

# Behindertenrecht

FACHZEITSCHRIFT FÜR FRAGEN DER REHABILITATION UND INKLUSION

Unter Mitwirkung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen  
mit besonderer Berücksichtigung der Gebiete  
Schwerbehindertenrecht und Soziales Entschädigungsrecht

6/2020

Prof. Dr. Christian  
Schrader

**Barrierefreie  
Webseiten öffent-  
licher Stellen**

Seite 145

Lisa Weber/  
Reinhard Höttner/  
Prof. Dr. Ulrike  
Marotzki

**Jobcoaching  
am Arbeitsplatz  
zur Arbeitsplatz-  
sicherung**

Seite 152

Ulrich Adlhoch/  
Claudia Rustige/  
Michael Weiß

**Inklusions-  
unternehmen in  
der Corona-Krise  
– Teil 1**

Seite 156

Fragen aus der Praxis \_\_\_\_\_ 162

## Aus der Rechtsprechung

(Kein) Anspruch auf  
Beschäftigung (BAG) \_\_\_\_\_ 164

Zusätzliches, tarifliches  
Urlaubsgeld (BAG) \_\_\_\_\_ 167

Keine Anhörungspflicht der SBV  
(BAG) \_\_\_\_\_ 168

Barrierefreie Gestaltung des  
Arbeitsplatzes (LAG) \_\_\_\_\_ 173

## AKTUELLES

Soziales Gesundheits- und  
Medizinrecht \_\_\_\_\_ 163

bag if: Neuer Vorsitzender  
Ulrich Adlhoch \_\_\_\_\_ 161

Übersicht über WfbM \_\_\_\_\_ 161

NRW-Landesverfassung in  
Leichter Sprache \_\_\_\_\_ 163

Verzeichnis der Inklusions-  
betriebe \_\_\_\_\_ 163

BFIT online \_\_\_\_\_ 163

Rechtsprechung in Kürze \_\_\_\_\_ 175 f.

Bücher \_\_\_\_\_ II



BOORBERG

# Jobcoaching am Arbeitsplatz zur Arbeitsplatzsicherung – eine Jobcoaching-praxis zwischen systemischer Konzeption und gesetzlichen Rahmenbedingungen

*Lisa Weber, Reinhard Hötten, Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK), Hildesheim/Holzminen/Göttingen, Forschungsprojekt JADE, beide wissenschaftliche Mitarbeiter, und Prof. Dr. Ulrike Marotzki, Projektleiterin des Forschungsprojekts JADE*

Teilhabe bedeutet immer Teilhabe an konkreten Lebenssituationen, in denen Menschen sich gemeinsam mit etwas beschäftigen, Erfolge und Konflikte teilen. Eine besondere Herausforderung ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Arbeitssituationen. Ein Instrument zur Förderung der Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung in konkreten Arbeitssituationen ist Jobcoaching am Arbeitsplatz kurz: Jobcoaching<sup>AP</sup>. Das hochgestellte AP steht für »am Arbeitsplatz«. Diese Kennzeichnung dient der Unterscheidung von Angeboten, die ebenfalls

als Jobcoaching bezeichnet werden, inhaltlich jedoch nicht ihren Interventionsschwerpunkt am Arbeitsplatz sehen.

## I. Einleitung

Beim Jobcoaching<sup>AP</sup> bindet sich ein/e Jobcoach/in selbst aktiv für mehrere Monate in den Arbeitskontext eines Menschen mit Behinderung ein und zeigt den jeweiligen Beteiligten Wege auf, wie sich die Zusammenarbeit verbessern lässt. (Siehe hierzu auch die Definition von Jobcoaching<sup>AP</sup> in Kapitel II.)

Typische Ausgangssituationen von Jobcoaching<sup>AP</sup> zur Arbeitsplatzsicherung sind innerbetriebliche Krisen, die es zu überwinden gilt. Neben der Person mit Behinderung, werden im Jobcoaching<sup>AP</sup> auch Kolleg/innen und Führungskräfte in ein gemeinsames Lernen einbezogen. Dabei ist die Maßnahme geprägt von der Unterschiedlichkeit der betrieblichen Perspektiven, Ansprüche, Zielsetzungen und Wünsche. Somit adressiert Jobcoaching<sup>AP</sup> in der Praxis nicht nur eine/n Arbeitnehmer/in mit Behinderung, sondern ein betriebliches System. Gleichzeitig wird es durch geltende gesetzliche Grundlagen der Finanzierung bedingt.

