

# Unterstützte Beschäftigung

## Konzept und Maßnahme

Von Jörg Bungart

Unterstützte Beschäftigung (Supported Employment) ist ein innovativer, wertegeleiteter und methodischer Ansatz der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe. In den USA wurde Ende der 1970er Jahre und in Europa ab den 1980er Jahren erkannt, dass das traditionelle Rehabilitationsparadigma „erst trainieren, dann platzieren“ die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen nur teilweise fördern konnte. Es wurde deutlich, dass berufliche Qualifikationen alleine für einen Menschen mit Behinderung nicht ausreichen, um einen Arbeitsplatz zu finden und zu erhalten. Aus diesem Grunde wurde das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) unter der Leitlinie „erst platzieren, dann trainieren“ eingeführt (vgl. EUSE 2004/2007 und Doose 2012).

Obwohl der traditionelle Ansatz in Deutschland nach wie vor überwiegt, ist zumindest ein Trend zur Verknüpfung von vorbereitendem (Arbeits-) Training und Supported Employment erkennbar. „In solchen Mischformen findet sich trotz eines (kurzen) initialen vorbereitenden Trainings eine deutliche Ausrichtung auf eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt – beispielsweise durch frühzeitige Praktika in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes, die von vornherein auf eine Festanstellung ausgerichtet sind“ (DGPPN 2013, S. 63f.). Verschiedene wissenschaftliche Studien (i.d.R. aus den USA, aber auch Europa) verweisen auf einen grundsätzlichen Vorteil von Supported Employment-Modellen im Vergleich zu traditionellen Angeboten (ebd., S. 64ff.).

Ausgehend von der Aussage einer unterstützten Arbeitnehmerin: „Fachleute hören, aber sie verstehen nicht (...) Sie wollen Dich in die Vorstellungen einpassen, die sie (...) gelernt haben“<sup>1</sup>, soll eine Gegenüberstellung „neuer“ und „alter“ Sichtweisen die Prinzipien der UB veranschaulichen:

- **Orientierung an der Person**  
statt Orientierung der Dienste an der Behinderung
- **Flexible Unterstützung im Gemeinwesen**  
statt spezielle Angebote in Sondereinrichtungen
- **Stärken und Fähigkeiten als Ausgangspunkt**  
statt Defizite und Leistungseinschränkungen
- **Einnahme neuer Rollen ermöglichen**  
statt störendes Verhalten ändern
- **Selbstbestimmung und gemeinsames Handeln**  
statt Expertenkontrolle
- **Individueller Unterstützungsbedarf**  
statt Priorität von Institutionsinteressen

Dieser Paradigmenwechsel wird in Deutschland auch am Benachteiligungsverbot im Grundgesetz (1994) und an den Leitlinien des SGB IX (2001/ 2018<sup>2</sup>) deutlich. Ein weiterer wichtiger Schritt war das Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland (2009). Beispielhaft sei Artikel 27 genannt:

### Artikel 27, Arbeit und Beschäftigung:

*„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“*

- 1) Quelle: Grant, Mary, unterstützte Arbeitnehmerin. In: Brooke, Valerie; Barcus, Michael; Inge, Katharin (Hrsg.): Consumer Advocacy and Supported Employment: A vision for the future. Virginia Commonwealth University, Richmond 1992, S. 24
- 2) Durch das Bundesteilhabegesetz erfolgt auch eine umfassende Novellierung / Weiterentwicklung des SGB IX v.a. ab 2018.

**Begriffsklärung**

Der europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (European Union of Supported Employment – EUSE) benennt folgende Definition des Konzepts UB (vgl. EUSE 2004/2007): Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit (tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung) in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Unterstützung ist so lange wie erforderlich zu gewährleisten.

UB ist ein personenzentriertes Modell, das den Menschen mit seinen Fähigkeiten, Interessen und Potentialen in den Mittelpunkt stellt. Oftmals haben behinderte Menschen besondere Fähigkeiten zum Beispiel in den Bereichen soziale Kompetenz, Ausdauer, Genauigkeit und Zuverlässigkeit. Auf dieser Basis wird ein Arbeitsplatz gesucht und gegebenenfalls angepasst. Das Konzept umfasst alle Hilfen, die erforderlich sind, um erfolgreich in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten zu können.

