



## **GEMEINSAME EMPFEHLUNG**

nach § 38a Abs. 6 SGB IX  
„Unterstützte Beschäftigung“

vom 1. Dezember 2010



**GEMEINSAME EMPFEHLUNG**  
nach § 38a Abs. 6 SGB IX  
„Unterstützte Beschäftigung“  
vom 1. Dezember 2010

Herausgeber:  
 Bundesarbeitsgemeinschaft  
 für Rehabilitation (BAR) e.V.  
 Solmsstraße 18,  
 60486 Frankfurt/Main  
 Telefon: +49 69 605018-0  
 Telefax: +49 69 605018-29  
 info@bar-frankfurt.de  
 www.bar-frankfurt.de

Nachdruck nur auszugsweise  
 mit Quellenangabe gestattet.

Frankfurt/Main,  
 Dezember 2010

ISBN 978-3-9813712-3-9

<i>Vorwort</i>	7
<i>Präambel</i>	8
<i>§ 1 Ziele der Gemeinsamen Empfehlung</i>	9
<i>§ 2 Ziele der Unterstützten Beschäftigung</i>	9
<i>§ 3 Leistungsinhalte Unterstützter Beschäftigung</i>	9
<i>§ 4 Leistungsinhalte der individuellen betrieblichen Qualifizierung</i>	10
<i>§ 5 Leistungsinhalte der Berufsbegleitung</i>	11
<i>§ 6 Allgemeine Qualitätsanforderungen an den Leistungserbringer</i>	13
<i>§ 7 Anforderungen an die Strukturqualität</i>	13
<i>§ 8 Anforderungen an die Prozessqualität</i>	16
<i>§ 9 Anforderungen an die Ergebnisqualität</i>	18
<i>§ 10 Qualitätsprüfung und -weiterentwicklung</i>	19
<i>§ 11 Beauftragung des Leistungserbringers</i>	19
<i>§ 12 Teilhabeplan</i>	20
<i>§ 13 Anforderungen an die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure</i>	20
<i>§ 14 Datenschutz</i>	21
<i>§ 15 In-Kraft-Treten</i>	21
<i>Verzeichnis der Mitwirkenden</i>	22

Unterstützte Beschäftigung ist ein wichtiger Baustein, wenn es um die berufliche Teilhabe und die Teilhabe von Menschen mit Behinderung insgesamt geht. Dabei wird deutlich: Im Zentrum der dazu notwendigen Verfahren und qualitätsgesicherten Leistungen muss die Person mit ihrem individuellen Bedarf stehen. Und weitere Bausteine sind notwendig, um noch mehr Menschen mit Behinderung den Zugang zu einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Einführung eines neuen Leistungstatbestandes ist mit Erwartungen verbunden. Welche Qualitätsanforderungen sind an Anbieter Unterstützter Beschäftigung zu stellen? Welche Leistungsinhalte können Menschen mit Behinderungen von Unterstützter Beschäftigung erwarten? Wie arbeiten die beteiligten Träger und Erbringer von Leistungen zusammen, um damit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen? Und: was kann ein potenzieller Arbeitgeber, was kann ein Betrieb erwarten, wenn er einem Menschen mit Behinderung die Chance bietet, sich bei ihm zu etablieren?

Mit diesen Aufträgen an die beteiligten Leistungsträger hat der Gesetzgeber 2009 die Einführung des neuen Leistungstatbestandes „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX verbunden. Die Akteure haben sich auf Ebene der BAR den damit verbundenen Herausforderungen gestellt und eine Gemeinsame Empfehlung erarbeitet. Von Anfang an beteiligt waren auch Vertreter der Behinderten- und Wohlfahrtsverbände, der Leistungserbringer und weitere Experten aus der Praxis. Ihnen Allen gilt der Dank für ihr Engagement und das jetzt vorliegende Ergebnis.

