

Jobcoaching Umsetzungsregelungen

Version 1.1.2022



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ

JOB COACHING

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen - Sozialministeriumservice
Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Copyright Titelbild: © Sozialministeriumservice/CM_Creative
Wien, 2020

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „Sozialministeriumservice“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Sozialministeriumservice und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist.

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Projektskizze	6
3	Ziel	8
4	Zielgruppe	9
5	Angebotsbeschreibung	10
6	Prozessablauf	13
6.1	Zugang	15
6.2	Phase 1: Aufnahme und Auftragsklärung	15
6.3	Phase 2: Begleitung und Stabilisierung	15
6.4	Phase 3: Abschluss	16
7	Wirkungsmonitoring und -auswertung	17
7.1	Dauer und Definition der Wirkungsziele	17
7.2	Beendigungsarten	19
7.3	Qualitätsstandards	19
8	Gender Mainstreaming und Diversity Management	20
9	Umsetzung durch externe Partnerorganisationen	21
10	Qualifikation der Mitarbeiter:innen	22
11	Schnittstellenmanagement	23
12	Dokumentationssysteme	27
13	Raumkonzept und Infrastruktur	28
14	Öffentlichkeits- und Informationsarbeit	29
15	Qualitätssicherung und -weiterentwicklung	30
16	Rechtsgrundlagen	31
	Abbildungsverzeichnis	32
	Abkürzungen	33

1 Einleitung

Arbeit ist in unserer Gesellschaft eine wesentliche Voraussetzung dafür, ein selbstbestimmtes und (relativ) unabhängiges Leben zu führen. Einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu haben bedeutet, Arbeitslosigkeit und damit Armut zu verhindern. Die Bereitstellung hochwertiger Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderungen/Erkrankungen/Beeinträchtigungen ist somit entscheidend für die Erlangung und Sicherung von bezahlter Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die individualisierte Unterstützung durch das Jobcoaching kann hier als Schlüssel zur Ausbildung und zur Sicherung eines Arbeitsplatzes gesehen werden.

Die berufliche Teilhabe in Österreich orientiert sich an den Prinzipien des Supported Employment (unterstützte Beschäftigung). Eine intensive Unterstützung direkt am Arbeitsplatz, wie sie durch Jobcoaching geboten wird, stellt ein Kernelement der unterstützten Beschäftigung dar.

Bereits in den späten 1970er Jahren wurden erste Modellprojekte unterstützter Beschäftigung in den USA umgesetzt. Zielgruppe waren ursprünglich ausschließlich Menschen mit Lernschwierigkeiten. Nach und nach wurde die Zielgruppe auf andere Behinderungsarten erweitert. In England wurden erste Versuche unterstützter Beschäftigung in den 1980er Jahren gestartet.

In Österreich wurden erste berufliche Integrationsprojekte Ende der 1980er Jahre initiiert. Das Jobcoaching ging in Österreich ursprünglich aus der Arbeitsassistenten hervor, die 1992 mit zwei Pilotprojekten erstmals gefördert wurde. In einigen Regionen wurde in den 1990er Jahren von den Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten neben der Arbeitsplatzergreifung und -sicherung auch die direkte Unterstützung am Arbeitsplatz angeboten, wie sie nunmehr vom Jobcoaching geleistet wird. Die ersten eigenständigen Jobcoaching-Projekte wurden 2001 gefördert, während in einigen Bundesländern das Jobcoaching bis Mitte der 2000er Jahre weiter Teil der Arbeitsassistentenprojekte blieb.

Die Umsetzung der Jobcoaching-Projekte wurde zu Beginn bundesweit unterschiedlich in den einzelnen Verträgen geregelt. Mit 1. Jänner 2009 trat erstmals eine bundesweit

einheitliche Jobcoaching-Richtlinie in Kraft, die vom Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz erlassen wurde.

Jobcoaching ist nunmehr Teil des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA) und wird bundesweit flächendeckend angeboten.

Mit dem Jobcoaching ist eine besonders intensive Maßnahme der Beruflichen Assistenz etabliert worden.

2 Projektskizze

Jobcoaching ist ein interaktiver personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess im beruflichen Kontext, der zeitlich und zielorientiert definiert ist.

Das vorrangige Ziel im Jobcoaching ist die Sicherung von Arbeits- sowie Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnissen. Dies bezieht sich einerseits auf die Vermittlung von sozialen und arbeitstechnischen Kompetenzen, andererseits auf die Sensibilisierung und Beratung des beruflichen Umfeldes zur Gewährleistung eines langfristigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses oder einer geringfügigen Beschäftigung.

Darüber hinaus kann Jobcoaching Lehrgänge zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings begleiten sowie Mobilitätstrainings durchführen. Dies bezieht sich auf das rasche und frühe Erkennen und Klären von arbeitsrelevanten Förder- und Unterstützungsmaßnahmen, die im weiteren Verlauf eine Entscheidung für ein weiterführendes Beschäftigungsverhältnis ermöglichen. Das Abklären der betrieblichen Anforderungen in Bezug auf die vorhandenen Ressourcen kann für alle zukünftigen Beschäftigungsverhältnisse entscheidend sein.