Im Konzept UB ist die Unterstützung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes der entscheidende Unterschied zu anderen Konzepten und damit ein zentrales Qualitäts- und Erfolgskriterium. Dies schließt nicht aus, erforderliche Qualifizierungsinhalte – ergänzend – auch außerbetrieblich zu vermitteln (zum Beispiel Staplerführerschein). Zusammenfassend können folgende Bausteine des Konzepts benannt werden:

- Vorbereitung durch eine persönliche Berufs- und Zukunftsplanung auf der Basis eines differenzierten Interessen- und Kompetenzprofils sowie den Aufbau von Unterstützernetzen
- Akquisition eines Arbeits- bzw. Qualifizierungsplatzes und Erprobung im Betrieb durch fortlaufende „Passung“ von Anforderungen und Fähigkeiten
- Job Coaching sowohl zur Qualifizierung und Einarbeitung am Arbeitsplatz als auch zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses
- Vermittlung in ein individuell passendes Arbeitsverhältnis
- Stabilisierung und Sicherung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss des Arbeitsvertrages (zum Beispiel Nachqualifizierung, Weiterbildung, Krisenintervention und Begleitung bei Umstrukturierungen)

Ein Fachdienst bzw. ein Job Coach initiiert und begleitet den gesamten Prozess in enger Abstimmung mit den Beschäftigten, Betrieben und weiteren relevanten Akteuren im Umfeld (zum Beispiel Schulen, Bildungsträger, Werkstatt für behinderte Menschen/WfbM).

Ausgehend von den langjährigen positiven Erfahrungen einzelner Anbieter mit dem Konzept UB wurde durch das Gesetz zur Einführung „Unterstützter Beschäftigung“ vom 22.12.2008 mit § 38a SGB IX eine neue Leistung verankert. „Unterstützte Beschäftigung“ nach §38a SGB IX steht seitdem für behinderte Personen, „die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, aber nicht das besondere Angebot der WfbM benötigen und einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz anstreben“, bundesweit zur Verfügung.

Durch die gesetzliche Regelung der Maßnahme UB wird ein Personenkreis anerkannt, dessen Leistungsspektrum zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt liegt. Die gesetzlichen Grundlagen greifen wichtige Inhalte des Konzepts UB auf.

Viele Elemente des Konzepts wurden bereits weit vor der Diskussion um das neue Gesetz von verschiedenen Angeboten der beruflichen Rehabilitation übernommen, wenn auch nicht immer unter diesem Begriff. Prinzipien und Inhalte des Konzepts UB finden sich – unabhängig von § 38a SGB IX – zum Beispiel in der Berufsorientierung in Schulen (Übergang Schule-Beruf), in betrieblichen Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen der Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke sowie Berufstrainingszentren, in Übergangskonzepten der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich Außenarbeitsplätze), in Integrationskonzepten psychiatrischer Dienstleistungsanbieter, in Integrationsfirmen und im besonderen Maße in der Aufgabenbeschreibung der Integrationsfachdienste (IFD).

**Beispiele:  
Übergang Schule bzw. WfbM  
auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**

*Herr B. arbeitet seit einigen Jahren als Filmvorführer in einem Kino. Bereits in seiner Schulzeit hatte er mehrere Praktika gemacht. Dabei konnte er feststellen, welche Arbeit ihm liegt und gefällt. Für die Stelle im Kino hat er sich entschieden, weil er nette Kolleginnen und Kollegen hat und weil er selbst gerne Filme guckt.*

*Frau C. hat nach der Schule zunächst den Berufsbildungsberreich einer Werkstatt für Menschen mit psychischer Erkrankung absolviert. Weil sie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten wollte, hat sie über einen ausgelagerten Arbeitsplatz in einer Gärtnerei einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz gefunden.*

Durch UB können Personen erstmals bzw. erneut eine Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden, gerade auch dann, wenn dies vorher nicht realisierbar erschien. So eröffnet UB gerade auch jenen Menschen berufliche Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die bisher eher auf die WfbM und überbetriebliche Qualifizierungsangebote angewiesen waren.