Die Gemeinsame Empfehlung nimmt bewusst Bezug auf die UN-Behindertenrechtskonvention und stellt einen konkreten Anknüpfungspunkt zu Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ her. Um es mit anderer Betonung zu wiederholen: Unterstützte Beschäftigung ist ein wichtiger Baustein für die Umsetzung des dort postulierten gleichen Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderung. Die vereinbarten Regelungen nutzen dazu den vom Gesetzgeber im SGB IX ermöglichten Spielraum für die Umsetzung des neuen Leistungstatbestandes. Auf die gestellten Fragen und hier insbesondere auf die Konkretisierung und Weiterentwicklung der Qualitätsanforderungen liegen mit dieser Gemeinsamen Empfehlung konkrete, praxisnahe und detaillierte Antworten vor.



Bernd Petri  
Geschäftsführer der BAR e.V. –  
Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

## Präambel

Unterstützte Beschäftigung ist ein wichtiges Instrument zur Umsetzung des gleichen Rechts auf Arbeit für Menschen mit Behinderung nach Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) der UN-Konvention. Es erweitert für behinderte Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf die Möglichkeiten, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen 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 § 38a Abs. 6 SGB IX vereinbaren daher

- die Bundesagentur für Arbeit,
- die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung,
- die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung<sup>1</sup>,
- die Träger der Kriegsopferversorgung und
- die Träger der Kriegsopferfürsorge im Rahmen der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden sowie
- die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

die nachfolgende Gemeinsame Empfehlung.

**M** **EH**R MENSCHEN MIT BEHINDERUNG SOLLEN DIE MÖGLICHKEIT HABEN, AUßERHALB VON WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (WFBM) ZU ARBEITEN.

<sup>1</sup> Gilt nicht für die landwirtschaftlichen Alterskassen.

## § 1 Ziele der Gemeinsamen Empfehlung

Um ein einheitlich hohes Niveau der Leistungserbringung bei gleichzeitiger Vergleichbarkeit der Leistungsangebote im Rahmen Unterstützter Beschäftigung zu erreichen, konkretisieren die Vereinbarungspartner die in § 38a Abs. 5 SGB IX genannten Qualitätsanforderungen und entwickeln sie weiter. Dabei enthält die Gemeinsame Empfehlung auch Ausführungen zu Leistungsinhalten Unterstützter Beschäftigung und zur Zusammenarbeit der Vereinbarungspartner.

## § 2 Ziele der Unterstützten Beschäftigung

Nach § 38a Abs. 1 SGB IX ist es das Ziel der Unterstützten Beschäftigung, behinderten Menschen 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 weitere Ziele ab:

1. Mehr Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zu arbeiten.
2. Die Unterstützung durch den Leistungserbringer erfolgt individuell und unmittelbar am Arbeitsplatz in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Kollegen/Kolleginnen<sup>2</sup> (Job Coaching).
3. Die individuelle betriebliche Qualifizierung und die Berufsbegleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf auf Arbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes wird sichergestellt.

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

## § 3 Leistungsinhalte Unterstützter Beschäftigung

- (1) Unterstützte Beschäftigung ist ein umfassender Prozess von der Einstiegsphase bis zur nachhaltigen Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses und beinhaltet neben der individuellen Qualifizierung auch die im Einzelfall erforderliche Berufsbegleitung.
- (2) Für die individuelle Qualifizierung können nach § 38a Abs. 2 SGB IX die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge zuständig sein.
- (3) Für die Berufsbegleitung können nach § 38a Abs. 3 SGB IX das zuständige Integrationsamt, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sowie die Träger der Kriegsopferversorgung und Kriegsopferfürsorge zuständig sein.

<sup>2</sup> Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend nur jeweils die männliche Form verwendet.

### § 4 Leistungsinhalte der individuellen betrieblichen Qualifizierung

- (1) Für die Durchführung der in § 38a Abs. 2 SGB IX festgelegten Bestandteile der individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) sind die nachfolgenden Anforderungen maßgebend.
- (2) Die InbeQ umfasst drei Phasen mit folgenden Inhalten und Zielsetzungen:
  - Feststellung des individuellen Unterstützungsbedarfs, Akquise grundsätzlich geeigneter Qualifizierungsplätze und betriebliche Erprobung zur Integration des Teilnehmers im Betrieb (Einstiegsphase),
  - Unterstützte Einarbeitung und Qualifizierung, damit ein passender Arbeitsplatz geschaffen werden kann (Qualifizierungsphase),
  - Festigung im betrieblichen Alltag zur Realisierung einer dauerhaften Beschäftigung im Betrieb (Stabilisierungsphase).

