

# Unterstützte Beschäftigung

Gemeinsame Empfehlung

# Impressum

---

## Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR)  
Solmsstraße 18 | 60486 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 69 605018-0 | Telefax: +49 69 605018-29  
[info@bar-frankfurt.de](mailto:info@bar-frankfurt.de) | [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)

Nachdruck nur auszugsweise mit Quellenangabe gestattet.  
Frankfurt am Main, Oktober 2021  
ISBN 978-3-943714-31-9

## Ansprechpartnerin und -partner bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V., Frankfurt am Main:

Markus Twehues  
Jennifer Haaf  
Dr. Thomas Stähler (bis August 2020)

## Anmerkung:

Wir schätzen Diversität sehr und verwenden daher eine gendersensible Sprache. Nur in Einzelfällen ist uns das aus Gründen der besseren Lesbarkeit nicht möglich. Wir meinen im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich alle Geschlechter. Eine verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

## Die BAR

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR) ist der Zusammenschluss der Reha-Träger. Seit 1969 fördert sie im gegliederten Sozialleistungssystem die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Die BAR koordiniert und unterstützt das Zusammenwirken der Reha-Träger, vermittelt Wissen und arbeitet mit an der Weiterentwicklung von Rehabilitation und Teilhabe. Ihre Mitglieder sind die Träger der Gesetzlichen Renten-, Kranken- und Unfallversicherung, die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesländer, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe, die Kassenärztliche Bundesvereinigung sowie die Sozialpartner.

# Gemeinsame Empfehlung

Unterstützte Beschäftigung  
nach § 55 Abs. 6 SGB IX  
gemäß § 26 Abs. 6,7 SGB IX

# Vorwort

---

Gleiches Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen postuliert die UN-Behindertenrechtskonvention. Für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und dem Grundsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren“ folgend, führte der Gesetzgeber im Jahr 2009 die Unterstützte Beschäftigung als neue Leistung ein.

Nach mittlerweile über zehn Jahren lässt sich erfreulicherweise eine fast flächendeckende Umsetzung dieses Angebotes für jene Menschen feststellen, die nur mit Hilfe einer intensiven individuellen Beratung und Begleitung auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können.

Die achte bundesweite Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung 2019 kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Unterstützte Beschäftigung als eine gut erprobte und wirkungsvolle Leistung erwiesen hat. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden sowohl allgemein als auch individuell auf dem Weg zum erhofften Arbeitsplatz gezielt unterstützt und begleitet.

Die Unterstützte Beschäftigung stellt damit einen wichtigen Baustein für Menschen mit Behinderungen dar: Sie erweitert die Teilhabechancen und Wahlmöglichkeiten von Leistungsberechtigten, ihren Lebensunterhalt durch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu verdienen. Auf diese Weise erhalten seither mehr Menschen mit Behinderungen die Chance auf eine berufliche Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Viele Akteure – Leistungsträger, Leistungserbringer, Behinderten- und Wohlfahrtsverbände sowie weitere Expertinnen und Experten – tragen zum Erfolg bei. Zur Konkretisierung der Umsetzung der Leistung sowie zur Weiterentwicklung von Qualitätsanforderungen haben diese Akteure bereits im Jahr 2010 die „Gemeinsame Empfehlung Unterstützte Beschäftigung“ vereinbart. Mit der nun vorliegenden Gemeinsamen Empfehlung erfolgt eine Anpassung an die Neuregelungen im SGB IX durch das Bundesteilhabegesetz. Auch wurden die zwischenzeitlich vielfältig gewonnenen Erfahrungen der Umsetzungspraxis einbezogen.

In dieser aktualisierten Gemeinsamen Empfehlung wurden zudem durch den direkten Austausch von Expertinnen und Experten der Leistungserbringer und Leistungsträger zahlreiche Ergänzungen zur Qualitätssicherung, zur Vernetzung sowie zum Datenschutz aufgegriffen und konkretisiert. Gleichzeitig wurden die Ausführungen zu möglichen Leistungsinhalten sowie auch zur Zusammenarbeit der Akteure des Reha-Prozesses angepasst und erweitert. Erstmals wurde ferner die Zielgruppe der Unterstützten Beschäftigung näher definiert und auch Vereinbarungen zum Thema „Schulungen und Informationsveranstaltungen“ einbezogen. Die Gemeinsame Empfehlung leistet einen Beitrag zur wirkungsvollen Umsetzung des Leistungsangebots der Unterstützten Beschäftigung.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation dankt allen Beteiligten, die an der Überarbeitung und Weiterentwicklung der „Gemeinsamen Empfehlung Unterstützte Beschäftigung“ mitgewirkt haben.



Prof. Dr. Helga Seel  
Geschäftsführerin der BAR

# Inhalt

---

Präambel	6
§ 1 Regelungsgegenstand der Gemeinsamen Empfehlung	7
§ 2 Zielgruppe der Unterstützten Beschäftigung	7
§ 3 Ziele der Unterstützten Beschäftigung	8
§ 4 Unterstützte Beschäftigung und Zuständigkeiten der Leistungsträger	8
§ 5 Leistungsinhalte der individuellen betrieblichen Qualifizierung	9
§ 6 Leistungsinhalte der Berufsbegleitung	11
§ 7 Allgemeine Qualitätsanforderungen an den Leistungserbringer	12
§ 8 Anforderungen an die Strukturqualität	13
§ 9 Anforderungen an die Prozessqualität	15
§ 10 Anforderungen an die Ergebnisqualität	18
§ 11 Qualitätsprüfung und -weiterentwicklung	18
§ 12 Schulungen und Informationsveranstaltungen	18
§ 13 Beauftragung des Leistungserbringers	18
§ 14 Anforderungen an die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure	19
§ 15 Teilhabeplanung	20
§ 16 Datenschutz	20
§ 17 Inkrafttreten	21
Verzeichnis der Mitwirkenden	22

## Präambel

Unterstützte Beschäftigung ist ein wichtiges Instrument zur Umsetzung des gleichen Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen nach Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK). Es erweitert für Leistungsberechtigte mit besonderem Unterstützungsbedarf die Möglichkeiten, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen<sup>1</sup> zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen werden kann.

Durch die Gemeinsame Empfehlung sollen einheitliche und verbindliche Kriterien für die Qualitätsanforderungen und zu den Leistungsinhalten festgelegt und die Zusammenarbeit der Beteiligten geregelt werden.

Entsprechend den Regelungen des § 55 Abs. 6 SGB IX vereinbaren daher

- die Bundesagentur für Arbeit,
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung,<sup>2</sup>
- die Träger der Kriegsopferversorgung und -fürsorge im Rahmen der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden<sup>3</sup> sowie
- die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

unter Beteiligung der

- Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V. (BAG UB e. V.)
- Verbände von Menschen mit Behinderungen einschließlich der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen von Frauen mit Behinderungen sowie
- der für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände

die nachfolgende Gemeinsame Empfehlung.

-----  
<sup>1</sup> Wenn in dieser Gemeinsamen Empfehlung der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ verwendet wird, schließt dieser auch von Behinderung bedrohte und chronisch kranke Menschen mit ein.

<sup>2</sup> Gilt nicht für die Landwirtschaftliche Alterskasse.