### Umsetzung und Erfahrungen

Durch die Einführung des § 38a SGB IX ist zwischen der gesetzlich verankerten Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ und dem Konzept UB zu unterscheiden. Das Konzept UB ist umfassender, denn es zielt auf bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, auch dann, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann.

Die Maßnahme UB nach § 38a SGB IX ist unterteilt in zwei Phasen:

1. Für die 2-3 Jahre umfassende Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) mit dem Ziel eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses sind in der Regel die Agenturen für Arbeit die zuständigen Leistungsträger.

Es hat sich bereits in der Vergangenheit bewährt, dass die Teilnehmenden der betrieblichen Qualifizierung Erfahrungen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern machen, unterschiedliche Betriebsstrukturen kennen lernen und die gewonnenen Erkenntnisse reflektieren. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass konkrete Entscheidungs- und Wahlmöglichkeiten vorliegen, um letztendlich den am besten geeigneten Arbeitsplatz zu „finden“. Die Erfahrungen zeigen, dass dazu in der Regel mehrere Qualifizierungsplätze in verschiedenen Berufsbereichen bzw. Betrieben erforderlich sind.

2. Für eine erforderliche Berufsbegleitung zur Sicherung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind in der Regel die Integrationsämter zuständig. Eine Förderung ist dann nur für anerkannt schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Personen möglich (vgl. § 2 SGB IX).

Nach Auffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sollte diese „rechtliche Hürde kein Problem darstellen, da der Personenkreis, auf den UB zielt, typischerweise zumindest die Voraussetzungen für einen Grad der

Behinderung in Höhe von Dreißig vom Hundert aufweist“ (Rombach 2009, S. 63). Dies zeigt an, dass ggf. eine entsprechende Anerkennung der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung zu beantragen ist. Zwischenzeitlich hat sich herausgestellt, dass für Personen ohne Schwerbehinderungsstatus durchaus ein Problem besteht, wenn sie eine Berufsbegleitung benötigen, für die in der Regel ein Leistungsträger fehlt. Hier gilt es, adäquate Lösungen zu finden.

Grundsätzlich steht die UB-Berufsbegleitung dauerhaft zur Verfügung bzw. kann punktuell oder wiederholt in Anspruch genommen werden. Der Gesetzgeber hat hiermit eine Grundforderung des Konzepts UB aufgegriffen und eine Alternative zur Beschäftigung in WfbM geschaffen.

Die Maßnahme UB nach § 38a SGB IX ist erfolgreich<sup>3</sup>. Nach den aktuellen Umfrageergebnissen der BAG UB<sup>4</sup> über alle erfassten Auftraggeber hinweg konnten 2015 42% aller InbeQ-Teilnehmenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (inkl. betriebliche Ausbildung) vermittelt werden (die Quote liegt seit Beginn durchschnittlich bei 40%). Die Vermittlungszahl ist höher, wenn die „vorzeitigen“ Abbrecher/innen (zum Beispiel krankheitsbedingt, Umzug) abgezogen werden. Die Vermittlungszahl, bezogen ausschließlich auf jene Teilnehmenden, die die InbeQ „regulär beendeten“ beträgt 65% (inkl. betriebliche Ausbildung), also fast 2/3 der Teilnehmenden (die Quote liegt seit Beginn durchschnittlich bei 61%).

Für die UB-Maßnahme nach § 38a SGB IX liegen noch keine Ergebnisse zum langfristigen Verbleib in Arbeit vor. Bisherige Untersuchungen zur Nachhaltigkeit von Personen im Leistungsspektrum zwischen WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt verweisen auf vorzeigbare Erfolge. Danach sind seit der ersten Vermittlung nach durchschnittlich neun Jahren bzw. bis zu acht Jahren noch ca. zweidrittel (Doose 2012, S. 288; Kaßelmann/Rüttgers 2005, S. 19) und nach sieben Jahren 83% (KVJS 2013, S. 6) der unterstützten Personen noch bzw. wieder beschäftigt. Um auch für die Maßnahme UB nach § 38a SGB IX Erkenntnisse zum längerfristigen Verbleib in Ar-

3) Ein Problem stellt allerdings die aktuelle Ausschreibungspraxis von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben dar, denn sie fördert Dumpingpreise und -löhne und regional findet ein überproportionaler Anbieterwechsel statt. Menschen mit Behinderung und Betriebe erwarten zuverlässige Ansprechpartner und eine hohe Qualität der Leistungen. Dahingehend sind zukünftig öffentliche Ausschreibungen zu gestalten.