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

- (3) Die Einstiegsphase ist ausgerichtet auf eine möglichst frühzeitige Erprobung des Teilnehmers im Betrieb und beinhaltet alle Aktivitäten, die zur Vorbereitung darauf notwendig sind. Die Einstiegsphase sollte eine Dauer von 8 Wochen nicht überschreiten. In Einzelfällen kann eine Verlängerung dieser Phase erfolgen. Die teilnehmerorientierte Vorbereitung kann auch das Erledigen von häuslichen Aufträgen durch den Teilnehmer beinhalten. Eine durchgehende Anwesenheit des Teilnehmers in den Räumlichkeiten des Auftragnehmers in Vollzeit ist während der Einstiegsphase nicht zwingend notwendig. Die Anwesenheit des Teilnehmers beim Auftragnehmer sollte jedoch wöchentlich mindestens 15 Stunden (inklusive Projekttag) umfassen.
- (4) Die Qualifizierungsphase beinhaltet in der Regel mehrere Praktika in unterschiedlichen Betrieben und Arbeitsfeldern, um eine optimale Passung von individuellen Fähigkeiten und betrieblichen Anforderungen zu erreichen und somit den am besten geeigneten Arbeitsplatz zu identifizieren. Der Übergang von der Einstiegsphase in die Qualifizierungsphase erfolgt, sobald der Teilnehmer beruflich und betrieblich soweit orientiert ist, dass er erstmals auf einem geeigneten Qualifizierungsplatz im Betrieb oder in einem anderen Unternehmen entsprechend der Zielsetzung von InbeQ betrieblich qualifiziert wird.
- (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 hergestellt.

- (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 des Teilnehmers zu berücksichtigen. Im Einvernehmen mit dem zuständigen Leistungsträger kann im Einzelfall die Zahl der wöchentlichen Teilnahmestunden auf bis zu 20 Stunden reduziert werden, wenn dies aus Gründen, die in der Person des Teilnehmers liegen (Auswirkungen von Art oder Schwere der Behinderung, persönliche Bindungen) notwendig ist, das Erreichen des Maßnahmeziels dadurch aber nicht gefährdet ist.
- (7) Es sind ganztägige Projekttag (im Durchschnitt ein Projekttag pro Woche) mit allen Teilnehmern durchzuführen. Projekttag können insbesondere zur intensiven Bearbeitung bestimmter Themen auch zusammengefasst werden.
- (8) Die individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) kombiniert Arbeits-, Beschäftigungs- und Bildungsprozesse. Sie fördert auch die Weiterentwicklung der Persönlichkeit des Menschen mit Behinderung, indem sie Kompetenzen in den Bereichen Kulturtechniken, berufsübergreifende Lerninhalte und Schlüsselqualifikationen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz) vermittelt und erweitert.

### § 5 Leistungsinhalte der Berufsbegleitung

- (1) Für die Durchführung der in § 38a Abs. 3 SGB IX festgelegten Bestandteile der Berufsbegleitung 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 wird durch den Träger der Unterstützten Beschäftigung nach § 38 a Abs. 5 ausgeführt, der von den nach § 38 a Abs. 3 zuständigen gesetzlichen Leistungsträgern im Einzelfall beauftragt und finanziert wird. Auf sie besteht ein Rechtsanspruch. Sie entspricht im Bereich der Integrationsämter inhaltlich weitgehend der psychosozialen Betreuung nach § 102 Abs. 2 Satz 4 SGB IX, unterscheidet sich von ihr jedoch durch die prognostizierte Dauer und Intensität des Unterstützungsbedarfs. 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 § 102 SGB IX.

- (4) Die Berufsbegleitung stellt eine prozessorientierte Unterstützung des Menschen mit Behinderung und seines Arbeitgebers dar. Erreicht und sichergestellt werden soll ein optimales Passungsverhältnis zwischen den Fähigkeiten des behinderten Arbeitnehmers und den Anforderungen seines Arbeitsverhältnisses. Dabei sollen Arbeitnehmer und Arbeitgeber 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 Behinderung und seinen Arbeitgeber gleichberechtigt.