<sup>3</sup> ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung

## § 1 Regelungsgegenstand der Gemeinsamen Empfehlung

Gegenstand dieser Gemeinsamen Empfehlung ist die Konkretisierung und Weiterentwicklung der in § 55 Abs. 5 SGB IX genannten Qualitätsanforderungen an die Leistungserbringer der Unterstützten Beschäftigung. Dabei enthält die Gemeinsame Empfehlung auch Ausführungen zu Leistungsinhalten Unterstützter Beschäftigung und zur Zusammenarbeit der Vereinbarungspartner. Ziel ist es, ein einheitlich hohes Niveau der Leistungserbringung bei gleichzeitiger Vergleichbarkeit der Leistungsangebote im Rahmen Unterstützter Beschäftigung zu erreichen.

## § 2 Zielgruppe der Unterstützten Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung richtet sich an Menschen mit Behinderungen, die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, aber nicht oder nicht mehr das besondere Angebot einer Werkstatteleistung benötigen. Es handelt sich insofern um ein Angebot für Menschen mit Potenzial für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, für die eine Integration in eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit anderen (inhaltlich weiterführenden) Teilhabeleistungen nicht, mit Leistungen nach § 55 SGB IX jedoch möglich erscheint. Zur Zielgruppe zählen:

- Menschen mit Lernbehinderungen im Grenzbereich zur geistigen Behinderung
- Menschen mit geistigen Behinderungen im Grenzbereich zur Lernbehinderung
- Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung und/oder Verhaltensauffälligkeiten
- Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Leistungsvermögen im Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Erwachsene, die im Laufe ihres (Erwerbs-)Lebens z. B. eine psychische Erkrankung erworben haben oder aufgrund eines Unfalls erkrankt sind und deren Leistungsvermögen infolgedessen im Grenzbereich der Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes liegt
- Beschäftigte aus dem Arbeitsbereich nach Förderung des Überganges gemäß § 58 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX, deren Leistungsvermögen so weit (wieder-)hergestellt ist, dass sie unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig werden können
- weitere Personen, für die Unterstützte Beschäftigung geeignet erscheint

### § 3 Ziele der Unterstützten Beschäftigung

Nach § 55 Abs.1 SGB IX ist es das Ziel der Unterstützten Beschäftigung, Leistungsberechtigten mit besonderem Unterstützungsbedarf unter Berücksichtigung ihres Wunsch- und Wahlrechtes eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten. Daraus leiten sich insbesondere folgende Ziele ab:

1. Mehr Menschen mit Behinderungen sollen die Möglichkeit haben, im allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten, außerhalb von Werkstatteleistungen.
2. Die Unterstützung durch den Leistungserbringer erfolgt individuell, arbeitsplatzbezogen, unmittelbar am Arbeitsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen<sup>4</sup> (Jobcoaching).
3. Die individuelle betriebliche Qualifizierung und die Berufsbegleitung von Leistungsberechtigten mit besonderem Unterstützungsbedarf zur Teilhabe am Arbeitsleben werden sichergestellt.

Leistungen der Unterstützten Beschäftigung dürfen jedoch nicht dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen die berufliche Integration durch andere Teilhabeleistungen, insbesondere Berufsvorbereitung und Berufsausbildung oder Weiterbildung, nicht möglich ist.

### § 4 Unterstützte Beschäftigung und Zuständigkeiten der Leistungsträger

**(1)** Unterstützte Beschäftigung ist ein umfassender Prozess von der Einstiegsphase bis zur nachhaltigen Arbeitsplatzsicherung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses und beinhaltet neben der individuellen betrieblichen Qualifizierung auch die im Einzelfall erforderliche Berufsbegleitung.

**(2)** Für die individuelle betriebliche Qualifizierung können nach § 55 Abs. 2 SGB IX die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Träger der Kriegsopferversorgung und -fürsorge im Rahmen der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden zuständig sein. Die Förderdauer und Möglichkeit zur Verlängerung definiert § 55 Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB IX.

**(3)** Für die Berufsbegleitung können nach § 55 Abs. 3 SGB IX das zuständige Integrationsamt, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sowie die Träger der Kriegsopferversorgung und -fürsorge im Rahmen der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden<sup>5</sup> zuständig sein.

-----  
4 Sofern aus Gründen besserer Lesbarkeit an einzelnen Stellen bei Personenangaben lediglich die männliche Schreibweise erscheint, sind alle Geschlechter hier gleichermaßen erfasst.

5 ab 1.1.2024: Träger der Sozialen Entschädigung

## § 5 Leistungsinhalte der individuellen betrieblichen Qualifizierung

(1) Für die Durchführung der individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) nach § 55 Abs. 2 SGB IX sind die nachfolgenden Anforderungen maßgebend.

(2) Die InbeQ umfasst drei Phasen mit folgenden Inhalten und Zielsetzungen:

- **Einstiegsphase:** Allgemeine berufliche Orientierung, Identifizierung (Feststellung) des besonderen Unterstützungsbedarfs, bei Bedarf möglichst frühzeitige betriebliche Erprobung der teilnehmenden Person und Akquise grundsätzlich geeigneter Qualifizierungsplätze auf der Basis vorhandener Eignungsdiagnostik, mit der Zielsetzung der erstmaligen Platzierung der teilnehmenden Person im Betrieb.
- **Qualifizierungsphase:** Vertiefende berufliche Orientierung und unterstützte Einarbeitung sowie Qualifizierung auf geeigneten Qualifizierungsplätzen mit einer individuellen beruflichen Perspektive durch die Gestaltung/Ausformung eines geeigneten Arbeitsplatzes,
- **Stabilisierungsphase:** Festigung im betrieblichen Alltag zur Realisierung einer dauerhaften Beschäftigung im Betrieb.

Die Dauer der einzelnen Phasen ist grundsätzlich nicht festgelegt und orientiert sich an den Erfordernissen zur erfolgreichen Umsetzung der InbeQ. Die Phasenübergänge gestalten sich fließend. In allen Phasen ist eine ausreichende berufliche Orientierung und eine auf betrieblichen Erfahrungen beruhende berufliche Entscheidungsfindung zu sichern.

(3) Die **Einstiegsphase** dient der Feststellung des individuellen Unterstützungsbedarfs, der Akquise grundsätzlich geeigneter Qualifizierungsplätze und beinhaltet alle Maßnahmen, die zur betrieblichen Erprobung und Vorbereitung der teilnehmenden Person notwendig sind. Hierzu zählen beispielsweise die Erarbeitung eines Tätigkeits- und Fähigkeitsprofils, die berufliche Orientierung und Festlegung auf ein erstes Berufsfeld sowie bei Bedarf das „Austesten“ der Eignung und Neigung auf einem oder mehreren Erprobungsplätzen im Betrieb. Die Einstiegsphase sollte in der Regel eine Dauer von acht Wochen nicht überschreiten. In Einzelfällen ist eine Verlängerung dieser Phase möglich. Die teilnehmerorientierte Vorbereitung kann auch das Erledigen von häuslichen Aufträgen durch die Teilnehmenden beinhalten. Eine durchgehende Anwesenheit der Teilnehmenden in den Räumlichkeiten des Leistungserbringers in Vollzeit ist während der Einstiegsphase nicht zwingend notwendig. Die Anwesenheit der Teilnehmenden beim Leistungserbringer sollte jedoch wöchentlich in der Regel 15 Stunden (inklusive Projekttag, vgl. Abs. 7) umfassen. In der Einstiegsphase sollte die Anwesenheit der Teilnehmenden so gestaltet werden, dass die Überleitung in eine dem individuellen Leistungsvermögen arbeitszeitlich entsprechende Qualifizierungsphase erfolgreich sein kann. Dabei gestalten sich die Präsenzzeiten durch eine Kombination von Anwesenheit beim Leistungserbringer und häuslichen Aufträgen. Der Übergang von der Einstiegsphase in die Qualifizierungsphase erfolgt, sobald die teilnehmende Person beruflich und betrieblich so weit orientiert ist, dass sie erstmals auf einem geeigneten Qualifizierungsplatz in einem Betrieb entsprechend der Zielsetzung der InbeQ betrieblich qualifiziert wird.