4) Siehe [www.bag-ub.de/ub/umfragen](http://www.bag-ub.de/ub/umfragen)

beit zu bekommen, führt die BAG UB im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales das Modellprojekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung“ durch (01.06.2015 bis 30.11.2018)<sup>5</sup>. Ab 2018 werden erste Ergebnisse vorliegen.

§38a Absatz 2 SGBIX verweist darauf, dass die Leistungen der InbeQ auch die Vermittlung von berufsübergreifenden Lerninhalten und Schlüsselqualifikationen sowie die Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen umfassen. Dies macht deutlich, dass sowohl die spezifischen arbeitsplatzbezogenen Tätigkeitsinhalte als auch die allgemeinen berufsbezogenen Bildungsinhalte gleichberechtigt nebeneinanderstehen. Es geht somit nicht darum, eine verengte, lediglich auf eine bestimmte Arbeitsanforderung ausgerichtete Qualifizierung durchzuführen.

#### Exkurs: Aus der Praxis

*Sowohl die Hamburger Arbeitsassistenz als auch die ACCESS Integrationsbegleitung Erlangen/Nürnberg orientierten sich bereits vor der gesetzlichen Regelung im Rahmen ihrer Angebote zur UB am Prinzip der dualen Berufsausbildung. Die berufliche Qualifizierung erfolgt überwiegend in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und wird durch die Inhalte berufsorientierender Seminare wesentlich ergänzt. Das Gruppenangebot findet i.d.R. an 1 bis 2 Tagen in der Woche statt. Zwischen den betrieblichen und berufsorientierenden Lernsituationen sollen inhaltliche Verknüpfungen hergestellt werden (Lernortkoordination und Lernortkooperation).*

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

Nicht zuletzt aufgrund der positiven Erfahrungen mit der Gestaltung qualifizierungsbegleitender Bildungsangebote hat die Bundesagentur für Arbeit in ihren UB-Standards einen so genannten „Projekttag“ (einmal pro Woche) eingeführt (vgl.

auch Gemeinsame Empfehlung für Unterstützte Beschäftigung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation § 4 Abs. 7)<sup>6</sup>.

#### Passgenaue Arbeitsplätze und Job Coaching

Arbeitsplätze ohne Bezug auf das Konzept UB entstehen aus den Anforderungen des Betriebes heraus, umfassen einen bestimmten Leistungs- und Stundenumfang, daran anschließend wird ein/e dafür geeignete/r, entsprechend qualifizierte/r Arbeitnehmer/in gesucht. Im Gegensatz dazu geht UB vom Menschen aus, (er)findet und gestaltet „passgenaue Arbeitsplätze“. Das sind neue, meist zusätzlich eingerichtete Arbeitsplätze, die auch Teile eines regulären Arbeitsplatzes umfassen können. Immer werden sie aber an den Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen mit Behinderung ausgerichtet, der dort arbeiten möchte. Dabei werden die Leistungsanforderungen dem Leistungsvermögen des Menschen mit Behinderung angepasst und der Stundenumfang wird auf die von dieser Person für diese Arbeit benötigte Zeit festgelegt.

Job Coaching ist daher eine zentrale Methode im Konzept UB und beinhaltet die Begleitung des betrieblichen Integrationsprozesses sowohl auf Seiten des Betriebs als auch auf Seiten des Menschen mit Behinderung. Die Methode umfasst neben tätigkeitsspezifischen Inhalten auch betriebsübergreifende Aspekte und berücksichtigt persönlichkeits- und bildungsfördernde sowie sozialintegrative Zielsetzungen. Job Coaching erfordert speziell geschulte Fachkräfte, die zudem die Unterstützung von Kollegen/Kolleginnen und Vorgesetzten anstoßen und begleiten. Der Job Coach hat u.a. die Aufgabe bei der Ausführung der Arbeit strukturierte Unterstützung anzubieten. Die Unterstützung kann „Training on the Job“ (Anleitung am Arbeitsplatz), Training sozialer Kompetenzen, Fahrtraining des Arbeitsweges und andere notwendige Hilfestellungen beinhalten, die zu einer für den Menschen mit Behinderung und seinem Arbeitgeber gleichermaßen erfolgreichen Arbeit führt.