**D**IE BERUFSBEGLEITUNG STELLT EINE PROZESSORIENTIERTE UNTERSTÜTZUNG DES MENSCHEN MIT BEHINDERUNG UND SEINES ARBEITGEBERS DAR.

- (5) Eine individuelle Berufsbegleitung zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses kann insbesondere bei folgenden 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 Behinderung von Konflikten im Betrieb betroffen ist,
  6. wenn das Leistungsvermögen von den betrieblichen Anforderungen abweicht,
  7. wenn sich betriebliche Arbeitsabläufe ändern oder Ansprechpartner wechseln,
  8. wenn psychische und/oder emotionale Instabilität vorliegen,
  9. wenn die vermittelte Person weiterhin eine Unterstützung benötigt,
  10. wenn die Verantwortlichen im Betrieb weiterhin eine 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 Behinderung 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 behinderten Menschen 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 Veränderung der Arbeitsorganisation/Arbeitsbedingungen und die Begleitung ihrer Umsetzung,
  5. zur Gewährleistung einer innerbetrieblichen personellen Unterstützung,
  6. zur Organisation eines Job Coachings.

### § 6 Allgemeine Qualitätsanforderungen an den Leistungserbringer

- (1) Die Anforderungen an die Qualität des Leistungserbringers entstehen aus den unter § 2 definierten Zielen. Die Durchführung Unterstützter Beschäftigung erfolgt durch Integrationsfachdienste oder andere Träger, die über die erforderliche Leistungsfähigkeit verfügen, um die individuellen Bedarfe der Menschen mit Behinderung 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 einem betrieblichen Arbeitsplatz zu unterstützen und
  2. den Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu unterstützen.
- (2) Der Leistungserbringer Unterstützter Beschäftigung hat ein System des Qualitätsmanagements im Sinne des § 20 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 Versorgung zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern sind die dazu notwendigen zielgerichteten Verfahren und Maßnahmen anhand der nachfolgenden Mindeststandards zu bestimmen.

### § 7 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. Das SGB IX bildet dazu die Grundlage.

2. Der Leistungserbringer und das für ihn arbeitende Personal vertritt ein ressourcenorientiertes Menschenbild, welches die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung 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. Der Leistungserbringer ist in der Lage, individuell passende, betriebliche Qualifizierungsplätze akquirieren zu können. Das Arbeitgebernnetzwerk wird kontinuierlich weiterentwickelt.
  5. Arbeitgeber haben im Leistungserbringer Unterstützter Beschäftigung einen Partner, der ihre betrieblichen Interessen aufgreift und lösungsorientiert mit den Interessen des Menschen mit Behinderung 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 erbringt 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 Mitarbeiter.
  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 Mitarbeiter.
  12. Der Leistungserbringer informiert den Leistungsträger durch regelmäßiges Berichtswesen über den Verlauf der Maßnahme.
- (2) Personelle Anforderungen:
1. Der Leistungserbringer Unterstützter Beschäftigung stellt sicher, dass das eingesetzte Personal über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung mit der Zielgruppe und insbesondere bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderung in Betrieben bzw. im Job Coaching verfügt. In begründeten Einzelfällen kann der Leistungserbringer mit Zustimmung des Leistungsträgers auch Personal mit einer zeitlich geringeren Berufserfahrung einsetzen. Im Einzelnen 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 sowie
  - f. die Anfertigung von Dokumentationen und fachlichen Stellungnahmen.
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 folgender Berufsgruppen in Betracht:
  - a. Diplomsozialpädagogen, -sozialarbeiter,
  - b. Diplomheilpädagogen,
  - c. Ergotherapeuten,
  - d. Psychologen sowie
  - e. Personen, die zusätzlich zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung eine pädagogische Qualifikation vorweisen können (z. B. Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung, Arbeitserzieher, Mitarbeiter mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung).
5. Dabei sind zusätzliche Kenntnisse über den regionalen Arbeitsmarkt sowie betriebswirtschaftliches Denken für die Aufgabenerfüllung notwendig.
6. Der Leistungserbringer Unterstützter Beschäftigung 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 Teilnehmern ein Wechsel so weit als möglich vermieden wird.
7. Das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu Menschen mit Behinderung beträgt bei InBeQ 1 zu 5.  
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, die sich an den jeweils gültigen DIN-Normen orientiert. Auch auf die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist zu achten.