In diesem Beitrag soll verdeutlicht werden, wie sich in der Konzeption von Jobcoaching<sup>AP</sup> als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung eine gewisse Unschärfe gegenüber der gesetzlichen Finanzierungsgrundlage zeigt: Die individualisierte Adressierung der Maßnahme als gesetzliche Voraussetzung für die Leistungsbewilligung entspricht weder der im Jobcoaching<sup>AP</sup> vorgefundenen Problemstellung noch dem Lösungsweg, der im Jobcoaching<sup>AP</sup> eingeschlagen wird. Als Adressat/in von Jobcoaching<sup>AP</sup> kann nicht alleine die Person mit der Schwerbehinderung, sondern vielmehr eine Gruppe des betrieblichen Systems gesehen werden, die im Jobcoaching<sup>AP</sup> zu einem lernenden System im betrieblichen Alltag wird. Empirische Basis dieses Artikels sind die Ergebnisse des Forschungsprojektes JADE (*Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung definieren und evaluieren*), das von November 2016 bis Februar 2020 durchgeführt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus der Ausgleichsabgabe finanziert wurde. Auf eine bundesweite Bestandsaufnahme zum Jobcoaching folgte eine tiefergehende, qualitative Analyse des Jobcoachingprozesses. Ziel des Forschungsprojekts war es, ein konzeptionelles Verständnis von Jobcoaching zu entwickeln, woraus eben auch in der Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) die Bezeichnung Jobcoaching<sup>AP</sup> resultierte.

Auf der Grundlage eines mehrperspektivischen Forschungsansatzes kamen im Forschungsprojekt JADE unterschiedliche am Jobcoachingprozess beteiligte inner- und außerbetriebliche Akteur/innen zu Wort. Dazu zählen Arbeitnehmer/innen mit Schwerbehinderung, Arbeitgeber/innen, Kolleg/innen, Jobcoaches, Schwerbehindertenvertretungen (SBV), Mitarbeiter/innen von Integrationsfachdiensten (IFD) sowie Mitarbeiter/innen der Integrationsämter (INA) bzw. der Leistungsträger von Jobcoaching<sup>AP</sup>.

Um Jobcoaching<sup>AP</sup> zu erforschen, wurden leitfadengestützte Interviews geführt. Die Interviewpartner/innen hatten die Aufgabe, so detailliert wie möglich über das eigene Erleben eines Jobcoachingablaufes zu berichten.

In diesem Artikel wird in einem ersten Schritt anhand eines in JADE untersuchten Fallbeispiels eine Krisensituation dargestellt, die zur Initiierung eines Jobcoachings<sup>AP</sup> zur Arbeitsplatzsicherung führt. In einem zweiten Schritt wird auf die Funktionsweise von Jobcoaching eingegangen und gezeigt, dass die Maßnahme durch einen systembezogenen Ansatz zu erfolgreichen Lernprozessen und Lösungen in der Gruppe der betrieblichen Beteiligten führen kann. In einem dritten Schritt wird auf die gesetzlichen Grundlagen zur Bewilligung und Finanzierung sowie deren Auswirkung auf die Durchführungspraxis der Maßnahme eingegangen. Im abschließenden Fazit wird die Kernaussage des Artikels zusammengefasst.