(4) Die **Qualifizierungsphase** umfasst im Schwerpunkt eine vertiefende berufliche Orientierung und die praxisorientierte Qualifizierung sowie Einarbeitung auf in der Regel mehreren betrieblichen Qualifizierungsplätzen in unterschiedlichen Betrieben und Arbeitsfeldern. Ziel ist es, eine optimale Passung von individuellen Fähigkeiten und betrieblichen Anforderungen zu erreichen und somit den am besten geeigneten Arbeitsplatz zu identifizieren. Zur nachhaltigen Förderung einer größtmöglichen Passgenauigkeit zwischen betrieblichem Anforderungs- und persönlichem Eignungsprofil ist eine möglichst kontinuierliche und vertiefende betriebliche

---

Qualifizierung an einem potenziellen Beschäftigungsplatz anzustreben. Dabei sind die Übernahmevoraussetzungen laufend zu überprüfen. Jobcoaching am Qualifizierungsplatz stellt dabei das Kernelement dar, das mindestens einmal pro Woche vor Ort im Betrieb in persönlicher Abstimmung mit der leistungsberechtigten Person und einem Vertreter oder einer Vertreterin des Qualifizierungsbetriebs umgesetzt wird. Bei einem Wechsel des Qualifizierungsbetriebs sind nach Möglichkeit nahtlose Übergänge zu organisieren. Für eine im Einzelfall notwendige Übergangszeit ist die Unterstützung der teilnehmenden Person sicherzustellen. Die individuelle Anwesenheitszeit richtet sich in diesem Fall an den Regelungen in der Einstiegsphase aus und ist zeitlich entsprechend zu gestalten. Der Übergang von der Qualifizierungsphase in die Stabilisierungsphase erfolgt mit der abschließenden Gestaltung/Ausformung des identifizierten Arbeitsplatzes.

**(5)** Die **Stabilisierungsphase** zielt auf die Integration der zu unterstützenden Person im betrieblichen Alltag und die Vorbereitung aller Beteiligten auf eine dauerhafte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Betrieb ab. Sie beginnt frühestens mit der Absichtserklärung des Arbeitgebers für eine Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Entsprechend ist die betriebliche Unterstützung durch den Leistungserbringer zu gestalten. In dieser Phase wird auch die Brücke zur Berufsbegleitung und ggf. weiteren erforderlichen Teilhabeleistungen hergestellt. Sollte sich im Einzelfall die Notwendigkeit eines Wechsels des Betriebes innerhalb der Stabilisierungsphase ergeben, ist das konkrete Vorgehen mit dem Rehabilitationsträger abzustimmen. Grundsätzlich ist ein Wechsel aus der Stabilisierungsphase zurück in die Qualifizierungsphase möglich. Hierbei sind die verbleibende individuelle Förderdauer, die möglichst nahtlose Platzierung in einem neuen Qualifizierungsbetrieb und die Erreichbarkeit des Maßnahmeziels einzelfallbezogen zu betrachten. Die Teilnahme an der Maßnahme endet idealtypisch mit Aufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung.

**(6)** Die Ausführung der InbeQ im Betrieb erfolgt grundsätzlich in einem zeitlichen Umfang, der den im Betrieb maßgebenden Arbeits- und Pausenzeiten entspricht. Dabei sind die betrieblichen Belange und die Voraussetzungen der teilnehmenden Person zu berücksichtigen. Im Einvernehmen mit dem zuständigen Rehabilitationsträger kann im Einzelfall die Zahl der wöchentlichen Teilnahmestunden auf bis zu 15 Stunden reduziert werden, wenn dies aus Gründen notwendig ist, die in der Person des bzw. der Teilnehmenden liegen (Auswirkungen von Art oder Schwere der Behinderung, persönliche Bindungen), das Erreichen des Maßnahmeziels dadurch aber nicht gefährdet ist.

**(7)** Es sind ganztägige Projektstage (im Durchschnitt ein Projekttag pro Woche) für die Teilnehmenden durchzuführen. Projektstage können insbesondere zur intensiven Bearbeitung bestimmter Themen auch zusammengefasst werden. Schwerpunkte des Projekttags bilden neben einer Reflexion betrieblicher Erfahrungen insbesondere Themen zur Vermittlung berufsübergreifender Kenntnisse, Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit. Die Gestaltung des Projekttages hat sich dabei an den individuellen Bedürfnissen und Erfordernissen der Teilnehmenden zu orientieren; auch im Rahmen dieser Gruppenveranstaltung ist der Ansatz der Individualförderung zu berücksichtigen. Die ganztägige Durchführung bezieht sich also auf die Gruppenveranstaltung in der Gesamtheit. Um den individuellen Belangen zu entsprechen, kann im Einzelfall und nach Absprache mit dem Rehabilitationsträger auch eine kürzere Präsenzzeit bezogen auf Anzahl und Umfang der Projektstage vereinbart werden. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen keine vollschichtige Arbeitsfähigkeit vorliegt und auch die Anwesenheit im Betrieb nur in einem zeitlich reduzierten Umfang möglich ist.

**(8)** Die InbeQ kombiniert Arbeits-, Beschäftigungs- und Bildungsprozesse. Sie fördert auch die Weiterentwicklung der Persönlichkeit des Menschen mit Behinderungen, indem sie berufsübergreifende Lerninhalte und Schlüsselqualifikationen (Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz) vermittelt und erweitert.

## § 6 Leistungsinhalte der Berufsbegleitung

(1) Für die Durchführung der Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 sind die nachfolgenden Anforderungen maßgebend.

(2) Die Berufsbegleitung setzt nach Begründung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ein mit dem Ziel, das bestehende Arbeitsverhältnis dauerhaft zu sichern. Die Leistungen werden erbracht, solange und soweit sie wegen Art oder Schwere der Behinderung zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

(3) Die Berufsbegleitung kann von Integrationsfachdiensten oder weiteren Leistungserbringern zur Teilhabe am Arbeitsleben durchgeführt werden, die von den nach § 55 Abs. 3 zuständigen gesetzlichen Leistungsträgern im Einzelfall beauftragt und finanziert werden. Auf die Berufsbegleitung besteht ein Rechtsanspruch. Sie entspricht im Bereich der Integrationsämter inhaltlich weitgehend der psychosozialen Betreuung nach § 185 Abs. 2 Satz 4 SGB IX. Die Berufsbegleitung wird bei Bedarf durch beratende oder finanzielle Leistungen des für sie zuständigen gesetzlichen Leistungsträgers selbst ergänzt, bei den Integrationsämtern insbesondere durch alle übrigen Ermessensleistungen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach § 185 SGB IX.