Das Modell des Job Coaches stellt etwas durchweg anderes als die übliche Rehabilitationspraxis dar, da Job Coaches während der Arbeit im Betrieb anwesend sind, um bei der Arbeitsplatzanpassung, dem Training und der Ausbildung zu assistieren. Sobald die nötige Stabilität erreicht ist, zieht

5) Siehe [www.bag-ub.de/projekte/ub-nuq](http://www.bag-ub.de/projekte/ub-nuq)

6) Siehe [www.bag-ub.de/ub/gemeinsame-empfehlung](http://www.bag-ub.de/ub/gemeinsame-empfehlung)

sich der Job Coach zurück, nachdem Arbeitnehmer/in und Betrieb darauf vorbereitet wurden (kollegiale Unterstützung sichern) (vgl. EUSE 2004/2007, Bungart/Putzke 2001). Es gibt jedoch betriebliche Eingliederungsprozesse, in denen der Job Coach auf Wunsch des Betriebes oder des Menschen mit Behinderung kaum im Betrieb ist und den Prozess eher von außen begleitet. Hierbei ist darauf zu achten, dass dies nicht zu geringeren Eingliederungschancen führt und daher mit allen Beteiligten fortlaufend zu reflektieren ist. Die betriebliche Unterstützung durch Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzte („Mentoren“) bekommt dann eine besondere Bedeutung.

#### Beispiel: Rückkehr nach psychischer Erkrankung

*„Nach einer schweren psychischen Erkrankung (bipolare Störung) kehrt ein Techniker an seinen Arbeitsplatz zurück. Da er mit gefährlichen Gütern hantieren muss, fühlt er sich sehr verunsichert, ob er dieser Verantwortung weiterhin nachkommen kann. In der manischen Phase seiner Erkrankung hat er seine Entscheidungsspielräume nicht einhalten können und es konnte nur durch die Aufmerksamkeit einer Kollegin verhindert werden, dass er durch sein unsachgemäßes Umgehen mit Chemikalien Menschen gefährdete. Diese Befürchtungen konnten in einem gemeinsamen Gespräch zwischen Job Coach, dem Vorgesetzten und dem Ratsuchendem angesprochen werden und es wurde im Betrieb eine Kontrollmöglichkeit für den Arbeitnehmer eingeplant, so dass er jederzeit sein sachgerechtes Umgehen selbst kontrollieren kann“ (Ulrich/Bungart 2008).*

Im Rahmen des Job Coachings lassen sich vor allem folgende Formen der Arbeitsplatzgestaltung unterscheiden:

- Job-Stripping: Herauslösen von Tätigkeiten, (Um)Strukturierung des Arbeitsbereiches
- Job-Carving: Hinzuziehen geeigneter weiterer Tätigkeiten
- Arbeitsplatzzerfindung: Neustrukturierung, Zusammenziehen verschiedener Tätigkeiten zu einem geeigneten Arbeitsbereich
- Anpassung der Anforderungen auf der sozialen Ebene: zum Beispiel Gestaltung der Zusammenarbeit
- Gestaltung der Arbeitsumgebung
- Veränderung von Arbeitszeit- oder Pausenregelung
- Entwicklung von Checklisten o.ä. zur Strukturierung der Arbeit

Die Praxis zeigt, dass es wichtig ist, den Unterstützungsprozess auf die gesamten betrieblichen Zusammenhänge auszu-

richten und unter Umständen das private Umfeld einzubeziehen. Das genaue Vorgehen ist immer in Absprache mit dem/der unterstützten Arbeitnehmer/in zu gestalten.

Die verschiedenen Phasen des Integrationsprozesses erfordern vom Job Coach spezifische Fachkompetenzen und die Einnahme vielfältiger und wechselnder Rollen in der Beratung und Unterstützung. Der Job Coach muss situationsbezogen und effektiv die Bedürfnisse und Erwartungen der unterstützten Person, des Betriebes oder anderer am Integrationsprozess beteiligten Personen erfassen. Dies verlangt eine große Spannweite von Fähigkeiten und Kompetenzen für die unterschiedlichsten Ebenen der Interaktion<sup>7</sup>.