Das Angebot kann inhaltlich auf die einzelnen Zielgruppen hin folgendermaßen näher beschrieben werden:

Menschen mit förderbarem Unterstützungsbedarf werden durch das Jobcoaching unmittelbar am Arbeitsplatz bzw. am Lehr-/Ausbildungsplatz sowie auch durch Trainingsmaßnahmen außerhalb des Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatzes professionell unterstützt, um das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und langfristig aufrecht zu erhalten.

So stehen beispielsweise Jugendliche, die eine Teilqualifikation (TQ) oder Verlängerte Lehre (VL) am Arbeitsmarkt absolvieren, vor der Herausforderung, sich permanent neue Inhalte aneignen zu müssen und sich flexibel an die Arbeitsbedingungen im Betrieb anzupassen. Hier nimmt auch die Unterstützung der Ausbilder:innen eine zentrale Rolle ein, und nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Lehrbetriebe können durch gezieltes Training und Gespräche unterstützt und beraten werden.

Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung können teilweise stärkeren emotionalen Druck erleben, was sich auf ihre sozialen Fähigkeiten auswirken kann. Auch Menschen mit Sinnesbehinderungen (erschwerter Kommunikation bei gehörlosen Personen, mangelnde Mobilität bei sehbehinderten Personen) benötigen verstärkt Unterstützung und eine Sensibilisierung ihres beruflichen Umfelds sowie Entlastungs- und Reflexionsgespräche.

Das Ziel des Jobcoachings ist, Menschen mit Unterstützungsbedarf so zu begleiten, dass sie sich mit ihrem individuellen Leistungspotential am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz verwirklichen und die Herausforderungen des täglichen Berufslebens erfüllen können.

Die Zusammenarbeit und der gemeinsame Austausch mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Belegschaftsvertretungen (Betriebsrätinnen und Betriebsräte), Behindertenvertrauenspersonen, etc. und anderen Bezugspersonen aus dem Privatbereich der Teilnehmenden wird entsprechend angestrebt, um Ressourcen erkennen und optimal nutzen zu können.

Dies beinhaltet besonders eine enge Zusammenarbeit mit dem beruflichen Umfeld, um durch Sensibilisierung und Entlastungsgespräche das Umfeld zu unterstützen und mittels professioneller Beratung aufzuklären.

3 Ziel

Durch das Jobcoaching sollen Menschen mit Behinderungen und Jugendliche mit Assistenzbedarf individuell bei ihrer Arbeit im Unternehmen begleitet und unterstützt werden. Zusätzlich kann das Jobcoaching auch im Zusammenhang mit einem Lehrgang zur Berufserprobung bzw. mittels eines gezielten Mobilitätstrainings (Training von Arbeitswegen, Unterstützung beim Erwerb einer Lenkerberechtigung) tätig sein.

Ziel des Jobcoachings ist demnach, die Sicherung von voll sozialversicherungspflichtigen Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnissen (in Ausnahmefällen einer geringfügigen Beschäftigung) der Teilnehmenden bzw. die Begleitung von Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings und die Durchführung von Mobilitätstrainings, um die Erlangung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse zu erleichtern.

Diese Unterstützung soll sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen fördern und somit den Teilnehmenden des Angebots ermöglichen, die betrieblichen Anforderungen kennen zu lernen bzw. selbstständig erfüllen zu können. Gleichzeitig soll damit die Sensibilisierung des betrieblichen Umfeldes für die behinderungsbedingten Anliegen oder psychischen bzw. sozial-emotionalen Themen der Teilnehmenden ermöglicht und Beratung zur Verfügung gestellt werden.

Zielsetzung ist die Sicherstellung der dauerhaften beruflichen Teilhabe und einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit für die begleiteten Teilnehmenden.

4 Zielgruppe

Im Sinne des § 6 Absatz 2 lit. d Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) können Menschen mit Behinderungen altersunabhängig unterstützt werden, wenn sie begünstigte Behinderte gemäß § 2 BEinstG sind oder dem Personenkreis gemäß § 10a Absatz 2 bzw. 3 BEinstG¹ angehören.

Zum förderbaren Personenkreis zählen auch Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, Jugendliche mit Lernbehinderungen oder mit sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen (ab dem 14. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr bzw. bis zum 24. Geburtstag), Teilnehmende der AusbildungsFit-Angebote sowie deren Absolventinnen und Absolventen.

Die Behinderung ist durch einen Bescheid nach § 14 Absatz 1 oder Absatz 2 BEinstG bzw. nach den Behindertengesetzen der Länder nachzuweisen. Kann ein solcher Nachweis nicht erbracht werden bzw. ist eine förmliche Feststellung der Behinderteneigenschaft zur Zeit der Inanspruchnahme des Jobcoachings nicht möglich oder zweckmäßig, so ist die Behinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Absatz 1 BEinstG und des § 3 BEinstG glaubhaft zu machen, sofern dies nicht schon vorher im Rahmen anderer NEBA-Projekte bereits erfolgt ist.

Zur Zielgruppe zählen auch Jugendliche mit Assistenzbedarf ab dem 9. Schuljahr, denen aufgrund von auf individuell-sozialen Faktoren beruhenden Beeinträchtigungen eine längerfristige oder dauerhafte Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt droht.