(4) Die Berufsbegleitung stellt eine prozessorientierte Unterstützung des Menschen mit Behinderungen und des Beschäftigungsbetriebes dar. Erreicht und sichergestellt werden soll ein optimales Passungsverhältnis zwischen den Fähigkeiten der beschäftigten Person und den Anforderungen des Beschäftigungsverhältnisses. Dabei sollen die beschäftigte Person und der Beschäftigungsbetrieb möglichst unabhängig von der Hilfe Dritter werden. Ausgangspunkt jeder Unterstützungsleistung ist die Analyse des individuellen Unterstützungsbedarfs sowie der betrieblichen Situation unter Berücksichtigung der persönlichen, sozialen, gesundheitlichen und beruflichen Aspekte. Der Leistungserbringer der Berufsbegleitung ist dabei als unparteiischer Unterstützer des zu sichernden Arbeitsverhältnisses tätig und berät und informiert den Menschen mit Behinderungen und seinen Arbeitgeber gleichberechtigt.

(5) Eine individuelle Berufsbegleitung zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses kann insbesondere bei nachfolgenden Anlässen angezeigt sein:

1. während der Probezeit
2. wenn das Arbeitsverhältnis befristet ist
3. wenn Nach- und Weiterqualifizierungen erforderlich sind
4. wenn die eigene betriebliche Rolle im Umgang mit Kollegen noch nicht gefunden ist
5. wenn der Mensch mit Behinderungen von Konflikten im Betrieb betroffen ist
6. wenn das Leistungsvermögen von den betrieblichen Anforderungen abweicht
7. wenn sich betriebliche Arbeitsabläufe ändern oder Ansprechpersonen wechseln
8. wenn psychische und/oder emotionale Instabilität vorliegen
9. wenn die vermittelte Person weiterhin eine Unterstützung benötigt
10. wenn die Verantwortlichen im Beschäftigungsbetrieb weiterhin Unterstützung benötigen

Bei allen diesen und vergleichbaren Anlässen ist vom Leistungserbringer zu erheben, inwieweit eine weitere individuelle Berufsbegleitung (Art, Intensität, Dauer, Beteiligte) über den konkreten Anlass hinaus erforderlich ist. Dies ist in einer begründeten Stellungnahme gegenüber dem zuständigen Leistungsträger differenziert darzulegen, die auch Maßnahmen zur Prävention in Absprache mit dem Menschen mit Behinderungen und dem Betrieb enthält. Der Leistungsträger prüft die Stellungnahme und entscheidet im Einzelfall.

**(6)** Die Inhalte und Maßnahmen der Berufsbegleitung richten sich nach den Erfordernissen des Einzelfalls. Sie können eine individuelle Beratung, Unterstützung, Krisenintervention und Coaching des Leistungsberechtigten mit besonderem Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz sowie die einzelfallbezogene Beratung des Arbeitgebers umfassen. Insbesondere sind dies Maßnahmen

1. der Arbeitsdiagnostik,
2. des Trainings der sozialen und kommunikativen Kompetenzen,
3. der regelmäßigen Einzelfallberatung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf unterschiedlichen Betriebsebenen,
4. zur Beratung bei Veränderungen der Arbeitsorganisation/Arbeitsbedingungen und die Begleitung ihrer Umsetzung,
5. zur Gewährleistung einer innerbetrieblichen personellen Unterstützung oder
6. zur Organisation eines Jobcoachings.

**(7)** Sofern Leistungen der Berufsbegleitung wegen fehlender Voraussetzungen nach § 55 Abs. 3 SGB IX nicht möglich sind, prüft der zuständige Rehabilitationsträger, ob anderweitige Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt werden können.<sup>6</sup>

## § 7 Allgemeine Qualitätsanforderungen an den Leistungserbringer

**(1)** Die Anforderungen an die Qualität des Leistungserbringers entstehen aus den unter § 3 definierten Zielen. Die Durchführung Unterstützter Beschäftigung erfolgt durch Integrationsfachdienste oder weitere Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die über die erforderliche Leistungsfähigkeit verfügen, um die individuellen Bedarfe der Menschen mit Behinderungen qualitätsgesichert erfüllen zu können und damit in der Lage sind,

1. mehrere Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen und unterschiedlichen Berufswünschen gleichzeitig bei der Einarbeitung und Qualifizierung auf betrieblichen Arbeitsplätzen zu unterstützen und
2. Qualifizierungsplätze für die Zusammenarbeit im Sinne der Leistungsberechtigten zu erschließen sowie Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Sinne einer nachhaltigen Arbeitsplatzsicherung zu unterstützen.

**(2)** Der Leistungserbringer hält Konzepte vor, in denen die Voraussetzungen und Strukturen zur Vermeidung von und Intervention bei Gewalt und Missbrauch, insbesondere gegen Frauen und Kinder mit Behinderungen, bei der Erbringung der Leistungsinhalte Unterstützter Beschäftigung beschrieben sind.

**(3)** Der Leistungserbringer hat ein System des Qualitätsmanagements im Sinne des § 37 Abs. 2 Satz 1 SGB IX anzuwenden, in das auch die Qualitätskriterien der European Union of Supported Employment (EUSE) einfließen sollen. Um die Qualität der Leistungserbringung zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern, sind die dazu notwendigen zielgerichteten Verfahren und Maßnahmen anhand der nachfolgenden Mindeststandards zu bestimmen.

-----  
<sup>6</sup> Der zuständige Rehabilitationsträger kann unter Berücksichtigung des individuellen Bedarfs für die Rehabilitation von Menschen ohne Schwerbehinderungsstatus bzw. Gleichstellung z. B. eine Beauftragung des Integrationsfachdienstes (IFD) im Rahmen seiner Aufgabenstellung (§ 192 Abs. 4 SGB IX) prüfen. Näheres ist in der Gemeinsamen Empfehlung Integrationsfachdienste (GE IFD) nach § 196 Abs. 3 i.V.m. § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX geregelt.

---

**(4)** Der Leistungserbringer hat sicherzustellen, dass bei der Erfüllung seiner Aufgabe die Vorgaben des Datenschutzes und der Informationssicherheit eingehalten werden. Sofern nicht die berufliche Schweigepflicht im Sinne des § 203 StGB greift, sind entsprechende Geheimhaltungsvereinbarungen mit den Beschäftigten beim Leistungserbringer zu schließen.