#### Beispiel: Arbeitsplatzsicherung

*„Für Herrn B., einen 28 Jahre alten Menschen mit Asperger-Diagnose, wurde beim Integrationsamt seitens seines Arbeitgebers (...) die Kündigung angezeigt. (...) Das Integrationsamt schaltete den Integrationsfachdienst ein, um sich vor Ort ein Bild zu verschaffen. Die Integrationsberaterin führte zahlreiche Gespräche mit Kollegen, Personalleitung und Angehörigen, an deren Ende die Umgestaltung des Arbeitsplatzes stand. Herr B. arbeitete ursprünglich zusammen mit zwei weiteren Kollegen an einer Werkbank, dies führte im Laufe der Zeit (...) zu extremen Stresssituationen (...). Für seine Kollegen war sein Verhalten nicht nachvollziehbar, da Auswirkungen von Autismus ihnen bis dato nicht erklärt worden waren. Die Integrationsberaterin konnte sowohl erfolgreiche Aufklärungsarbeit leisten, als auch durch die Schaffung eines Einzelarbeitsplatzes an einer eigenen Werkbank die Ursache für das Verhalten von Herrn B. verändern. Die Kündigung wurde zurückgezogen“ (Bungart 2011).*

Job Coaching findet als wirksame Methode auch zur Sicherung beruflicher Teilhabe zunehmend Verbreitung und kann im Zusammenhang mit Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung eingesetzt werden (vgl. Bungart 2017). Job Coaching kann für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte (vgl. § 2 SGB IX) über § 102 Abs. 3 Nr. 1e SGB IX i.V.m. § 24 SchwbAV (Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung) und über § 38a Abs. 3 SGB IX in der Regel

7) Die BAG UB bietet seit 1998 regelmäßig berufsbegleitende Weiterbildungen zum Handlungsfeld Unterstützte Beschäftigung inklusive Job Coaching, Arbeitsplatzakquise, individuelle Berufsplanung etc. an; siehe: <http://www.bag-ub.de/wb>

durch die Integrationsämter finanziert werden. In Einzelfällen beauftragen auch Krankenkassen Fachdienste, zum Beispiel im Rahmen der stufenweisen Wiedereingliederung nach § 28 SGB IX. Weitere Rechtsgrundlagen zur Erhaltung und Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit enthält das SGB IX zum Beispiel in § 83 (Integrationsvereinbarung) und § 84 (Prävention), Absatz 2 (betriebliches Eingliederungsmanagement).

### Ausblick

UB führt dann zur umfassenden Teilhabe, wenn die Lebensbereiche Arbeit, Wohnen und Freizeit in ihren Wechselwirkungen berücksichtigt werden. UB verbindet hierbei die Potentiale des jeweiligen Menschen mit den Ressourcen des sozialen Raums und Umfeldes (Sozialraum – und Lebensweltorientierung).

Das Konzept UB hat den Anspruch keine Person mit Unterstützungsbedarf auszuschließen. Daher sind im Einzelnen unterschiedlich intensive Unterstützungsformen sowie verschiedene arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen erforderlich. UB fragt nicht ob, sondern wie die Teilhabe in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes gelingen kann.<sup>8</sup>

Auch dauerhaft stark leistungsgeminderte, werkstattberechtigte, rechtlich erwerbsunfähige Personen können mit dem Konzept UB betrieblich integriert werden, wenn der Unterstützungsbedarf im notwendigen Umfang ermittelt und gegebenenfalls dauerhaft geleistet wird. Das Konzept UB ist ursprünglich für diesen stark leistungsgeminderten Personenkreis entwickelt worden.