## II. Definition von Jobcoaching<sup>AP</sup>

Die folgende Definition wurde gemeinsam mit dem Qualitätsnetzwerk Jobcoaching<sup>AP</sup><sup>1</sup>, der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) in einem Konsensprozess entwickelt. Dieser Definition<sup>2</sup> wird für die weitere Standardisierung der Maßnahme Jobcoaching<sup>AP</sup> von der BAG UB und dem JADE-Forschungsprojekt richtungsweisende Bedeutung zuerkannt. Um die Spezifität des definierten Gegenstandes deutlich zu machen, wurde Jobcoaching mit den hochgestellten Buchstaben AP für am Arbeitsplatz versehen: Jobcoaching<sup>AP</sup>. Die Definition gilt sowohl für die Arbeitsplatzanbahnung wie für die Sicherung. Da JADE ausschließlich den Bereich der Arbeitsplatzsicherung untersucht hat, wurde die Definition für das Forschungsprojekt sprachlich angepasst:

### Jobcoaching<sup>AP</sup>

- (1) ist ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit anerkannter Schwerbehinderung in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- (2) findet im Wesentlichen im Betrieb am Arbeitsplatz der Person mit anerkannter Schwerbehinderung statt.
- (3) wird von betriebsexternen Fachkräften durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag der Person mit anerkannter Schwerbehinderung einbinden.
- (4) hat das Ziel, die betrieblich Beteiligten (Person mit anerkannter Schwerbehinderung, Führungskräfte und Kolleg/innen) zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln.
- (5) initiiert und gestaltet Lern- und Entwicklungsprozesse
  - a) der Person mit anerkannter Schwerbehinderung zur Erbringung der betrieblichen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz.
  - b) der Kolleg/innen, Führungskräfte und weiterer betrieblich Beteiligter zur Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und der Arbeitssituation.
- (6) ist ein bedarfsabhängiger, zeitlich begrenzter, ziel- und ergebnisorientierter Prozess von in der Regel mehreren Monaten.
- (7) kann innerhalb von oder in Kombination mit anderen Unterstützungsangeboten oder auch einzelstehend durchgeführt werden.

## III. Innerbetriebliche Krisensituationen als Ausgangspunkt für Jobcoaching<sup>AP</sup> zur Arbeitsplatzsicherung

Die im JADE-Projekt untersuchten Ausgangssituationen für Jobcoaching<sup>AP</sup> zur Arbeitsplatzsicherung machen deutlich, dass Arbeitssituationen oft von Krisen geprägt sind, die eine Abteilung oder einen ganzen Betrieb betreffen. Diese Situationen gehen mit Entwicklungen einher, die ohne Intervention kurz- oder mittelfristig zum Arbeitsplatzverlust der Person mit Behinderung führen würden. Zur Vorgeschichte eines Jobcoachings gehören Leidensgeschichten der Person mit Schwerbehinderung, möglicherweise auch der Arbeitsgruppe sowie innerbetriebliche Problemlöseversuche, die zu keinem Erfolg geführt haben.

Die Initiierung eines Jobcoachings erfolgt in der Regel von betrieblicher Seite bspw. über den Kontakt zu Mitarbeitenden des zuständigen Integrationsfachdienstes, welche dann Kontakt zum Integrationsamt bzw. dem zuständigen Kostenträger herstellen und eine Beantragung eines Jobcoachings am Arbeitsplatz in die Wege leiten.

Am Beispiel eines in JADE untersuchten Jobcoachings falls wird im Folgenden eine konkrete Ausgangssituation für Jobcoaching<sup>AP</sup> vorgestellt.<sup>3</sup>

Die Perspektive der Arbeitgeberin zeigt, dass der Betrieb im Vorfeld des Jobcoachings viel versucht hat, um die Arbeitnehmerin mit Behinderung zu unterstützen:

»Hm. Also es war ja so, die Frau/ also die Mitarbeiterin hat ja schon eine Weile bei uns gearbeitet. Und es hat sich halt im Laufe der Zeit herausgestellt, dass wir als Haus die Unterstützung, die die Mitarbeiterin gebraucht hätte, einfach nicht geben konnten, ja? Also, das ist zu zeitintensiv, zu viele Wiederholungen, also wir sind da wirklich an unsere Grenzen gestoßen. Haben das auch anderthalb Jahre versucht.« (R2 AG 3, 6–12).