¹ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

5 Angebotsbeschreibung

Die wichtigsten Aspekte des Jobcoachings sind ...

- unmittelbare Begleitung und Unterstützung
 - am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz sowie im sozialen Umfeld auch außerhalb des Dienstortes,
 - während eines Lehrgangs zur Berufserprobung bzw. eines Arbeitstrainings/ einer Arbeitserprobung oder
 - während eines Mobilitätstrainings,
- Beratung & Sensibilisierung sowie
- Informationsaustausch und Networking.

Detaillierte Abläufe und Anforderungen werden am konkreten Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz in Absprache mit den Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern geklärt und vereinbart.

Die Teilnehmenden werden durch den:die Dienstgeber:in eingeschult. Dieser Prozess wird durch den:die Jobcoach:in am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz unterstützt und die Teilnehmenden werden im nötigen Ausmaß bei den konkreten Tätigkeiten angeleitet.

Die Dauer der Begleitung wird mit den Teilnehmenden und dem Betrieb individuell vereinbart und kann sich bis zu sechs Monate (im Ausnahmefall Verlängerung um bis zu maximal sechs Monate) erstrecken. Im Falle einer Begleitung bei Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings oder eines Mobilitätstrainings kann das Jobcoaching auch tageweise in Anspruch genommen werden.

Die Aufgaben und Inhalte des Jobcoachings umfassen insbesondere:

- Begleitung ab der Zusage eines Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnisses bzw. dem ersten Tag eines Lehrgangs zur Berufserprobung bzw. einer Arbeitserprobung/ eines Arbeitstrainings (wenn Mobilitätstraining erforderlich, dann schon ab der Zusage eines Lehrgangs zur Berufserprobung)
- Motivationsarbeit

- Sensibilisierung des beruflichen und sozialen Umfeldes (durch Aufklärungsgespräche, Informationsweitergabe, Psychoedukation, entlastende Maßnahmen und Reflexionsgespräche)
- Konfliktmanagement, Krisenintervention
- Vernetzung zu anderen Einrichtungen (Schuldner:innen-Beratung, Beratungsstellen, Gebärdensprachdolmetsch, Gehörlosenambulanz etc.)
- Beratungs- und Unterstützungsleistungen bei:
 - Erlangung bestimmter Fähigkeiten, die für die Arbeit/Lehre/Ausbildung notwendig sind
 - Teamintegration, Konflikten und/oder bestehenden Berührungspunkten
 - Weitergabe der Erkenntnisse aus der Begleitung von Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. des Arbeitstrainings/ der Arbeitserprobung
 - Anpassung von Arbeitsabläufen
 - Stärkung der Kommunikationsfähigkeit
 - Arbeitsplatzwechsel im Betrieb
 - Vorbereitung auf die praktische (Lehr-)Abschlussprüfung
 - organisatorischem Unterstützungsbedarf
 - Unterstützungsbedarf durch krankheitsbedingte Ausfälle
 - Unterstützungsbedarf bei den Arbeitsanforderungen
 - Unterstützungsbedarf im sozialen Umfeld (sofern relevant für den Arbeitsplatz)
 - drohender Kündigung und anderen Problemsituationen
- Planung, Entwicklung und Training bzw. Durchführung von individuellen Interventionen bzgl.:
 - Einarbeitungs-/Umschulungsphasen (z. B. Erlernen neuer Aufgaben)
 - Arbeits- und Qualifizierungsschritte direkt am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz
 - betriebliche Kommunikation (z.B. Erarbeitung von innerbetrieblich wichtigen Gebärden in Bezug auf gehörlose Mitarbeitende)
 - betriebliche Arbeits- und Organisationsstruktur
- Durchführung von Mobilitätstraining, z. B.:
 - Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung dabei, bestimmte Wege (z. B. Arbeitswege) selbstständig zu bewältigen (Fahrtenstraining)
 - Training zur selbstständigen Benützung öffentlicher Verkehrsmittel und zum Verstehen von Fahrplänen
 - Unterstützung bei der örtlichen und räumlichen Orientierung
 - Führerscheincoaching (Ein Führerscheincoaching kann angeboten werden, wenn die Lenkberechtigung zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit oder zum Erreichen

der Arbeitsstätte benötigt wird und umfasst die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Führerscheinprüfung sowie die Organisation der Prüfungsmodalitäten.)

- Beratung der Dienstgeber:innen sowie der Personalverantwortlichen bzgl.:
 - Fördermittel
 - Behördenangelegenheiten
 - Arbeitsplatzadaptierung und bedarfsorientierte Hilfsmittel
 - Sensibilisierung im Berufsalltag
 - Beratungsstellen und weiterführende Projekte

6 Prozessablauf

Ein:e Jobcoach:in kann angefordert werden, sobald ein aufrechtes Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnis vereinbart wurde oder ein Lehrgang zur Berufserprobung bzw. ein Arbeitstraining/ eine Arbeitserprobung beginnt. Im Falle eines Mobilitätstrainings kann das Jobcoaching bereits vor Beginn des Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnisses oder des Lehrgangs zur Berufserprobung bzw. des Arbeitstrainings/ der Arbeitserprobung stattfinden.