## § 8 Anforderungen an die Strukturqualität

**(1)** Anforderungen an die Organisation:

1. Der Leistungserbringer verfügt über ein teilhabeorientiertes Leitbild, das die Grundsätze und Wertvorstellungen für das Handeln des Leistungserbringers beschreibt. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) und das SGB IX bilden dazu die Grundlage.
2. Der Leistungserbringer und das für ihn arbeitende Personal vertreten ein ressourcenorientiertes Menschenbild, welches die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen in den Vordergrund rückt sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und Selbstbestimmung anerkennt.
3. Der Leistungserbringer setzt sich dafür ein, die Rechte von benachteiligten Menschen zu schützen und zu fördern.
4. Der Leistungserbringer verfügt über ein Netzwerk vielfältiger, systematisch aufgebauter Arbeitgeberkontakte. Er ist in der Lage, individuell passende, betriebliche Qualifizierungsplätze akquirieren zu können. Das Arbeitgebernetzwerk wird kontinuierlich weiterentwickelt.
5. Arbeitgeber haben im Leistungserbringer einen Partner, der ihre betrieblichen Interessen aufgreift und lösungsorientiert mit den Interessen des Menschen mit Behinderungen abstimmt.
6. Das Konzept des Leistungserbringers präzisiert Zielsetzungen, Aufgabenverständnis, Organisation und Arbeitsweise.
7. Mit einer klaren Festlegung der Verantwortung für das Qualitätsmanagement (QM) passt der Leistungserbringer seine Aufbau- und Ablauforganisation kontinuierlich an die sich verändernden Umfeldanforderungen an und legt seinen Nutzen nach innen und außen dar. Der Leistungserbringer macht die Verantwortung der Leitung und der Führungskräfte für das QM transparent.
8. Professionelles und kompetentes Personal bringt auf allen Organisationsebenen des Leistungserbringers Qualitätsarbeit.
9. Der Leistungserbringer schafft Transparenz über seine Organisationsstruktur, die Art und Weise der Dokumentation, der Kontrolle und Steuerung, der Entwicklung der Qualitätsziele, der regelhaften Selbstüberprüfung (z. B. durch Fehlermanagement) wesentlicher Prozesse und der Beteiligung seiner Beschäftigten.
10. Der Leistungserbringer verfügt über Instrumente zur internen Ergebnismessung und -analyse, um die Ergebnisqualität sicherzustellen.
11. Der Leistungserbringer sichert die interne Kommunikation und Personalentwicklung insbesondere durch regelmäßige Supervision und Teambesprechungen sowie Fort- und Weiterbildung seiner Beschäftigten.
12. Der Leistungserbringer informiert den Leistungsträger durch regelmäßiges Berichtswesen über den Verlauf der Maßnahme.

---

**(2) Personelle Anforderungen:**

1. Der Leistungserbringer stellt sicher, dass zwei Drittel des eingesetzten Personals über mindestens ein Jahr Berufserfahrung mit der Zielgruppe und insbesondere bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in Betrieben bzw. im Jobcoaching verfügt. Es müssen insbesondere nachfolgende Kenntnisse gegeben bzw. Anforderungen erfüllt sein:
2. Im fachlichen Bereich Kenntnisse über
  - a. Behinderungen und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben,
  - b. arbeitsdiagnostische Verfahren,
  - c. betriebliche Abläufe und Arbeitsplatzadaptionen, unter Berücksichtigung der verschiedenen Betriebskulturen,
  - d. kompetente Zusammenarbeit mit Arbeitgebern,
  - e. rechtliche Grundlagen und Fördermöglichkeiten,
  - f. die Anfertigung von Dokumentationen und fachlichen Stellungnahmen,
  - g. Jobcoaching-Methoden.
3. Pädagogische Qualifikationen beinhalten Kenntnisse und Fertigkeiten hinsichtlich:
  - a. Lern- und Interventionsmethoden,
  - b. Konflikterkennungs- und Lösungsstrategien,
  - c. Gesprächsführungs- und Beratungskompetenz,
  - d. Wissens- und Fertigkeitsvermittlung,
  - e. Evaluieren und Stabilisieren von Entwicklungsprozessen sowie
  - f. des Aufgreifens und Anstoßens von Entwicklungsmöglichkeiten.
4. Entsprechend den personellen Anforderungen kommt der Einsatz insbesondere von Berufsgruppen aus folgenden Bereichen in Betracht:
  - a. Sozialpädagogik (Diplom, Bachelor, Master),
  - b. Sozialarbeit (Diplom, Bachelor, Master),
  - c. Heilpädagogik (Diplom, Bachelor, Master),
  - d. Rehabilitations-, Sonderpädagogik (Diplom, Bachelor, Master),
  - e. Pädagogik (Diplom, Bachelor, Master, Magister Artium) mit Studienschwerpunkt Pädagogik/Sozialarbeit oder Rehabilitations-, Sonderpädagogik,
  - f. Ergotherapie,
  - g. Psychologie (Diplom, Master)
5. Kenntnisse über den regionalen Arbeitsmarkt sowie Kompetenzen wie auch Erfahrungen in der Integrationsarbeit von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt sind notwendig. In diesem Zusammenhang sind Kenntnisse über weitere regionale Beratungs- und Unterstützungsangebote vorzuhalten.
6. Der Leistungserbringer trägt dafür Sorge, dass das Personal durch Weiterbildung, Teambesprechungen und Supervision die Möglichkeit erhält, die vorstehenden Qualifikationen zu festigen und weiter auszubauen. Durch festangestelltes Personal stellt er sicher, dass in der Arbeit mit den einzelnen Teilnehmenden ein Wechsel so weit als möglich vermieden wird.
7. Das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu Menschen mit Behinderungen beträgt bei InbeQ eins zu fünf. Bei der Berufsbegleitung richtet sich die Relation von Fachkräften zu Menschen mit Behinderungen nach den Erfordernissen der Einzelfälle.

### (3) Anforderungen an Ausstattung und Lage:

1. Die räumliche und sächliche Ausstattung hat dem Stand der Technik sowie den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen.
2. Von besonderer Bedeutung ist die Barrierefreiheit der Angebote im Rahmen Unterstützter Beschäftigung. Der Leistungserbringer hat sicherzustellen, dass z. B. auch Teilnehmende mit einer schweren Gehbehinderung (u. a. auch Rollstuhlfahrer), mit einer Erblindung oder schweren Sehbehinderung, gemäß den geltenden Vorschriften der Zugang zur Bildungsstätte sowie zu den Unterrichts- und Sozialräumen selbstständig möglich ist. Entsprechende Parkmöglichkeiten in unmittelbarer Nähe zum behindertengerechten Zugang sind vorzuhalten. Es ist weiterhin sicherzustellen, dass behindertengerechte Toiletten gemäß der einschlägigen DIN im erforderlichen Umfang zur Verfügung stehen. Auch auf die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist zu achten.

### (4) Anforderungen an die Vernetzung:

1. Stellt sich im Verlauf der Unterstützten Beschäftigung ein zusätzlicher Unterstützungsbedarf in anderen Lebensbereichen (z. B. Wohnen, Freizeit) heraus, wird in Absprache mit der leistungsberechtigten Person der Kontakt zu entsprechenden Beratungsstellen bzw. Unterstützungsangeboten eingeleitet.
2. Der Leistungserbringer beteiligt sich aktiv an regionaler Gremienarbeit und bringt die Belange von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf das Thema Teilhabe am Arbeitsleben ein.
3. Durch kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit wird für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen geworben.
4. Vernetzung mit den Unternehmen in der Region, grundsätzliche Überzeugung von Arbeitgebern vom Konzept der Unterstützten Beschäftigung
5. Vernetzung mit Organisationen und Anbietern aus den Bereichen Schule und Beruf in der Region. Der Leistungserbringer berücksichtigt, welche vorherigen Kenntnisse über berufliche Fähigkeiten und Interessen sowie welche konkreten betrieblichen Erfahrungen (z. B. Betriebspraktika und Arbeitstätigkeiten) bereits vorliegen, um diese für die Zielsetzung der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung zu nutzen.