Weiter beschreibt die Arbeitgeberin, dass sie es persönlich als Krise erlebt hat, als die Kündigung der Arbeitnehmerin im Raum stand:

»Also eine Krise war halt wirklich, als wir diese Kündigung aussprechen wollten, bevor das Jobcoaching angefangen hat, ne? Also das war wirklich, das ging auch an mir nicht so spurlos vorbei, weil letzten Endes/man gibt jemandem eine Chance und dann muss einer dastehen und muss sagen: ‚Boah ne, so geht es nicht.‘ Ja? Also das war für mich schwierig.« (R2 AG 41, 233–238)

Auch die Arbeitnehmerin berichtet, wie sie die Arbeit vor Beginn des Jobcoachings unter Druck setzte und beschreibt starke körperliche Stresssymptome:

»Wenn ich weiß: Ich muss kochen, dann habe ich mich so unter Stress gesetzt, dass ich mit Kopfschmerzen dann nach Hause gekommen bin. Und es ging meistens so, weil ich da Bluthochdruck hatte und dann hab ich meistens noch gebrochen danach. Also es war wirklich so schlimm, ja.« (R2 AN 107, 415–419).

Neben Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin berichten auch Kolleg/innen von einer sich zuspitzenden Situation im Betrieb:

»Also anfangs war viel Verständnis, aber irgendwann ging das halt so ein bisschen weg, ne? Weil die Kollegen jetzt/es ist halt immer so, am Anfang ist

man immer mit allen verständnisvoll, auch mit ich sage jetzt mal gesunden Kollegen, die keine Einschränkungen haben. Und wenn das aber nach einer gewissen Zeit nicht funktioniert, dann geht das immer weiter weg, so. Und bei Lena haben sie halt genau das Gleiche, also die haben auch dann nicht verstanden, dass die Lena ja eigentlich eingeschränkt ist, ne? Und dass sie das nicht so umsetzen kann, wie jetzt wir halt, ne?« (R2 KOL 19, 94–102).

Deutlich wird hier, dass die eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin in Kombination mit dem fehlenden Verständnis und einem dadurch bedingten Rückzug der Kolleg/innen zur Krise führte. Dass der Betrieb externe Hilfe benötigte, wurde durch eine Mitarbeiterin des zuständigen Integrationsfachdienstes (IFD) an das zuständige Integrationsamt (INA) übermittelt.

#### IV. Systembezogener Lösungsansatz von Jobcoaching<sup>AP</sup> zur Arbeitsplatzsicherung

Im vorgestellten Fall vollzog sich im Verlauf der Jobcoachingmaßnahme eine Wende. Die Kündigungsabsicht wurde von der Vorgesetzten aufgegeben und die Arbeitnehmerin mit Beeinträchtigung erhielt einen unbefristeten Arbeitsplatz mit einem neuen Aufgabenbereich. Die Wende kann im Wesentlichen mit Lernprozessen in Zusammenhang gebracht werden, die während des Jobcoachings am Arbeitsplatz bei den betrieblich Beteiligten stattgefunden haben.

Ein Arbeits- bzw. Kochtraining, welches die Jobcoachin mit der Arbeitnehmerin vornahm, führte dazu, dass die Arbeitgeberin die hohe Arbeitsmotivation der Arbeitnehmerin wahrnehmen und schätzen lernte. Die Arbeitgeberin entwickelte hierbei eine Perspektive für die Kompetenzen und Bedürfnisse der Arbeitnehmerin. So entstand auch für die Arbeitnehmerin eine Atmosphäre, eigene Bedürfnisse wahrnehmen und äußern zu können. Auf eigenen Wunsch hin durfte sie im Verlauf des Jobcoachings ihren Aufgabenbereich verändern. Mit dem Wechsel in den Reinigungsbereich fühlte sie sich deutlich kompetenter und wohler. Zudem wurde von einem deutlich veränderten Miteinander unter den Kolleg/innen berichtet, was sich auf die gesamte Arbeitsatmosphäre auswirkte. In der Summe führte die systembezogene, auf Kommunikation und Transparenz aufbauende Herangehensweise der Jobcoachin dazu, dass das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin mit Behinderung aufrechterhalten werden konnte.