Bei neuen Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen wird ein enger, nahtloser Austausch mit dem vorgelagerten, vermittelnden oder heranführenden Partnerprojekt angestrebt.

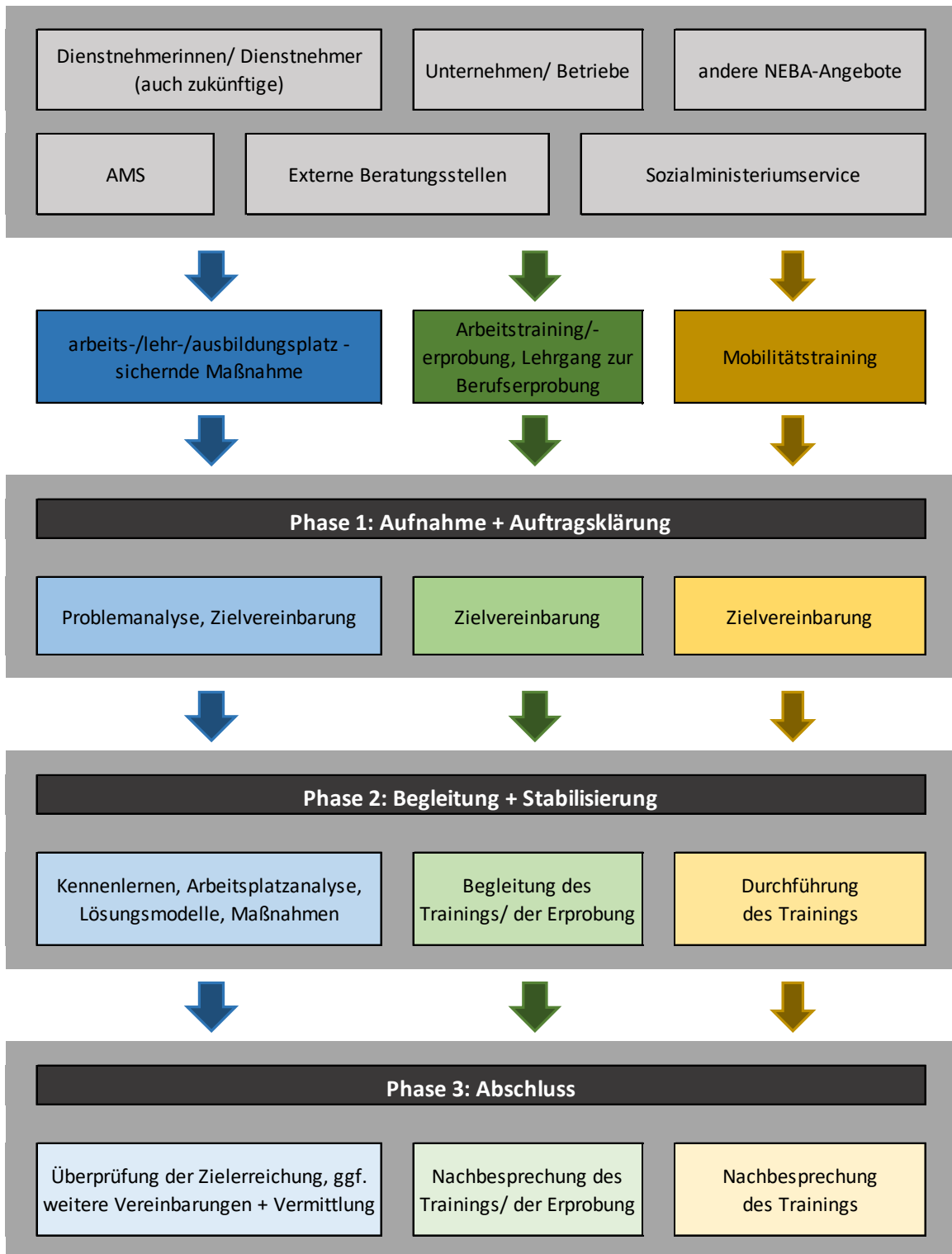
Jobcoaching unterstützt die teilnehmenden Personen im Idealfall direkt im Betrieb mit dem Ziel einer nachhaltigen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen. Durch eine intensive, individuelle, pädagogisch fundierte Begleitung und unmittelbare Unterstützung am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz sowie bei Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitstrainings/Arbeitserprobungen soll unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse von den Teilnehmenden sowie Betrieben das Ziel einer dauerhaften Erwerbstätigkeit erreicht werden.

Im Laufe eines Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnisses kann es notwendig sein, dass eine mehrmalige Begleitung in Anspruch genommen werden muss, z. B. bei Kommunikationsbarrieren aufgrund einer Hörbeeinträchtigung. Insbesondere im Rahmen einer VL (§ 8b (1) BAG) oder einer TQ (§8b (2) BAG) kann Jobcoaching auch mehrfach innerhalb der Ausbildungszeit in Anspruch genommen werden. Im Fall eines Wiedereintritts innerhalb von drei Monaten (90 Tage) ist die vorangegangene Teilnahme im MBI/WABA wieder zu öffnen und fortzusetzen. In allen anderen Fällen ist eine neue Teilnahme im MBI/WABA anzulegen. Eine allfällige Verlängerung der Begleitungszeit bis zu maximal sechs Monaten ist von der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice in begründeten Fällen zu genehmigen.

