. 14 Begründung, Ge UB) umzusetzen. Die dokumentierten Erfolge bisheriger Anbieter, die nach dem Konzept Unterstützte Beschäftigung arbeiten, beruhen auf einem Verhältnis Fachkraft (Vollzeit) und zu unterstützende Person von in der Regel 1:4.

## **7) Die Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ aktiv mit gestalten**

Das BMAS hat die **Bedeutung fachlicher Standards** für den Erfolg der Maßnahme zwar grundsätzlich erkannt – verschiedene Inhalte und Prinzipien des Konzepts Unterstützte Beschäftigung sind in den Gesetzesentwurf eingeflossen. **Diese gilt es auch im Rahmen der geplanten Ausschreibung sicher zu stellen.** Ausmaß und Sicherstellung der Standards werden jedoch wesentlich vom Umfang der Vergütung der erforderlichen Leistungen abhängen, damit ausreichend qualifiziertes Personal beschäftigt werden kann. Neben der Vergütung werden die konkreten Inhalte der im Rahmen der Ausschreibung zu erstellenden Leistungsbeschreibung von besonderer Bedeutung für die Wirksamkeit der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ sein.

Die BAG UB wird sich an dem weiteren Umsetzungsprozess aktiv beteiligen und als nationaler Dachverband für Unterstützte Beschäftigung insbesondere die Qualitätskriterien des europäischen Dachverbandes und die praktischen Erfahrungswerte einbringen. Darüber hinaus ist die **fachlich-kritische Begleitung der Umsetzung der Gesetzesgrundlagen von Bedeutung**, denn in der Praxis werden immer wieder die hemmenden Rahmenbedingungen sowohl bei den Rechtsgrundlagen als auch bei deren Umsetzung und Anwendung deutlich.

Die BAG UB steht als Partner allen Beteiligten für einen **Dialog über die Qualität Unterstützter Beschäftigung und deren kontinuierliche Weiterentwicklung** zur Verfügung.

### Anhang:

- Praxisbeispiele
- Qualitätsstandards im Konzept Unterstützte Beschäftigung

# Anhang:

## **Praxisbeispiele**

Die Arbeit der Hamburger Arbeitsassistenten und von ACCESS Integrationsbegleitung Erlangen werden nicht zuletzt vom BMAS selbst im Rahmen der Gesetzesinitiative zur „Unterstützten Beschäftigung“ als erfolgreiche Modelle benannt. Beide Dienste arbeiten bereits langjährig nach dem Konzept Unterstützte Beschäftigung und nutzen hierbei insbesondere das Job Coaching um Vermittlungserfolge von bis zu 70% nach ca. 2-3 Jahren individueller betrieblicher Unterstützung zu erzielen – und das bei einem Personenkreis, der ansonsten auf die WfbM angewiesen wäre. Die folgenden Beispiele sollen einen praktischen Eindruck vermitteln:

### **1. Hamburger Arbeitsassistenten, Hamburg**

#### **Verantwortungsbewusst arbeiten lernen**

Ausgangssituation: Seit zweieinhalb Jahren wird Anna-Lotta Jahn, 23, vom Fachdienst „Hamburger Arbeitsassistenten“ begleitet. Im Rahmen einer betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme absolvierte die junge Frau, die Lernschwierigkeiten hat und auf den Rollstuhl angewiesen ist, bereits mehrere Praktika im Verwaltungsbereich. Im Frühjahr 2007 wurde sie als Praktikantin am Empfang einer physiotherapeutischen Praxis in Hamburg eingestellt. Dort nimmt sie die Daten neuer Patienten am Computer auf, betreut die Terminverwaltung der Therapeuten und kümmert sich um die Ablage der Patientenkartei.

Problem: Um ihre Chance auf eine Festanstellung zu nutzen, musste Anna-Lotta Jahn lernen, sorgfältiger und verantwortungsbewusster zu arbeiten.

Maßnahme: Die Qualifizierungsmaßnahme, die zunächst von der Bundesagentur für Arbeit und dann vom Sozialhilfeträger finanziert wurde, umfasste mehrere Praktika, die von dem Job-Coach Norbert Rump und seiner Kollegin begleitet wurden. Sie kamen abwechselnd zwei- bis dreimal pro Woche für mehrere Stunden an den Arbeitsplatz.