Die Jobcoachin beschreibt es so:

»Da gab es dann eine riesen Wende, ja. Wir waren ja immer im Gespräch und es hat sich da auch so ein recht gutes Verhältnis eingespield. Also, wir haben/War auch sehr lustig. Wir haben dann viel gelacht, es war eine gute Ebene. (.) Und in dem einen Gespräch mit ihr [Arbeitnehmerin mit Beeinträchtigung] und Frau D. [Arbeitgeberin] (..)/ Von Frau D. kam immer wieder »Ja, wir möchten ihr ja auch ermöglichen, dass sie nicht nur putzt, sondern dass sie auch kocht.« Irgendwann kam dann raus, dass die Frau A. gar nicht kochen will, dass ihr das viel zu viel ist, dass ihr das viel zu viel Stress ist und dass die Frau D. ihr eigentlich was Gutes tun möchte, damit sie kocht. Und die Frau A. will das gar nicht. Die macht das aber, weil sie da gerne arbeitet und weil sie die Aufgaben, die sie bekommt und die sie übertragen bekommt, auch pflichtbewusst übernimmt. (.) Das

war so ein riesen Knackpunkt, hätten wir mal vorher darüber gesprochen, ja?« (R3 JC 103, 565–577).

An diesem Fallbeispiel wird deutlich, wie entscheidend es ist, im Jobcoaching<sup>AP</sup> damit zu arbeiten, dass Arbeitnehmende mit und ohne Beeinträchtigung in voneinander abhängigen Arbeitsbeziehungen stehen. Sie sind gemeinsam an aufeinander bezogenen Arbeitsvorgängen beteiligt. Die betriebliche Leitung bzw. Vorgesetzte entscheiden über Arbeitsabläufe und Arbeitsleistung auch in Abhängigkeit davon, wie weit sie die Perspektive des Gegenübers nachvollziehen können. Gemeinsam bilden die betrieblich Beteiligten ein soziales System mit eigenen Regeln und Routinen (Team, Arbeitsgruppe, einschl. Arbeitgeber/in). Im Jobcoaching<sup>AP</sup> wird die einbezogene Arbeitsgruppe zu einem gemeinsam lernenden System. Hierbei spielt auch die Schwerbehindertenvertretung mit dem Überblick zur betrieblichen Situation schwerbehinderter Mitarbeitender eine Rolle, wenn sie im Betrieb vorhanden ist. Das im Jobcoaching<sup>AP</sup> involvierte System kann den gesamten (Klein-)Betrieb umfassen oder eine Einheit eines größeren Unternehmens. Um die aktive Rolle der betrieblich Beteiligten im Jobcoaching<sup>AP</sup> herauszustellen, wird im JADE-Projekt von Jobcoachingnehmenden gesprochen. Als Jobcoachingnehmende bezeichnet das JADE-Projekt – eben nicht nur die Person mit Beeinträchtigung, sondern auch Arbeitgebende/Vorgesetzte und Kolleg\*innen, was dem individualisierenden Verständnis der gesetzlichen Grundlagen gegenübersteht. Denn gelernt wird gemeinsam, wie eine zufriedenstellende Teilhabe am Arbeitsprozess hergestellt werden kann.

#### V. Gesetzliche Grundlage für die Bewilligung und Finanzierung von Jobcoaching

Jobcoaching<sup>AP</sup> ist als Maßnahme (noch) nicht namentlich gesetzlich verankert. Die Bewilligung und Finanzierung der Maßnahme wird von unterschiedlichen Leistungsträgern in unterschiedlichen Begründungskontexten realisiert.

Da es keine gesetzliche Grundlage für ein Jobcoaching gibt, wird dieses beispielsweise von den Agenturen für Arbeit und den Rentenversicherungen überwiegend nicht angeboten. Dies kann ggfs. als Hinderungsgrund für eine gelungene Inklusion am Arbeitsplatz ausgemacht werden, denn auch bei der in der Zuständigkeit der Agenturen für Arbeit liegenden Erlangungsphase von Arbeitsverhältnissen, kann in Einzelfällen schon ein Jobcoaching<sup>AP</sup> geboten sein.