Einige Bundesländer stellen mittlerweile für Personen mit WfbM-Status beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöhte und längerfristige Lohnkostenzuschüsse bzw. Minderleistungszahlungen (in der Regel Eingliederungshilfe plus Ausgleichsabgabe) im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze zur Verfügung („Budget für Arbeit“) und regeln eine individuell erforderliche Rückkehr in WfbM. Begründet wird dies damit, dass diese Personen nur unter spezifischen Rahmenbedingungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein können und daher weiterhin als „wesentlich behindert“ im Sinne des § 53 SGB XII gelten. Sie gelten zwar nach wie vor als erwerbsunfähig, da nach allgemeinen Maßstäben nicht wettbewerbsfähig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, aber so lange, wie eine individuelle Unterstützung im Sinne des Nachteilsausgleichs zur Verfügung steht (betriebliche Begleitung sowie Minderleistungs-

ausgleich), als leistungsfähig auf einem für sie passgenauen Arbeitsplatz. Durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) wird das „Budget für Arbeit“ ab dem 1.1.2018 bundesweit gesetzlich einheitlich geregelt (vgl. § 60 BTHG/SGB IX neu).

Bewährt hat sich, wenn die Leistungen schnittstellen- und leistungsträgerübergreifend in den Phasen Schule – Qualifizierung/Ausbildung – Beruf zur Verfügung stehen und konzeptionell sowie leistungsträgerübergreifend regional aufeinander abgestimmt sind. In der bundesweit geschaffenen Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf erfüllen begleitete Betriebspraktika eine zentrale Funktion betrieblicher Erprobung sowohl für den Praktikanten bzw. die Praktikantin als auch den Betrieb. Die Bundesländer haben mittlerweile Strukturen aufgebaut, die die Kooperation der Leistungsträger untereinander und mit den Leistungserbringern regional verbindlich regeln und damit nachweisbare Teilhabeerfolge gerade auch für jene Personen erbringen, die ansonsten allein auf die WfbM angewiesen wären. Regionale Berufswegekonferenzen, Netzwerkkonferenzen, landesweite Teilhabeausschüsse und der Einsatz leistungsträgerübergreifender Teilhabepläne sind hierbei wegweisend. Es gilt nun, diese Konzepte spätestens ab dem Schuljahr 2017/18 in die Regelförderung zu überführen.

UB ermuntert uns immer wieder zu fragen: Wie können Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind und die manchen Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht bzw. nicht von vorneherein entsprechen, dennoch dort integriert werden und wie sind die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass dies möglichst dauerhaft gelingt?

Gültig ist dies auch für die berufsbegleitende Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen, die bisher kaum an solchen Angeboten teilnehmen, da oftmals die didaktisch-konzeptionellen Rahmenbedingungen unzureichend sind. Im Projekt „Karriereplanung inklusive“ (gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vom 15.9.2014 bis 15.3.2018<sup>9</sup>), an dem die BAGUB beteiligt ist, wird hierzu ein neuer Weg erprobt. So sollen Bildungskoaches unterstützte Arbeitnehmer/innen begleiten, damit diese an Weiterbildungen teilnehmen können. Dazu wurde ein entsprechendes Aufgabenprofil neu geschaffen und das Personal der begleitenden Dienste entsprechend qualifiziert.

8) 67 Beispiele sind in der Broschüre „Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden“ dokumentiert (BMAS 2011).

9) Siehe [www.karriereplanung-inklusive.de](http://www.karriereplanung-inklusive.de)





**Jörg Bungart**, Diplom-Pädagoge, Studium der Erwachsenenbildung, Körper- und Geistigbehindertenpädagogik; Ausbildung in systemischer Beratung (NLP-Trainer; Zertifikat DVNLP); Weiterbildung in Rechnungswesen, Kostenmanagement und Controlling. Während und nach dem Studium praktische Tätigkeit in unterstützter Kommunikation und in der Förderung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen (Tagesförderstätte).

Seit Anfang der 1990er Jahre in verschiedenen Modell- und Forschungsprojekten zur beruflichen und sozialen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen tätig, insbesondere in den Bereichen Integrationsfachdienst, Qualitätsmanagement, Übergang Schule-Beruf. Seit 2001 Geschäftsführer der BAG UB sowie eingebunden in Projekte und Weiterbildungen der BAG UB.

Dies gilt zudem für Personen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf, auch, wenn keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht werden kann. Gerade hier sind die Anforderungen konsequent an die Fähigkeiten anzupassen. Erste Beispiele zeigen, dass dies möglich ist, insbesondere dann, wenn der Arbeitsbegriff weit gefasst ist (sinnvolle, zielgerichtete Tätigkeit) und sich nicht lediglich auf Lohnarbeit bezieht, die eine vollständig (oder zumindest weitgehend) abgesicherte finanzielle Lebensführung bedeutet. Die BAG UB führt zu diesem Handlungsfeld das Projekt „Zeit für Arbeit“ mit fünf Praxispartnern und gefördert durch Aktion Mensch durch (1.1.2015 bis 31.12.2017<sup>10</sup>).