Training: Häufig, wenn es hektisch wurde, wenn sie zum Beispiel mehrere Anrufe kurz nacheinander entgegennehmen musste, kam Anna-Lotta Jahn mit ihren Notizen durcheinander. Nun hat sie ein großes Buch, in das sie nach Anleitung ihres Job-Coaches Namen, Termine und Gesprächsinhalte ordentlich einträgt. Gerade weil sie ihre eigenen Fähigkeiten stark überschätzt, passieren ihr Fehler. Norbert Rump und ihre Vorgesetzte haben ihr anschaulich erklärt, dass mangelnde Sorgfalt bei der Arbeit unangenehme Folgen haben kann – etwa den Verlust von wichtigen Patientendaten im Computer. Gleichzeitig ermutigten sie Anna-Lotta Jahn, sich Hilfe bei ihren Kolleginnen zu holen. Früher kam es hin und wieder vor, dass sie am Feierabend alles stehen und liegen ließ. Inzwischen hat sie gelernt, ihren Schreibtisch aufzuräumen und eine wichtige Aufgabe zu Ende zu bringen, bevor sie geht. Weil Anna-Lotta Jahn sehr kommunikativ ist, werden ihre Fähigkeiten von anderen Menschen anfangs oft überschätzt. Darauf hat der Job-Coach auch ihre Vorgesetzte und die Kolleginnen hingewiesen, die jetzt stärker darauf achten, sie nicht zu überfordern. Die Mühe hat sich für Anna-Lotta Jahn gelohnt: Am 1. September 2007 erhielt sie einen Arbeitsvertrag.

(aus: ZB 4/2007 Autor: Norbert Rump)

## **2. ACCESS Integrationsbegleitung, Erlangen**

### **Andrea Halder, 21 Jahre alt, Angestellte bei einer Werbeagentur, arbeitet 25 Stunden wöchentlich**

Nach dem Besuch einer integrativ arbeitenden Montessorischule und einem Berufsvorbereitenden Jahr (BVJ) in einer Berufsschule wurde Andrea Halder nach einem Eignungstest der Arbeitsagentur in das „Betriebliche Arbeitstraining“ aufgenommen, und zwar in Form einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Das erste Praktikum absolvierte sie in einer Schule. Sie übernahm leichte Bürohilfsarbeiten und war außerdem in der hauseigenen Wäscherei beschäftigt.

Nach einer Praktikumszeit von zwölf Wochen wurde ein weiteres Praktikum akquiriert, das den Fähigkeiten von Andrea Halder entsprach. In enger Kooperation zwischen einer Werbeagentur, dem Fachdienst und Andrea Halder wurde ein passendes Aufgabenprofil erstellt und im Laufe der insgesamt 15-monatigen Qualifizierungszeit weiterentwickelt und angepasst. Ihre Hauptaufgabe in der Werbeagentur mit fast 200 Angestellten ist die Postsortierung, –verteilung und –abholung. Weiterhin übernimmt sie Bürohilfstätigkeiten wie Sortier- und Ablagearbeiten.

Zum 1. April 2005 wurde Andrea Halder in ein zunächst auf zwei Jahre befristetes, von der Arbeitsagentur gefördertes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen. Mittlerweile hat sie einen unbefristeten Vertrag. Das Job Coaching findet weiterhin regelmäßig statt. Neben praktischen Fragen wird dabei auch an der Verbesserung der Sozialkompetenz gearbeitet. Trotz der langen Hin- und Rückfahrt von jeweils 1,5 Stunden liebt Andrea Halder ihre Arbeit. Es ist erfreulich zu sehen, welchen positiven Einfluss die herausfordernde Umgebung auf ihre Gesamtentwicklung hatte und hat.

(aus: impulse 43 2/2007 Autorin: Andrea Seeger)

### **Hinweis:**

**Weitere Beispiele aus Schule, WfbM, IFD, BBW u.a., die sich am Konzept Unterstützte Beschäftigung orientieren, finden Sie unter „Forum Schule-Beruf“ auf der homepage der BAG UB:**

[http://www.bag-ub.de/forum\\_uesb/idx\\_forum\\_uesb.htm](http://www.bag-ub.de/forum_uesb/idx_forum_uesb.htm)

## Qualitätsstandards im Konzept Unterstützte Beschäftigung

„Unterstützte Beschäftigung“ ist bezahlte Arbeit in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung, die, um in diesen Betrieben arbeiten zu können, eine besondere Unterstützung benötigen. Ziel von „Unterstützter Beschäftigung“ ist es, die notwendigen Rahmenbedingungen für dauerhafte, bezahlte, reguläre Arbeitsverhältnisse für Menschen mit Behinderung - unabhängig von Art und Umfang der Behinderung - in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu schaffen und zu erhalten.