In der bundesweiten Bestandsaufnahme zum Jobcoaching<sup>AP</sup> im Rahmen des Forschungsprojekts JADE zeigte sich, dass der größte Teil der durchgeführten Jobcoaching<sup>AP</sup>maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung durch die Integrationsämter bewilligt und finanziert wird. Als gesetzliche Entscheidungsgrundlagen nannten diese das neunte Sozialgesetzbuch (SGB IX), genauer die Paragraphen 38 a, 102 SGB IX a.F. (§§ 55, 185 SGB IX n.F.) sowie die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV) mit den Paragraphen 24 bis 27.

Die genannten Paragraphen regeln Leistungen, die an Menschen mit Schwerbehinderung erbracht werden, diese müssen folglich die Leistung auch beim zuständigen Leistungsträger beantragen. Damit geht einher, dass die Maßnahme Jobcoaching aus rechtlicher Sicht so angelegt ist, dass sie sich *an eine einzelne Person* richtet.



Deutlich wird die Individualisierung der Leistung beispielsweise an der Formulierung des § 24 SchwbAV. Dieser beinhaltet »Hilfen zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten« für Menschen mit Behinderung. Ein Jobcoaching, das auf der Grundlage von § 24 der SchwbAV genehmigt und finanziert wird, zielt auf die Qualifizierung eines Individuums und nicht auf ein betriebliches System ab. Durch diese individuelle Ausrichtung wird ein möglicher Beitrag von Kolleg/innen und Führungskräften zur Herstellung betrieblicher Teilhabe nicht mitgedacht, obwohl dieser ein wesentlicher Teil von Jobcoaching<sup>AP</sup> ist.

Als weiteres Beispiel einer gesetzlichen Individualisierungslogik dient der § 38 a des SGB IX (alte Fassung, gültig zum Zeitpunkt der JADE-Erhebung und bis 31. 12. 2017) bzw. § 55 des SGB IX (aktuelle Fassung) zur Unterstützten Beschäftigung.<sup>4</sup> Hiernach umfassen Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung eines Menschen mit Behinderung bzw. eines/einer Leistungsberechtigten. Auch hier wird das Miteinander im betrieblichen System als Voraussetzung der Teilhabe nicht mitgedacht.

Eine individualisierte Problemzuschreibung durch den Betrieb kann durch eine Qualifizierungsmaßnahme verstärkt werden, die sich ausschließlich an den/die Arbeitnehmer/in mit Behinderung richtet.

Ein Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung schildert in einem Interview, wie er es empfunden hat, als Jobcoaching auf die Initiative seines Vorgesetzten hin durchgesetzt wurde.

»Aber, wie gesagt, Jobcoaching ist ja von der Firma vorgeschlagen worden, die hat das dann gemacht. Das heißt, es war nicht meine Entscheidung. [...] Ja, ich war dann das Bauernopfer. Das kann man so sehen. Wie im Schachspiel. Ich war dann das Bauernopfer. Und das Bauernopfer war dann: »Ok Herr Q., ist das [Jobcoaching] in Ordnung? – Ich nehme es mal so auf.« (AN4, Abs. 81, Z. 795–805)

Dieser Arbeitnehmer vermutet hinter Jobcoaching<sup>AP</sup> ein Instrument des Arbeitgebers, um eine Kündigung umzusetzen. Er sieht sich als Problemfall und akzeptiert die Beantragung eines Jobcoachings nur, weil er sich vom Arbeitgeber dazu gezwungen fühlt.


## VI. Fazit

Intention des Artikels war, für die Unschärfe zwischen der im Forschungsprojekt JADE untersuchten Konzeption der Maßnahme Jobcoaching<sup>AP</sup> zur Arbeitsplatzsicherung und der gesetzlichen Finanzierungsgrundlage zu sensibilisieren.

Festzuhalten gilt, dass Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung, die rechtlich an die Person mit besonderem Unterstützungsbedarf adressiert sind, immer erweitert gedacht werden müssen. Die Erweiterung gilt der aktiven Herstellung von Teilhabe durch die Mitglieder einer Gemeinschaft in den verschiedenen Lebensbereichen.