## § 9 Anforderungen an die Prozessqualität

### (1) Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechts und Beteiligung von Menschen mit Behinderungen:

1. Alle Aktivitäten richten sich an Eignung, Leistungsfähigkeit und Neigung der teilnehmenden Person aus und berücksichtigen die maßgeblichen Kontextfaktoren.<sup>7</sup> Alle Schritte, die zur Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und zur langfristigen Sicherung des Arbeitsverhältnisses führen sollen, orientieren sich an den individuellen Bedürfnissen, sind mit der teilnehmenden Person zu erarbeiten und fließen in die Förderplanung ein (Wunsch- und Wahlrecht).
2. Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) und das ihr zugrundeliegende bio-psycho-soziale Modell der WHO unterstützen eine umfassende Betrachtung von

7 Näheres ist in der Arbeitshilfe Kontextfaktoren bei der Ermittlung von Teilhabebedarfen geregelt:  
[www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de) > Service > Publikationen > Reha-Grundlagen

---

Gesundheitsproblemen und deren Auswirkungen im realen Lebens- und Arbeitskontext. Bei der Berücksichtigung der Einflüsse der umwelt- und personbezogenen Faktoren auf die Teilhabe als Förderfaktoren oder Barrieren ist die Sichtweise der teilnehmenden Person einzubeziehen.<sup>8</sup>

3. Leistungsberechtigte werden dementsprechend bei der Planung, Umsetzung und Auswertung von Leistungsinhalten durch den Leistungserbringer durchgehend beteiligt.

## **(2)** Beratung von Menschen mit Behinderungen:

1. Der Mensch mit Behinderungen erhält alle nötigen Informationen in der für ihn angemessenen Form (z. B. bei Bedarf in Leichter Sprache oder durch den Einsatz von Gebärdensprachdolmetschern). Zugangsbarrieren werden dadurch reduziert, sodass der Mensch mit Behinderungen über die Inanspruchnahme des Leistungserbringers selbst entscheiden kann.
2. Der Mensch mit Behinderungen wird durch regelmäßige Reflexions- und Prozessgespräche aktiv am Integrationsprozess und damit verbundenen Entscheidungen beteiligt. Mit seinem Einverständnis kann auch sein soziales Umfeld einbezogen werden.
3. Für den Fall, dass die teilnehmende Person an InbeQ (noch) keinen Schwerbehindertenausweis hat, berät der Leistungserbringer diese über die möglichen Auswirkungen, Nachteilsausgleiche und Vorteile am Arbeitsmarkt, die mit der Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises verbunden sind und unterstützt sie ggf. bei der Beantragung. Insbesondere macht er die teilnehmende Person auf die Möglichkeit einer kontinuierlichen Weiterbetreuung nach Arbeitsaufnahme bei anerkanntem Grad der Behinderung aufmerksam. Wird ein Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30 festgestellt, berät er sie zu Fragen der Gleichstellung und unterstützt ggf. bei der Antragstellung.

## **(3)** Fähigkeitsprofil und Prozessplanung:

1. Die beruflichen Interessen, Potenziale und Fähigkeiten des Menschen mit Behinderungen werden gemeinsam mit ihm erarbeitet und dokumentiert.
2. Der Mensch mit Behinderungen wird unterstützt, fundierte und realistische Entscheidungen hinsichtlich seiner Arbeit und beruflichen Zukunft zu treffen bzw. erfahrungsorientiert zu entwickeln.
3. Aktuelle Fähigkeiten und spezifische Entwicklungsmöglichkeiten des Menschen mit Behinderungen werden während des Integrationsprozesses laufend berücksichtigt. Selbstständiges Handeln wird unterstützt.
4. Der Leistungserbringer ist verantwortlich für die fortlaufende Dokumentation eines aussagekräftigen Interessen-, Fähigkeits- bzw. Entwicklungsprofils. Schwerpunkt bilden hierbei Stärken und Ressourcen des Menschen mit Behinderungen sowie ggf. förderliche Umweltfaktoren.
5. Auf der Basis des Interessen-, Fähigkeits- bzw. Entwicklungsprofils wird eine individuelle, flexible Prozessplanung gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderungen ausgearbeitet, dokumentiert und fortgeschrieben (Ziele definieren, Wege festlegen, Maßnahmen umsetzen, Zielerreichung überprüfen, Ziele fort-schreiben). Hierbei wird insbesondere das Ziel verfolgt, Stärken und Potenziale zu entdecken, aufzubauen und zu erweitern.

## **(4)** Anforderungen an die Gestaltung und Entwicklung des Qualifizierungs- und Arbeitsplatzes:

1. Der Mensch mit Behinderungen wird bei der Suche nach dem bestmöglichen Qualifizierungs- bzw. Arbeitsplatz unterstützt. Im gesamten Unterstützungsprozess geht es um passgenaue Qualifizierung und

---

<sup>8</sup> Nähere Einblicke in die Anwendungsmöglichkeiten und Bedeutung der ICF ermöglichen die bereits vorhandenen ICF-Publikationen und Praxisleitfäden unter [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de) > Service > Publikationen > Reha-Grundlagen

---

Arbeitsplatzsicherung. Es ist die Aufgabe des Leistungserbringers, die betrieblichen Anforderungen und die Fähigkeiten des Menschen mit Behinderungen aufeinander abzustimmen.

2. Angemessenes Training und Jobcoaching im Betrieb durch den Leistungserbringer und Unterstützung durch zu benennende betriebliche Ansprechpersonen werden zur Verfügung gestellt, um eine bestmögliche Qualifizierung und Arbeitsplatzsicherung zu gewährleisten und Unabhängigkeit und Fortschritt am Qualifizierungs- bzw. Arbeitsplatz zu fördern.
3. Betriebliche Qualifizierungsplätze und Jobcoaching sind wichtige Schritte zur Erreichung dieses Ziels. Umfang, Dauer und Inhalte der Leistungen sind an den individuellen Bedarf anzupassen. Die Leistungen sind strukturiert vorzubereiten, zu begleiten und auszuwerten.
4. Die Prozessplanung zur passgenauen Abstimmung betrieblicher Anforderungen und individueller Fähigkeiten erfolgt transparent und kontinuierlich.
5. Soweit notwendig und vereinbart, kann die Unterstützung auch ergänzende außerbetriebliche Inhalte umfassen, die positiven Einfluss auf eine betriebliche Qualifizierung haben können (z. B. lebenspraktische Hilfen, Umgang mit Behörden, Methoden zur Stress- und Konfliktbewältigung, Krisenintervention).

**(5) Anforderungen an die Arbeitgeberberatung:**

1. Der Arbeitgeber wird über die Fähigkeiten, Potenziale und den Unterstützungsbedarf des Menschen mit Behinderungen informiert und dafür sensibilisiert. Gemeinsam werden betriebliche Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten erschlossen.
2. Der Arbeitgeber wird zu strukturellen, finanziellen, technischen und personellen Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung beraten und hat im Leistungserbringer einen Partner, der die betrieblichen Interessen aufgreift und lösungsorientiert mit den Interessen des Menschen mit Behinderungen abstimmt.
3. Schließt der Arbeitgeber mit einer teilnehmenden Person einen Arbeitsvertrag ab, achtet der Leistungserbringer vor allem auf folgende Kriterien:
  - a. Eine ausreichende Passung von Anforderungen und Fähigkeiten ist sichergestellt. Dies beinhaltet auch die soziale Integration in den Betrieb.
  - b. Der beschäftigten Person sollen Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung zur Verfügung stehen.
  - c. Bei Bedarf steht die erforderliche weitergehende individuelle Unterstützung und Förderung zur Verfügung.