Im Falle von Lehrgängen zur Berufserprobung gilt diese Einschränkung nicht. Bei einem Wechsel des Betreuungsanlasses (von Lehrgang zur Berufserprobung zu Sicherung) ist eine neue Teilnahme im MBI/WABA anzulegen.

Der Jobcoaching-Prozess kann in verschiedene Teilaspekte aufgegliedert werden, die in der Abbildung 1 dargestellt und folgend (vgl. Kapitel 6.1 bis 6.4) beschrieben werden.

Abbildung 1: Prozessmodell des Jobcoachings



6.1 Zugang

Die Zugänge zum Jobcoaching können in vielschichtiger Form erfolgen. In der Regel wird Jobcoaching angefordert, wie durch andere NEBA-Angebote (Jugendcoaching, AusbildungsFit, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Betriebsservice), externe Beratungsstellen, Sozialpartnerorganisationen, die Dienstnehmer:innen selbst, einen Betrieb oder Betriebsrat, das Sozialministeriumservice oder das AMS. Dienstnehmer:innen meint Personen mit einem laufenden oder in Aussicht stehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis (in Ausnahmefällen einer geringfügigen Beschäftigung) in Form von einem Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis (Reguläre Lehre, VL, TQ) oder mit einer laufenden oder in Aussicht stehenden Berufserprobung (Lehrgang zur Berufserprobung bzw. Arbeitstraining/-erprobung). Zu den Betrieben zählen jene Unternehmen, die Menschen entsprechend der Zielgruppendefinition (vgl. Kapitel 4) beschäftigen bzw. bereit sind, diese zu beschäftigen.

6.2 Phase 1: Aufnahme und Auftragsklärung

In der ersten Phase wird der Erstkontakt hergestellt, um Themen zu definieren (bei arbeits-/lehr-/ausbildungsplatzsichernden Maßnahmen) bzw. den Auftrag zu klären (Arbeitstraining/-erprobung bzw. Lehrgang zur Berufserprobung oder Durchführung von Mobilitätstraining). Es folgt die Abklärung der Zielgruppenzugehörigkeit und eine Zieldefinition mit dem Abschluss einer Zielvereinbarung.

6.3 Phase 2: Begleitung und Stabilisierung

Die zweite Phase umfasst zunächst das Kennenlernen der teilnehmenden Person, eine vollständige und ganzheitliche Erfassung und Beurteilung der Situation sowie die Analyse des Unterstützungsbedarfs.

Arbeits-/lehr-/ausbildungsplatzsichernde Maßnahmen führen zudem eine Analyse des Arbeitsplatzes, Arbeitsumfeldes und der Aufgabenbereiche durch.

Es folgt die Entwicklung von Coaching-Maßnahmen und daraus resultierender Interventionsschritte. Nach der Analyse, Planung und Entwicklung werden die individuell

geplanten Maßnahmen und Interventionen umgesetzt. Im Bedarfsfall werden begleitende Unterstützungsangebote vermittelt.

6.4 Phase 3: Abschluss

Zum Abschluss werden die gesetzten Maßnahmen evaluiert, die Zielerreichung überprüft und im Bedarfsfall angepasst (z. B. durch weitere Vereinbarungen und Vermittlung in andere Angebote und die teilnehmende Person abgemeldet).

7 Wirkungsmonitoring und -auswertung

Nach Maßgabe der §§ 39 ff. der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, BGBl. II Nr. 208/2014 idgF. (ARR 2014) führt das Sozialministeriumservice im Rahmen des Wirkungsmonitorings und -controllings eine Auswertung durch, ob und inwieweit die mit der Förderungsgewährung angestrebten Wirkungsziele erreicht wurden. Gemäß § 40 Absatz 2 ARR 2014 muss aus dem zu erbringenden Verwendungsnachweis insbesondere der durch die geförderte Leistung erzielte Erfolg hervorgehen.

Der Projektträger ist fördervertraglich nicht zur Erbringung einer Leistung in einem bestimmten Umfang, sondern zu einem subventionsgerechten Verhalten verpflichtet. Die Wirkungsauswertung dient dem Zweck, im Falle des Nichterreichens der Wirkungsziele, eine Abweichungsanalyse vorzunehmen und Verbesserungen für einen allfälligen Folgevertrag abzuleiten. Der Förderungsnehmer ist verpflichtet an diesem laufenden Verbesserungsprozess mitzuwirken. In die Abweichungsanalyse werden die Anregungen des Förderungsnehmers miteinbezogen.

Auf Basis der vom Förderungsgeber im Rahmen des Projektmonitorings bzw. Projektcontrollings gewonnenen Erfahrungswerte in der Umsetzungspraxis haben sich bei den einzelnen Förderungsangeboten Qualitätsstandards herausgebildet. Die Qualitätsstandards bilden im Sinne einer wirkungsorientierten Steuerung auf Ebene der strategischen Förderungsrichtung die Messkriterien für die nach Maßgabe von §§ 39 ff. ARR 2014 durchzuführende Wirkungsauswertung des Förderungsgebers (Wirkungsmonitoring) und dienen maßgeblich als Grundlage für die Entscheidung über eine eventuelle Folgeförderung.