Unterstützte Beschäftigung ist ein wertegeleiteter, methodischer Ansatz im Bereich der beruflichen Rehabilitation und Integration. Diese innovative ambulante Form der beruflichen Eingliederung umfasst alle Hilfen, die für Menschen mit Behinderung erforderlich sein können, um erfolgreich in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten. Das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“ verfolgt das Ziel, die Wahlmöglichkeiten und die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen zu sichern und ihnen damit eine umfassende Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen.

### Prinzipien „Unterstützter Beschäftigung“

Die Ausgangsfrage „Unterstützter Beschäftigung“ lautet nicht ob, sondern wie, d.h. mit welchen Unterstützungen, die Teilhabe am Arbeitsleben gesichert werden kann. Hierbei gelten folgende Prinzipien:

- **Prinzip „individuelle Passung“:** Eine betriebliche Eingliederung gelingt umso eher, wenn die Fähigkeiten der Beschäftigten und die Anforderungen am Arbeitsplatz weitgehend übereinstimmen.
- **Prinzip „erst platzieren, dann qualifizieren“:** Die Qualifizierung der Beschäftigten erfolgt direkt am Arbeitsplatz, unterstützt und koordiniert durch einen externen Fachdienst bzw. Job Coach.
- **Prinzip „Unterstützung so lange wie erforderlich“:** Schließlich werden Maßnahmen zur Stabilisierung und Sicherung des Arbeitsverhältnisses initiiert und umgesetzt.
- **Prinzip „Ganzheitlichkeit“:** Um eine möglichst langfristige Integration bzw. Inklusion zu sichern, sind die Lebensbereiche Arbeit, Wohnen und Freizeit ganzheitlich, d.h. in ihren jeweiligen Wechselwirkungen, zu berücksichtigen.

### Bausteine „Unterstützter Beschäftigung“

Unterstützte Beschäftigung ist ein kundenorientiertes Modell, das die unterstützte Person in den Mittelpunkt stellt sowie die konkreten Bedarfe von Betrieben analysiert und gezielt berücksichtigt. Kerninhalte von Unterstützter Beschäftigung sind:

- **Modul A: Vorbereitung** durch individuelle Berufsplanung auf der Basis eines differenzierten Interessen-, Fähigkeits- und Kompetenzprofils.
- **Modul B: Akquisition** eines Arbeits- bzw. Praktikumsplatzes und Erprobung im Betrieb durch direkten Vergleich und fortlaufende „Passung“ von Anforderungen und Fähigkeiten.
- **Modul C: Job Coaching** umfasst neben der Unterstützung bei der Einarbeitung am Arbeitsplatz auch die Beratung bei der sozialen Integration im Betrieb. Dies geschieht durch speziell geschulte Fachkräfte (Job Coaches), die jeweils nach Bedarf sowohl für Arbeitnehmer bzw. Praktikanten als auch für Arbeitgeber (Kollegen und Vorgesetzte) zur Verfügung stehen.
- **Modul D: Vermittlung** in ein passendes Arbeitsverhältnis und, wenn erforderlich, weiteres „training on the job“ durch Anleitung am Arbeitsplatz und Beratung im Betrieb.
- **Modul E: Stabilisierung** des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss des Arbeitsvertrages und, wenn erforderlich, weitergehende Unterstützung sowie Krisenintervention für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

### Fallmanagement durch Information, Beratung und Unterstützung

Ein externer Fachdienst bzw. Job Coach initiiert und begleitet den gesamten Prozess in enger Abstimmung mit den Beschäftigten, Betrieben und weiteren relevanten Akteuren im Umfeld (z.B. Schulen, Bildungsanbieter, Werkstätten für behinderte Menschen).

Damit die Umsetzung dieser fachlichen Kriterien und Inhalte in der Praxis gewährleistet ist, hat der europäische Dachverband für „Unterstützte Beschäftigung“ (EUSE – European Union of Supported Employment) ein Handbuch mit Qualitätsstandards entwickelt und 2004 veröffentlicht. Diese liegen auch in deutscher Sprache vor<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Download unter: [http://www.bag-ub.de/ub/ub\\_quali.htm](http://www.bag-ub.de/ub/ub_quali.htm)