**(6) Teilnahmebescheinigung:**

Der teilnehmenden Person ist zum Abschluss der InbeQ eine aussagefähige Teilnahmebescheinigung in anspruchsvoller Form (z. B. auf Briefpapier mit dem Logo des Auftragnehmers) auszustellen und mit Stempel und Unterschrift zu versehen. In der Teilnahmebescheinigung müssen die vermittelten Inhalte/Qualifikationen und Betriebe aufgeführt sein, in denen die InbeQ absolviert wurde.

**(7) Anforderungen an die Arbeitsplatzsicherung:**

Alle erforderlichen Schritte zur nachhaltigen Sicherung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses werden durch den Leistungserbringer der Berufsbegleitung in Absprache mit dem Beschäftigten, dem Betrieb und dem zuständigen Leistungsträger unternommen.

## § 10 Anforderungen an die Ergebnisqualität

- (1) Die Ergebnisqualität misst sich daran, inwieweit die gesetzlich vorgegebene Zielsetzung der Unterstützten Beschäftigung, eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen und zu erhalten, erreicht wurde.
- (2) Ergänzend zur Integrationswirkung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist im Rahmen der Ergebnisqualität der Beitrag der Unterstützten Beschäftigung insgesamt zur Umsetzung des Anspruchs auf Teilhabe am Arbeitsleben zu berücksichtigen. Hierzu zählt beispielsweise auch der Übergang in eine Ausbildung.
- (3) Sofern unter Beachtung der in der Gemeinsamen Empfehlung nach § 55 Abs. 6 SGB IX beschriebenen Leistungsinhalte und Leistungsanforderungen keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht oder erhalten werden kann, sind andere angemessene und geeignete Formen zur Teilhabe am Arbeitsleben abzubilden.

## § 11 Qualitätsprüfung und -weiterentwicklung

- (1) Die vom Leistungserbringer dokumentierten Qualitätsziele und -ergebnisse werden von den Leistungsträgern nach einheitlichen Kriterien regelmäßig geprüft und bewertet, um erforderliche Schritte der Qualitätsweiterentwicklung festzulegen. An dem Prozess der Entwicklung der Kriterien, der Prüfung und der Bewertung sind die Leistungserbringer sowie die Menschen mit Behinderungen bzw. deren Interessenvertretungen zu beteiligen.
- (2) Die Gemeinsame Empfehlung Qualitätssicherung nach § 37 Abs. 1 SGB IX<sup>9</sup> stellt hierzu die gemeinsame Grundlage für die trägerübergreifende Ausgestaltung der Qualitätssicherung in der Praxis dar.

## § 12 Schulungen und Informationsveranstaltungen

- (1) Schulungen bzw. Informationsveranstaltungen zur Leistungsform Unterstützte Beschäftigung sollten allen Beteiligten zugänglich sein. Sie erleichtern das gemeinsame Verständnis zu Inhalten und Zielen der Unterstützten Beschäftigung und fördern das institutionelle Zusammenwirken.
- (2) Die zuständigen Leistungsträger ermöglichen, dass ihre Rehabilitationsfachkräfte an Schulungsangeboten bzw. Informationsveranstaltungen zur Unterstützten Beschäftigung teilnehmen.

## § 13 Beauftragung des Leistungserbringers

- (1) Die Beauftragung kann durch den zuständigen Leistungsträger oder aufgrund eines bewilligten Persönlichen Budgets i.S.d. § 29 SGB IX durch die leistungsberechtigte Person erfolgen.

-----  
9 Herausgegeben von der BAR unter [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de)

(2) Die Art und Weise der Beauftragung eines Leistungserbringers unterliegt dem Regelungsbereich des jeweils zuständigen Leistungsträgers. Bei der Auswahl des Leistungserbringers werden die angebotene Qualität und Leistungsfähigkeit berücksichtigt. Nach § 55 Abs. 5 SGB IX wird dabei insbesondere die erforderliche Leistungsfähigkeit des Leistungserbringers anhand der Konkretisierung und Weiterentwicklung der in §§ 5 bis 10 dieser Gemeinsamen Empfehlung dazu vereinbarten Qualitätsanforderungen geprüft. Bei der Beauftragung des Leistungserbringers sollte von den beteiligten Leistungsträgern auch der Aspekt der Kontinuität der Leistungserbringung bei einem möglichen Wechsel des Leistungsträgers berücksichtigt werden.

(3) Aus der Beauftragung eines Leistungserbringers durch einen Leistungsträger entsteht keine Bindungswirkung für einen anderen Leistungsträger. Dies gilt auch für den Fall eines Wechsels der Zuständigkeit während der Leistungserbringung.

## § 14 Anforderungen an die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure

(1) Die Zusammenarbeit der Leistungsträger untereinander sowie der Leistungsträger und Leistungserbringer als Akteure des Rehabilitationsprozesses im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung ist für ein aufeinander abgestimmtes Vorgehen von hervorgehobener Bedeutung. Die mit der Durchführung der Leistung verbundenen Anforderungen an die Zusammenarbeit sind in den Absätzen 2 bis 5 geregelt.

(2) Der Leistungserbringer informiert den für die InbeQ zuständigen Rehabilitationsträger unverzüglich über den Wechsel von der Einstiegs- in die Qualifizierungsphase sowie über den Übergang von der Qualifizierungs- in die Stabilisierungsphase im Rahmen der InbeQ.

(3) Wird während der InbeQ ein Bedarf für eine Berufsbegleitung im Sinne von § 6 oder für weitere Unterstützungs- oder Förderleistungen (z. B. ein Eingliederungszuschuss zur Aufnahme der Beschäftigung) festgestellt, klärt der Leistungserbringer zunächst die Fördermöglichkeiten mit dem für die jeweilige Leistung zuständigen Leistungsträger ab, um Arbeitgeber entsprechend beraten und informieren zu können.

(4) Mit dem Beginn der Stabilisierungsphase organisiert der für die InbeQ zuständige Leistungserbringer mit dem zuständigen Rehabilitationsträger zeitnah ein Planungsgespräch unter Beteiligung der teilnehmenden Person, des ggf. zukünftigen Leistungserbringers (z. B. Integrationsfachdienst) sowie des für die sich ggf. anschließende Berufsbegleitung zuständigen Leistungsträgers. Ziel des Planungsgesprächs ist der reibungslose Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Hierfür sind im Rahmen des Planungsgesprächs konkrete Absprachen über das weitere Vorgehen zu treffen, insbesondere über den erforderlichen Bedarf einer Berufsbegleitung, den dafür zuständigen Leistungsträger und den Leistungserbringer. Das Ergebnis des Planungsgesprächs einschließlich der getroffenen Absprachen wird von dem für die InbeQ zuständigen Rehabilitationsträger protokolliert und den Beteiligten zeitnah zur Verfügung gestellt. Der Leistungserbringer informiert anschließend den potenziellen Arbeitgeber über das weitere Vorgehen.

(5) Wird im Verlauf der InbeQ festgestellt, dass das Leistungsvermögen der teilnehmenden Person nicht für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausreicht, wird der für die InbeQ zuständige Rehabilitationsträger umgehend vom Leistungserbringer informiert, damit der Übergang in eine andere Leistung zur Teilhabe (z. B. Leistungen im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich einer WfbM bzw. bei einem anderen Leistungsanbieter oder als Budget für Ausbildung) zeitlich nahtlos eingeleitet werden kann.