7.1 Dauer und Definition der Wirkungsziele

Die Dauer des Coachings soll sechs Monate nicht überschreiten. Aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen kann dieser Zeitraum mit Zustimmung der Landesstelle des Sozialministeriumservice um maximal sechs Monate verlängert werden.

Diese individuelle Anpassung der Dauer kann beispielsweise bei Verlängerung durch Berufsschulbesuch oder längere Krankenstände von Seiten der Landesstelle des Sozialministeriumservice bewilligt werden.

Eine Sicherung im Jobcoaching liegt dann vor, wenn nach Beendigung der Teilnahme die teilnehmende Person noch mindestens 90 Tage innerhalb von 180 Tagen vom Unternehmen weiterbeschäftigt/weiter ausgebildet wird, oder ein erfolgreicher Abschluss (Reguläre Lehre, VL mit Lehrabschlussprüfung oder TQ mit Abschlussprüfung) vorliegt. Eine Ausnahme von der Dauer stellen Saisonarbeitsverhältnisse oder andere befristete Beschäftigungsverhältnisse dar.

Da die Begleitung von Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings bzw. Lehrgängen zur Berufserprobung – insbesondere im Jugendcoaching und Ausbildungsfit – nicht das Ziel einer unmittelbaren Arbeitsaufnahme verfolgt, wird zur Wirkungsmessung die Dauer der Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings bzw. der Lehrgänge zur Berufserprobung herangezogen.

Die Begleitung von 40 Stunden im Rahmen eines Lehrgangs zur Berufserprobung bzw. von 40 Stunden in einer Arbeitserprobung bzw. einem Arbeitstraining sowie 40 Stunden in einem Mobilitätstraining, ist im Sinne der Bewertung der Wirkungsziele gleichzusetzen mit einer erreichten Sicherung. Die Stunden werden aufsummiert. Das heißt, dass beispielsweise die Begleitung von vier 10-stündigen Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings einem erreichten Wirkungsziel entsprechen.

Das Verhältnis zwischen Lehrgängen zur Berufserprobung/Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings/Mobilitätstrainings und Sicherung soll 1:2 nicht übersteigen. Das heißt, die Zahl der erreichten Sicherungen soll mindestens doppelt so hoch sein wie die Zahl der Begleitungen von Lehrgängen zur Berufserprobung/Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings/Mobilitätstrainings. Im Rahmen von Stichprobenüberprüfungen durch den Förderungsgeber sind gegebenenfalls entsprechende Aufzeichnungen über die Anzahl von Stunden in Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings/Mobilitätstrainings als Nachweis vorzulegen.

Personenbezogene Teilnahmedaten werden außerdem mit objektiven Daten hinsichtlich Beschäftigung abgeglichen und können somit hinsichtlich Sicherungen überprüft werden.

In Ausnahmefällen, wie z. B. an der Schnittstelle von der Tagesstruktur in den regulären Arbeitsmarkt, bei Mehrfachbeeinträchtigungen oder nach einer langen Arbeitslosigkeit etc., kann es sinnvoll sein, unter dem Aspekt der Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt, die Teilhabe am Arbeitsmarkt über die Ausübung geringfügiger Arbeitsverhältnisse zu erreichen, sofern in der Zeit des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses die Person über andere Systeme sozialversicherungsrechtlich und finanziell abgesichert ist und das geringfügige Beschäftigungsverhältnis auf ein voll versicherungspflichtiges und den Lebensunterhalt dauerhaft absicherndes Arbeitsverhältnis abzielt (als Referenzrahmen wird ein Zeitraum von 12 Monaten angenommen; in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen kann sich der Referenzrahmen über 12 Monate hinaus erstrecken). In diesen Fällen ist eine Begleitung durch das Jobcoaching zulässig.

7.2 Beendigungsarten

Die Teilnahme kann laut MBI (Monitoring Berufliche Integration) und WABA (Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenzen) durch einen Abschluss, eine Alternative oder einen Abbruch beendet werden. Details dazu sind der aktuell gültigen Fassung des Eingabemanuals MBI/WABA Jobcoaching² zu entnehmen.

7.3 Qualitätsstandards

Auf Basis der Zielsetzung des Jobcoachings ist bei der Beurteilung der Erreichung der Wirkungsziele eines Projekts auf Basis der Umsetzungserfahrungen von einem Wirkungserfolg auszugehen, wenn pro VZÄ (Schlüsselkräfte ohne Leitung) und Kalenderjahr 15 Teilnahmen begleitet und 50 % davon erfolgreich im Sinne einer Sicherung abgeschlossen werden. Für Menschen mit Sinnesbehinderung oder psychischer Beeinträchtigung ist auf Basis der Erfahrungswerte von einem Wirkungserfolg auszugehen, wenn zumindest 12 Teilnahmen begleitet und davon 50 % erfolgreich im Sinne von Sicherungen abgeschlossen werden.

² <https://www.bundeskost.at/information/neba-eingabemanuals-videos.html>

8 Gender Mainstreaming und Diversity Management

Jobcoaching fördert die Ermöglichung einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit und einer nachhaltigen Teilhabe am (Aus)Bildungs- und Arbeitsmarkt.