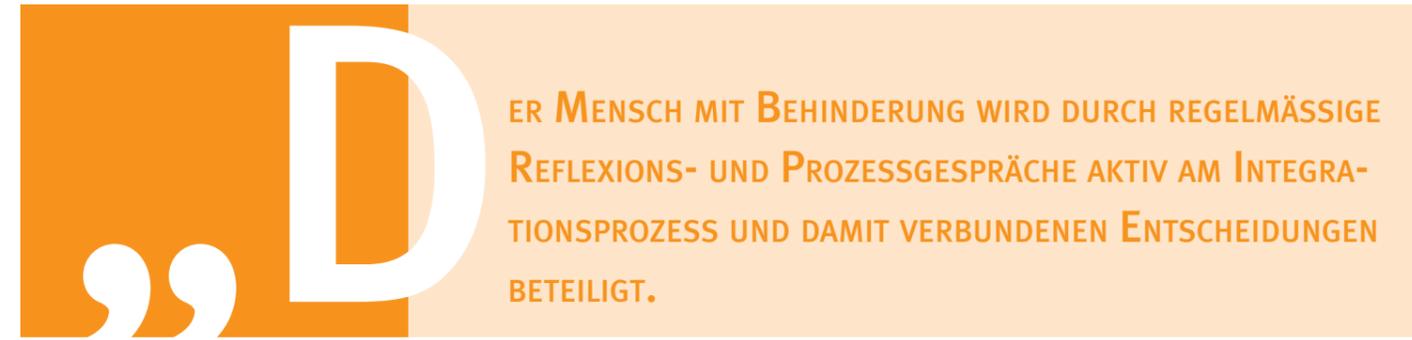
## (4) Anforderungen an die Vernetzung:

1. Stellt sich im Verlauf der Unterstützten Beschäftigung ein zusätzlicher Unterstützungsbedarf in anderen Lebensbereichen (z. B. Wohnen, Freizeit) heraus, wird in Absprache mit dem Leistungsberechtigten der Kontakt zu entsprechenden Beratungsstellen bzw. Unterstützungsangeboten eingeleitet.
2. Der Leistungserbringer beteiligt sich aktiv an regionaler Gremienarbeit und bringt die Belange von Menschen mit Behinderung in Bezug auf das Thema Teilhabe am Arbeitsleben ein.
3. Durch kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit wird für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung geworben.
4. Der Leistungserbringer kooperiert mit der jeweils vorher tätigen Organisation wie z. B. Schulen, WfbM und sonstigen vorgeschalteten Leistungsanbietern, in der sich der Teilnehmer befand bzw. noch befindet, um den Wechsel in die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung fachlich optimal zu gestalten. Hierbei achtet der Leistungserbringer Unterstützter Beschäftigung insbesondere darauf, 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.

## § 8 Anforderungen an die Prozessqualität

## (1) Beratung des Menschen mit Behinderung:

1. Der Mensch mit Behinderung erhält alle nötigen Informationen in der für ihn angemessenen Form, um über die Inanspruchnahme des Leistungserbringers der Unterstützten Beschäftigung entscheiden zu können.
2. Der Mensch mit Behinderung 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 der Teilnehmer an InbeQ noch keinen Schwerbehindertenausweis hat, berät der Anbieter der Maßnahme InbeQ diesen über die möglichen Auswirkungen, die mit der Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises verbunden sind und unterstützt ihn ggf. bei der Beantragung. Wird ein Grad der Behinderung von weniger als 50 aber wenigstens 30 festgestellt, berät er ihn zu Fragen der Gleichstellung und gibt ggf. Unterstützung bei der Antragstellung. Die Durchführung der Beratung ist zu dokumentieren.