Insofern bietet UB viele Ansatzpunkte, um den in Artikel 27 der UN-BRK formulierten Anspruch umzusetzen, auch für die Teilhabe von Menschen mit psychischen Erkrankungen, langzeitarbeitslosen Personen sowie im Rahmen betrieblich begleiteter Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Das Konzept UB ist zudem nicht begrenzt auf Menschen mit Behinderungen, sondern geeignet für alle Personen, die auf Unterstützung zur betrieblichen Teilhabe angewiesen sind.

## Literatur

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden. 67 Beispiele von Menschen mit Behinderungen in Betrieben. Bonn. Stand: März 2011. URL und Bestellung: [www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a735-arbeitsplatz-gefunden.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a735-arbeitsplatz-gefunden.html). Entnommen 26.04.17

Bungart, Jörg: Von zunehmender Bedeutung: Unterstützung bei psychischen Erkrankungen im Betrieb. In: Faller, Gudrun (Hrsg.): Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Bern 3. Auflage 2017

Bungart, Jörg: Unterstützte Beschäftigung – Welche Chancen bieten Konzept und Maßnahme im Sinne von Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention? In: Inklusion von Menschen mit Autismus. Hrsg. Bundesverband Autismus Deutschland e.V. Karlsruhe 2011

Bungart, J.; Putzke, S.: Einarbeitung am Arbeitsplatz und der Prozess der betrieblichen Integration. In: Barlsen, J.; Hohmeier, J. (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Düsseldorf 2001

DGPPN – Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (Hrsg.): S3-Leitlinie Psychosoziale Therapien bei schweren psychischen Erkrankungen. S3-Praxisleitlinien in Psychiatrie & Psychotherapie. Berlin-Heidelberg 2013

Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Marburg 2012

EUSE – European Union of Supported Employment (Hrsg. der englischsprachigen Fassung 2004): Informationsbroschüre und Qualitätsstandards. Hrsg. der deutschsprachigen Fassung: Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. Hamburg 2007. URL: [www.bag-ub.de/ub/qualitaetsstandards](http://www.bag-ub.de/ub/qualitaetsstandards). Entnommen 26.04.17

Kaßelmann, Olaf; Rüttgers, Julia: Abschlussbericht Projekt Integration – 8 Jahre danach. Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe in den Jahren 1994 bis 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Landschaftsverband Westfalen-Lippe Integrationsamt (Hrsg.). Münster 2005. URL: [www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie\\_Endbericht.pdf](http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie_Endbericht.pdf). Entnommen: 26.04.17

KVJS – Kommunalverband Jugend und Soziales Baden-Württemberg: Aktion 1000. Nachhaltigkeit der Arbeitsverhältnisse für wesentlich behinderte Menschen. Durchgang IV – Zeitraum 2005 – 2012. Stichtag: 31.12.2012. Stand: Mai 2013, S. 6, Tabelle 2. URL: [www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion\\_1000plus/Evaluation/Ergebnisse\\_Nachhaltigkeit\\_2005-2012\\_Aktion\\_1000plus.pdf](http://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/Evaluation/Ergebnisse_Nachhaltigkeit_2005-2012_Aktion_1000plus.pdf). Entnommen: 26.04.17

Rombach, Wolfgang: Unterstützte Beschäftigung – ein neuer Leistungstatbestand des Rechts der Teilhabe am Arbeitsleben (§ 38a SGB IX). In: Die Sozialgerichtsbarkeit, Ausgabe 02/2009 (SGB 02/09), S. 61-67

Ulrich, Angela; Bungart, Jörg: Integrationsfachdienste – Vermittlung und Begleitung für Menschen mit Psychiatrieerfahrung. In: impulse, Fachmagazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Nr. 48, Heft 4-2008, S. 14-25

10) Siehe [www.bag-ub.de/projekte/zfa](http://www.bag-ub.de/projekte/zfa)