Die Strukturen des Jobcoachings werden darauf ausgerichtet, die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von Menschen zu berücksichtigen. Auf diese Weise sollen diese in ihrer Vielfalt angesprochen werden. Außerdem wird auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet. Unterschiedliche Lernstrategien sowie soziale und kulturelle Hintergründe sollen berücksichtigt werden.

Die Arbeit mit den Teilnehmenden im Jobcoaching zielt auf ein gleichberechtigtes und partnerschaftliches Miteinander ab, das heißt, es soll eine Sensibilisierung z. B. für die Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit sowie von Betreuungspflichten erfolgen. Generell gilt es, emanzipatorische Anstöße zu geben, indem beispielsweise stereotype Rollenbilder, Problembewältigungsstrategien und Arbeitsbereiche reflektiert werden.

Nicht-deutsche Erstsprache bzw. Migrationsbiografie sollen keine Benachteiligung darstellen.

So sollen Potentiale, Kenntnisse und Fertigkeiten der Teilnehmenden mit anderer Erstsprache als Deutsch aufgegriffen und genützt werden, ohne dabei auf Gleichstellungsbemühungen und die Visualisierung gesellschaftlich begründeter Benachteiligung einzelner Personen und Gruppen zu vergessen.

Im MBI/WABA sind im Rahmen der Erfassung von Teilnahmedaten nicht nur Geschlecht, sondern auch Erstsprache zu erheben.

9 Umsetzung durch externe Partnerorganisationen

Jobcoaching wird basierend auf den aktuellen Umsetzungsregelungen im Rahmen von Förderungsverträgen durch das Sozialministeriumservice bzw. seiner Landesstellen als Förderungsgeber mit den jeweiligen Projektträgerinstitutionen als Förderungsnehmer umgesetzt.

10 Qualifikation der Mitarbeiter:innen

Das Jobcoaching soll durch qualifizierte Personen erfolgen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung und über eine längere einschlägige oder vielseitige Berufserfahrung verfügen.

Erforderlich sind Kenntnisse über Berufsanforderungen und Ausbildungswege, sowie Kenntnisse der Grundlagen der beruflichen Teilhabe und Inklusion. Weiters sollen die Personen über Kenntnisse und praktische Anwendungen einer gendersensiblen Gesprächsführung und Kommunikation verfügen.

Im Sinne einer Steigerung des Anteils von Menschen mit Behinderungen an der Erwerbsbevölkerung sind bei gleicher Eignung vorrangig Personen mit Behinderungen zu beschäftigen.

11 Schnittstellenmanagement

Um die Zielsetzungen des NEBA-Netzwerkes insgesamt zu erreichen, wird ein in sich gut abgestimmtes, lückenloses Dienstleistungsangebot benötigt. Ein solches Dienstleistungsangebot, in dessen Mittelpunkt die Teilnehmenden stehen, erfordert die „Verzahnung“ bzw. intensive Vernetzungsarbeit der zielgruppenspezifischen NEBA-Angebote.

Ist eine Zusammenarbeit indiziert bzw. wird diese in den Umsetzungsregelungen konkret vorgegeben, erfolgt eine Kontaktaufnahme bzw. Vernetzung mit den entsprechenden Angeboten.

Das NEBA-Schnittstellenmanagement (vgl. Abbildung 2) ist grundsätzlich nicht als starre Rahmenstruktur zu verstehen, sondern im Sinne einer an die Teilnehmenden orientierten und individuell gestalteten Begleitung. Durch eine flexible, auf die Teilnehmenden abgestimmte Art der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen NEBA-Angeboten, wird die zeitliche Verweildauer der Teilnehmenden im Unterstützungssystem optimiert. Dadurch kann ein zeitnaher Eintritt in das Erwerbsleben oder eine Ausbildung erfolgen, und damit Arbeitslosigkeit möglichst vermieden werden.

Von Auftrag gebender Stelle her werden daher Rollen, Zuständigkeiten und Abgrenzungen der NEBA-Angebote festgelegt. Das Jobcoaching muss mit unterschiedlichen Partnerinnen und Partnern sowie Organisationen zusammenarbeiten, wobei Schnittstellen, Ansprechpersonen und Verantwortungsbereiche zu definieren sind.

Es ist zukünftig vermehrt davon auszugehen, dass vor Inanspruchnahme eines Jobcoachings bereits ein Jugendcoaching, Arbeitsassistentz, Berufsausbildungsassistentz oder eventuell auch ein AusbildungsFit-Angebot absolviert wurde. Die Erkenntnisse aus voran gegangenen Angeboten sind im Rahmen von Übergabegesprächen weiterzugeben, um „Doppelgleisigkeiten“ zu vermeiden und ein möglichst effizientes Arbeiten zu ermöglichen. Übergreifendes Arbeiten mit Vorfeld-Maßnahmen im Ausmaß von bis zu sechs Monaten kann sinnvoll und notwendig sein (z. B. Berufsausbildungsassistentz).