## (2) Fähigkeitsprofil und Prozessplanung:

1. Die beruflichen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung werden gemeinsam mit ihm erarbeitet und dokumentiert.
2. Der Mensch mit Behinderung 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 Behinderung werden während des Integrationsprozesses laufend berücksichtigt. Selbstständiges Handeln wird unterstützt.
4. Der Leistungserbringer ist verantwortlich für die Dokumentation eines aussagekräftigen Fähigkeitsprofils.
5. Auf der Basis des Fähigkeitsprofils wird eine individuelle, flexible Prozessplanung gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderung ausgearbeitet, dokumentiert und fortgeschrieben (Ziele definieren, Wege festlegen, Zielerreichung überprüfen).

## (3) Anforderungen an die Gestaltung und Entwicklung des Arbeitsplatzes:

1. Der Mensch mit Behinderung wird bei der Suche nach dem bestmöglichen Arbeitsplatz unterstützt. Im gesamten Unterstützungsprozess geht es um passgenaue Qualifizierung. Es ist die Aufgabe des Qualifizierungstrainers, die betrieblichen Anforderungen auf die Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung abzustimmen.
2. Angemessenes Training und Unterstützung werden zur Verfügung gestellt, um eine bestmögliche Qualifizierung zu gewährleisten und Unabhängigkeit und Fortschritt am Arbeitsplatz zu fördern.
3. Qualifizierungspraktika sind ein wichtiger Schritt zur Erreichung dieses Ziels. Anzahl und Dauer der Praktika sind an den individuellen Bedarf anzupassen. Praktika sind strukturiert vorzubereiten, zu begleiten und auszuwerten.
4. Die Unterstützung erfolgt, solange sie erforderlich ist.

## (4) Anforderungen an die Arbeitgeberberatung:

1. Der Arbeitgeber wird über die Fähigkeiten und den Unterstützungsbedarf des Menschen mit Behinderung informiert und dafür sensibilisiert. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber werden betriebliche Einsatzmöglichkeiten erschlossen.
2. Der Arbeitgeber wird zu strukturellen, finanziellen, technischen und personellen Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung beraten.
3. Der Arbeitgeber hat im Leistungserbringer Unterstützter Beschäftigung einen Partner, der seine betrieblichen Interessen aufgreift und lösungsorientiert mit den Interessen des Menschen mit Behinderung abstimmt.

## (5) Abschluss der individuellen betrieblichen Qualifizierung:

1. Den Teilnehmern ist zum Abschluss der individuellen betrieblichen Qualifizierung (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.
2. Schließt ein Teilnehmer einen Arbeitsvertrag mit einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ab, achtet der Leistungserbringer der Unterstützten Beschäftigung vor allem auf folgende Kriterien:
  - a. Eine ausreichende Passung von Anforderungen und Fähigkeiten ist sicher gestellt. Dies beinhaltet auch die soziale Integration in den Betrieb.
  - b. Dem Arbeitnehmer sollen Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung zur Verfügung stehen.
  - c. Bei Bedarf steht die erforderliche weitergehende individuelle Unterstützung und Förderung zur Verfügung.

## (6) Anforderungen an die Arbeitsplatzsicherung:

Alle erforderlichen Schritte zur nachhaltigen Sicherung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses werden in Absprache mit dem Arbeitnehmer, dem Betrieb und dem zuständigen Leistungsträger unternommen.

### § 9 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. Sofern unter Beachtung der in der Gemeinsamen Empfehlung nach § 38a Absatz 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.

### § 10 Qualitätsprüfung und -weiterentwicklung

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 Behinderung bzw. deren Interessenvertretungen zu beteiligen.

**D**IE LEISTUNGEN UNTERSTÜTZTER BESCHÄFTIGUNG NACH § 38A SGB IX SIND ENTSPRECHEND DEN REGELUNGEN DES § 17 ABS. 2 SGB IX BUDGETFÄHIG.