**(6)** Wird im Verlauf einer Berufsbegleitung, die sich beispielsweise an die InbeQ anschließt, festgestellt, dass eine Weiterbeschäftigung im Rahmen des erreichten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr möglich ist, informiert der Leistungserbringer umgehend den zuständigen Leistungsträger. Dieser prüft notwendige Veranlassungen (z. B. das Hinwirken auf eine Antragstellung beim zuständigen Rehabilitationsträger oder die Durchführung einer Teilhabeplanung). Damit soll sichergestellt werden, dass, falls im konkreten Einzelfall erforderlich, der Übergang in eine geeignete Leistung zur Teilhabe rechtzeitig geprüft und zeitlich nahtlos eingeleitet werden kann. Das könnte zum Beispiel auch der Bedarf für eine erneute Teilnahme an einer InbeQ sein.

## § 15 Teilhabeplanung

**(1)** Sobald im konkreten Einzelfall Anlass zur Annahme besteht, dass

- mehrere gleichzeitig durchzuführende oder aufeinanderfolgende Leistungen zur Teilhabe (verschiedener Leistungsgruppen) oder
- mehrere Rehabilitationsträger oder Leistungen des Integrationsamtes zur Erreichung des Teilhabeziels erforderlich werden, oder
- die leistungsberechtigte Person dies wünscht, obwohl keine Leistungen verschiedener Leistungsgruppen oder mehrerer Rehabilitationsträger erforderlich sind,

fließen die im Wege der Zusammenarbeit (vgl. § 14) getroffenen Absprachen in das für diese Fälle gesetzlich geregelte Teilhabeplanverfahren nach §§ 19–23 SGB IX ein.

**(2)** Für die Umsetzung des gesetzlichen Teilhabeplanverfahrens sind die Regelungen der Gemeinsamen Empfehlung „Reha-Prozess“<sup>10</sup> maßgeblich.

**(3)** Verantwortlich für die Teilhabeplanung ist grundsätzlich der nach § 14 SGB IX leistende Rehabilitationsträger. Sofern die leistungsberechtigte Person dem zustimmt, kann ein anderer Leistungsträger die Verantwortung für die Teilhabeplanung beispielsweise in dem Fall übernehmen, dass ein Integrationsamt nach § 22 Abs. 3 SGB IX beteiligt wird (vgl. § 52 GE „Reha-Prozess“).

## § 16 Datenschutz

**(1)** Der Schutz der personenbezogenen Daten einschließlich der Sozialdaten sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sind bei der Gestaltung der Verfahrensabläufe im Rahmen der Gemeinsamen Empfehlung Unterstützte Beschäftigung durch die beteiligten Leistungsträger und weiteren Akteure zu gewährleisten. Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet, insbesondere erhoben oder übermittelt (Art. 4 Nr. 2 EU-DSGVO) werden, sofern dies zur gesetzlichen Aufgabenerfüllung erforderlich bzw. durch einen gesetzlichen Erlaubnistatbestand gedeckt ist.

-----  
<sup>10</sup> [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de) > Service > Publikationen > Reha-Vereinbarungen

---

**(2)** Im Rahmen der Information des Arbeitgebers im Sinne des § 9 Abs. 5 sind diesem lediglich Informationen, die im Sinne der Qualifizierung und Begleitung im Betrieb erforderlich sind, zur Verfügung zu stellen. Die Übermittlung darf nur mit Einverständnis der teilnehmenden Person erfolgen.

**(3)** Soweit sich die Regelungen dieser Gemeinsamen Empfehlung auf Datenverarbeitungen (z. B. Datenerhebung, -übermittlung) beziehen, ist dies ein Anhaltspunkt dafür, dass die Datenverarbeitungen aus fachlicher Sicht dem Grunde nach erforderlich sind für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben nach § 55 SGB IX i. V. m. dem jeweiligen Leistungsgesetz. Ungeachtet dessen ist stets im Einzelfall zu prüfen, welche der zur Verarbeitung vorgesehenen personenbezogenen Daten für die Aufgabenerfüllung konkret erforderlich sind. Nähere Einzelheiten zur Umsetzung datenschutzrechtlicher Anforderungen werden in gesonderten Arbeitshilfen zum Datenschutz ausgeführt.<sup>11</sup>

## § 17 Inkrafttreten

**(1)** Diese Gemeinsame Empfehlung tritt am 1. Oktober 2021 in der geänderten Fassung vom 26. Juli 2021 in Kraft. Sie ersetzt die Gemeinsame Empfehlung nach § 38a Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ vom 1. Dezember 2010, die entsprechend zum 1. Oktober 2021 außer Kraft tritt.

**(2)** Die Vereinbarungspartner teilen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation in analoger Anwendung der Regelungen in § 26 Abs. 8 SGB IX ihre Erfahrungen mit dieser Gemeinsamen Empfehlung mit.

**(3)** Die Vereinbarungspartner und die anderen Rehabilitationsträger werden auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation in angemessenen Zeitabständen unter Einbeziehung der Verbände von Menschen mit Behinderungen einschließlich der Verbände der freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretungen von Frauen mit Behinderungen sowie der für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände prüfen, ob diese Empfehlung aufgrund zwischenzeitlich gewonnener Erfahrungen und eingetretener Entwicklungen verbessert oder wesentlich veränderten Verhältnissen angepasst werden muss. Für diesen Fall erklären die Vereinbarungspartner ihre Bereitschaft, an der Überarbeitung einer entsprechend zu ändernden Gemeinsamen Empfehlung mitzuwirken.

---

<sup>11</sup> [www.bar-frankfurt.de](http://www.bar-frankfurt.de) > Themen > Reha-Prozess > Datenschutz

---

## Verzeichnis der Mitwirkenden

An der Überarbeitung der Gemeinsamen Empfehlung haben mitgewirkt:

**Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V. (BAG UB e. V.), Hamburg, Jörg Bungart**

**Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) c/o Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante**

**berufliche Rehabilitation, Ratzeburg, Björn Hagen**

**Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Berlin, Peggy Hammer**

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Köln, Guido Kleb**

**Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin, Konstanze Kramer, Reto Schneider**

**Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) Bezirksverwaltung Mainz, Mainz, Kay Schumacher**

**Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg, Yvonne Streit**

**Access – Inklusion im Arbeitsleben gGmbH, Erlangen, Florian Walczak**

Verantwortlich bei der **Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V., Frankfurt am Main:**

Markus Twehues

Jennifer Haaf

Dr. Thomas Stähler (bis August 2020)

---

## Gemeinsame Empfehlungen der BAR:

- Gemeinsame Empfehlung „Begutachtung“
- Gemeinsame Empfehlung „Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit“
- Gemeinsame Empfehlung „Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“
- Gemeinsame Empfehlung „Förderung der Selbsthilfe“
- Gemeinsame Empfehlung „Integrationsfachdienste“
- Gemeinsame Empfehlung „Prävention nach § 3 SGB IX“
- Gemeinsame Empfehlung „Qualitätssicherung nach § 37 Abs. 1 SGB IX“
- Gemeinsame Empfehlung „Reha-Prozess“
- Gemeinsame Empfehlung „Sozialdienste“
- **Gemeinsame Empfehlung „Unterstützte Beschäftigung“**
- Verfahrensgrundsätze für Gemeinsame Empfehlungen



Downloads und weitere Informationen unter  
[www.bar-frankfurt.de/publikationen/gemeinsame-empfehlungen](http://www.bar-frankfurt.de/publikationen/gemeinsame-empfehlungen)