Diese Überlegungen entsprechen auch dem aktuellen Verständnis von Behinderung und Teilhabe, das in der Präambel der UN-BRK niedergelegt ist. Im Teilhabebericht des BMAS heißt es hierzu: »Dem Verständnis der UN-BRK und der ICF zu Folge ist Behinderung nicht länger die individuell vorhandene gesundheitliche Stö-

rung (Schädigung und Funktionseinschränkung) oder die Normabweichung. Es ist vielmehr so, dass sich die Behinderung durch Entfaltung personaler Ressourcen sowie gelingende Interaktion zwischen dem Individuum sowie seiner materiellen und sozialen Umwelt abbauen kann« (BMAS 2013, S. 31). Dieser »Abbau von Behinderung« wird im Jobcoaching<sup>AP</sup> dadurch unterstützt, dass auch Kolleginnen und Führungskräfte in den Prozess einbezogen werden.

Vor dem skizzierten Hintergrund erscheint ein reflektierter Umgang mit dem beschriebenen Unschärfeverhältnis von allen an der Maßnahme Beteiligten als wichtig. Dies impliziert auch den Prozess der Planung, Bewilligung und Umsetzung einer Maßnahme partizipativ zu gestalten. Im Jobcoaching<sup>AP</sup> hat sich gezeigt, dass es wichtig ist, rechtliche Bedingungen zu schaffen, die Spielräume für die Etablierung lernender Systeme im Betrieb ermöglichen. 

### Anmerkungen:

- <sup>1</sup> Auf den Internetseiten der BAG UB findet sich ergänzend eine ausführliche Beschreibung von Qualitätsstandards zu Jobcoaching<sup>AP</sup>. <https://www.bag-ub.de/qualitaetsnetzwerk-jobcoaching>.
- <sup>2</sup> Siehe Entwicklung der Definition zu Jobcoaching<sup>AP</sup> unter: [jade.hawk.de/downloads](https://jade.hawk.de/downloads).
- <sup>3</sup> Alle Personen und Ortsnamen wurden im Datenmaterial anonymisiert bzw. mit einem Pseudonym versehen.
- <sup>4</sup> Im Zuge der Entstehung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) und der damit verbundenen Überführung des SGB IX in die neue Gesetzesgrundlage, änderte sich die Nummerierung des ursprünglichen § 38 a, der nun als § 55 gilt und seinen ursprünglichen Inhalt beibehält.

### Literatur

Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (2019). Definition und Selbstverständnis Jobcoaching<sup>AP</sup>. Verfügbar über: <https://www.bag-ub.de/seite/428644/forum-qualit%C3%A4tsnetzwerk-jobcoaching.html> Zugriff am 20. 7. 2020.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn. Zugriff am 18. 1. 2020 Verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a125-13-teilhabebericht.html>

Marotzki U., Hötten R., Tschaggeny D. (2017). Ergebnisse der Bestandsaufnahme von Jobcoaching in der BRD. Teil 2 Bundeslandspezifische Auswertung. Verfügbar über: <http://blogs.hawk-hhg.de/jade/downloads/> Zugriff am 20. 7. 2020.

Hötten R. & Hirsch T. (2014). Jobcoaching. Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten (Balance Beruf). Köln: Balance Buch+Medien-Verlag.

Marotzki U., Hötten R., Weber L., Tschaggeny D. (2020). Empfehlungen zu Jobcoaching<sup>AP</sup>. Verfügbar über: <http://blogs.hawk-hhg.de/jade/downloads/> Zugriff am 20. 7. 2020.

### Rechtsquellenverzeichnis

Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilha-

begesetzt – BTHG). In der Fassung vom 23. 12. 2016.

Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung – SchwbAV in der Fassung vom 28. 3. 1988. Zuletzt geändert durch die Vierte Verordnung zur Änderung der Schwerbehinderten-Ausgleichsverordnung vom 6. Juli 2020 (BGBl. I S. 1595).

Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. In der bis zum 31. 12. 2017 geltenden Fassung.

Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. In der Fassung der Bekanntmachung vom 19. 6. 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. 12. 2019 (BGBl. I S. 2135) geändert worden ist.

---