### § 11 Beauftragung des Leistungserbringers

- (1) Die Art und Weise der Beauftragung eines Leistungserbringers Unterstützter Beschäftigung unterliegt dem Regelungsbereich des jeweils zuständigen Leistungsträgers. Nach § 38a Abs. 5 SGB IX wird dabei insbesondere die erforderliche Leistungsfähigkeit des Leistungserbringers anhand der Konkretisierung und Weiterentwicklung der in §§ 6 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.
- (2) 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.
- (3) Die Leistungen Unterstützter Beschäftigung nach § 38a SGB IX sind entsprechend den Regelungen des § 17 Abs. 2 SGB IX budgetfähig. Leistungserbringer und Leistungsträger weisen auf den Rechtsanspruch auf die Leistungserbringung in Form eines Persönlichen Budgets hin und unterstützen damit die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets wie in den Handlungsempfehlungen „Trägerübergreifende Aspekte bei der Ausführung von Leistungen durch ein Persönliches Budget“ angelegt.

## § 12 Teilhabeplan

- (1) Unter Berücksichtigung der Inhalte der Gemeinsamen Empfehlung „Teilhabeplan“ nach § 13 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX wird gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderung ein Teilhabeplan erstellt. Verantwortlich für die Erstellung des Teilhabeplans ist der zuständige Leistungsträger.
- (2) Mit dem Teilhabeplan als Instrument für ein notwendiges Verfahren konkretisieren die beteiligten Leistungsträger ihre frühzeitige Vernetzung und enge Zusammenarbeit im Sinne des § 12 SGB IX. Sie tragen damit auch der Anforderung Rechnung, eine möglichst hohe Kontinuität und Zuverlässigkeit bei der Unterstützung des Menschen mit Behinderung sicherzustellen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf den Übergang zwischen der individuellen betrieblichen Qualifizierung und der Berufsbegleitung zu gewährleisten. Der Teilhabeplan soll bei der Übergabe die bereits erreichten Fähigkeiten und den bereits erkennbaren weiteren Unterstützungsbedarf enthalten.
- (3) Dem Menschen mit Behinderung werden darüber hinaus regelmäßig Beratungsgespräche angeboten, falls von ihm gewünscht unter Einbeziehung weiterer Beteiligter. Diese Angebote sollen insbesondere die eventuell notwendige Anpassung des Teilhabeplans, die Verbindlichkeit der getroffenen Vereinbarungen sowie deren Akzeptanz durch den Menschen mit Behinderung erhöhen.
- (4) Bei einem Wechsel in der Trägerzuständigkeit geht die Verantwortung für die Fortschreibung des Teilhabeplans auf den dann zuständig gewordenen Leistungsträger über. Dafür wird ein Beratungsgespräch nach Abs. 3 empfohlen.

## § 13 Anforderungen an die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure

- (1) Der Leistungserbringer informiert den für die InbeQ zuständigen Leistungsträger unverzüglich über den Wechsel von der Einstiegs- in die Qualifizierungsphase, sowie über den Übergang von der Qualifizierungs- in die Stabilisierungsphase im Rahmen der InbeQ.
- (2) Wird während der InbeQ ein Bedarf für eine Berufsbegleitung im Sinne von § 5 oder für weitere Unterstützungs- oder Förderleistungen festgestellt, klärt der Leistungserbringer zunächst die Fördermöglichkeiten mit den zuständigen Leistungsträgern der Unterstützten Beschäftigung ab, um Arbeitgeber entsprechend beraten und informieren zu können. Unberührt bleiben die Leistungsverpflichtungen der Rehabilitationsträger nach den §§ 33, 34 SGB IX und den für diese geltenden Büchern des SGB außerhalb der Berufsbegleitung.
- (3) Mit dem Beginn der Stabilisierungsphase organisiert der für die InbeQ zuständige Leistungsträger zeitnah ein Planungsgespräch unter Beteiligung des Teilnehmers, des gegenwärtigen und ggf. zukünftigen Leistungserbringers 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 zustän-

digen Leistungsträger und den Leistungserbringer. Das Ergebnis des Planungsgesprächs einschließlich der getroffenen Absprachen wird von dem für die InbeQ zuständigen Leistungsträger protokolliert und den Beteiligten zeitnah zur Verfügung gestellt. Der Leistungserbringer informiert anschließend den potenziellen Arbeitgeber über das weitere Vorgehen.

- (4) Wird im Verlauf der InbeQ festgestellt, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht erreicht werden kann, wird der zuständige Leistungsträger umgehend vom Leistungserbringer informiert, damit der Übergang in eine andere Leistung zur Teilhabe (in der Regel der Berufsbildungsbereich der WfbM) zeitlich nahtlos eingeleitet werden kann. Der Wechsel ist vom Leistungserbringer ausführlich zu begründen.
- (5) Wird im Verlauf der Berufsbegleitung des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses festgestellt, dass eine Weiterbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt behinderungsbedingt nicht möglich ist, wird der zuständige Leistungsträger umgehend vom Leistungserbringer informiert, damit der Übergang in eine andere Leistung zur Teilhabe (z. B. eine Leistung der WfbM) zeitlich nahtlos eingeleitet werden kann. Der Wechsel ist vom Leistungserbringer ausführlich zu begründen.

## § 14 Datenschutz

Der Schutz der personenbezogenen Daten einschließlich der Sozialdaten sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sind zu gewährleisten.

## § 15 In-Kraft-Treten

- (1) Die Gemeinsame Empfehlung tritt am 1. Dezember 2010 in Kraft.
- (2) Die Vereinbarungspartner teilen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation in analoger Anwendung der Regelungen in § 13 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 behinderter Menschen einschließlich der Verbände der freien Wohlfahrtspflege, der Selbsthilfegruppen und der Interessenvertretung behinderter Frauen sowie der für die Wahrnehmung der Interessen der ambulanten und stationären Rehabilitationseinrichtungen auf Bundesebene maßgeblichen Spitzenverbände prüfen, ob diese Gemeinsame Empfehlung auf Grund zwischenzeitlich gewonnener Erfahrungen und eingetretener Entwicklungen verbessert oder wesentlich veränderten Verhältnissen angepasst werden muss. Dazu erklären die beteiligten Leistungsträger ihre Bereitschaft, sich über die in der Praxis gewonnenen Erfahrungen in der Zusammenarbeit im Rahmen der Fachgruppe regelmäßig (mindestens jährlich) auszutauschen und dies für mögliche Weiterentwicklungen Unterstützter Beschäftigung zu nutzen. Für diesen Fall erklären sie auch ihre Bereitschaft, unverzüglich an der Überarbeitung einer entsprechend zu ändernden Gemeinsamen Empfehlung mitzuwirken.

### Verzeichnis der Mitwirkenden:

An der Erarbeitung der Gemeinsamen Empfehlung haben mitgewirkt:

**Oliver Assmus**, Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

**Sylvia Brinkmann**, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V., Berlin

**Jörg Bungart**, Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Hamburg

**Karl-Friedrich Ernst**, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und  
Hauptfürsorgestellen, Karlsruhe

**Jens Hansen**, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

**Volker Kolletzky**, Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin

**Michael Kucklack**, Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, Kassel

**Andreas Laumann-Rojer**, Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen  
e.V., Frankfurt/M.

**Dr. Dieter Schartmann**, Landschaftsverband Rheinland, Köln

**Gerd Schneider**, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen  
Rheinland-Pfalz, Mainz

**Kay Schumacher**, Verwaltungsberufsgenossenschaft, Bezirksverwaltung Mainz, Mainz

**Andrea Seeger**, ACCESS Integrationsbegleitung, Erlangen

**Josef Usleber**, Kommunalverband für Jugend und Soziales, Stuttgart

**Claudia Zinke**, Der Paritätische Gesamtverband, Berlin

Verantwortlich bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e.V., Frankfurt am Main:

**Bernd Giraud**

**Erich Lenk**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) e.V. ist die gemeinsame Repräsentanz der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung, des Spitzenverbandes der landwirtschaftlichen Sozialversicherung, der Bundesländer, der Spitzenverbände der Sozialpartner, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe sowie der Kassenärztlichen Bundesvereinigung zur Förderung und Koordinierung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.