Bei Übergaben außerhalb der Angebote des Sozialministeriumservice wurde die Weitergabe von Informationen über teilnehmende Personen eindeutig und verpflichtend

geregelt (unter Verwendung der Datenschutzrechtlichen Zustimmungserklärung zur Weitergabe von Daten bzw. Unterlagen - wie Ergebnisberichte - an Dritte).

Zwischen den NEBA-Angeboten kann es aus unterschiedlichen Gründen zu einer Parallelbetreuung kommen, welche oftmals sogar fix vorgesehen ist. Dabei ist zu unterscheiden, ob diese Parallelbetreuung aufgrund einer Übergabe, einer Nachbetreuung oder eines zeitgleichen Betreuungsauftrags zustande kam. Eine Übergabe meint den zeitlich getrennten Betreuungsauftrag zweier NEBA-Angebote und umfasst immer Übergabegespräche, wodurch es auch immer zu einer kurzzeitigen Parallelbetreuung kommen kann. Ebenso sind Nachbetreuungen immer möglich, welche oftmals noch laufen, wenn ein neues NEBA-Angebot bereits begonnen wurde. Ein zeitgleicher Betreuungsauftrag zweier NEBA-Angebote ist nicht zwischen allen NEBA-Angeboten möglich. Die möglichen Varianten der Parallelbetreuung werden in der Abbildung 2 aufgezeigt.

Abbildung 2: Parallelbetreuungen der NEBA-Angebote

SCHNITTSTELLEN NEBA-LEISTUNGEN			
Stand: Februar 2021 Quelle: Sozialministeriumservice Abbildung: BundesKOST			
		Parallelbetreuung	Bewertung / Kommentar
JU	→ AFit	max. 3 Monate	Verpflichtend: AFit nur mit vorherigem JU (mind. Stufe 2) möglich, Berufswunsch soll klar sein.
		max. 6 Monate	Im Rahmen des Vormoduls möglich. Ausnahme: Bei bewilligter Vormodul-Verlängerung bis zu max. 12 Monate.
		max. 12 Monate	Im Rahmen von JUTA während der gesamten Laufzeit von AFit möglich.
JU	→ BAS	max. 3 Monate	Im Rahmen der vorbereitenden Tätigkeiten seitens der BAS vor Ausbildungsbeginn möglich.
		max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe bzw. der noch erforderlichen Abklärungen im Rahmen der Gatekeeping-Funktion des JU. Ab Ausbildungsbeginn ist eine Doppelbetreuung mit BAS oder Lehrlingscoaching zu vermeiden, d.h. es ist nur eine Nachbetreuung seitens JU möglich.
JU	→ AASS	individuell	Wenn sich im Rahmen des JU eine Empfehlung in Richtung Arbeits-/Ausbildungsplatz abzeichnet und die berufliche Orientierung als ausreichend abgesichert eingeschätzt wird (z.B. wenn ein Lehrgang zur Berufserprobung erfolgt ist oder andere Indikatoren Rückschlüsse auf die individuelle Ausbildungsreife und Arbeitsfähigkeit zulassen).
JU	→ JC	individuell	Im Rahmen eines Lehrgangs zur Berufserprobung oder eines Mobilitätstrainings möglich.
AFit	→ JU	max. 3 Monate	In Krisenfällen kann das JU in AFit (wieder) hinzugezogen werden.
AFit	→ BAS	max. 3 Monate	Im Rahmen der vorbereitenden Tätigkeiten seitens der BAS vor Ausbildungsbeginn möglich.
AFit	→ AASS	individuell	Im Rahmen der Ausstiegsphase von AFit, d.h. sobald das Ziel der individuellen Ausbildungsfähigkeit erreicht ist. Die eigentliche Akquise von Ausbildungsplätzen erfolgt nicht durch AFit, die Outplacement-Funktion innerhalb von AFit wird von der AASS übernommen.
AFit	→ JC	individuell	Im Rahmen eines Lehrgangs zur Berufserprobung in AFit oder eines Mobilitätstrainings möglich.
BAS	→ JU	max. 1 Monat	Bei Gefährdung der Ausbildung, erforderlicher Neuorientierung oder Abklärungen im Rahmen der Gatekeeping-Funktion des JU.
BAS	→ AFit	max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe in Zusammenarbeit mit JU (Gatekeeping-Funktion des JU in AFit). Wechsel von VL/TQ in AFit nur bei jenen TN möglich, bei denen sich der Nachholbedarf an Basiskompetenzen innerhalb der ersten 12 Monaten, nachdem sie eine berufliche Ausbildung begonnen haben, zeigt.
BAS	→ AASS	max. 3 Monate	Am Ende der BAS-Begleitung im Rahmen der Erlangung eines neuen Arbeits-/Ausbildungsplatzes. Eine Parallelbetreuung bei Sicherung ist möglich, wenn die Spezialkompetenz der (J)AASS im Anlassfall erforderlich wird. Wenn Lehrling Ausbildung verliert, Berufsschule weiterbesucht und AASS bei Erlangung eines neuen Ausbildungsverhältnisses unterstützt, kann BAS-Betreuung vorerst bestehen bleiben, aber endet, wenn es nach 3 Monaten zu keiner Erlangung kam.
		individuell	Während des letzten Lehrjahres, sobald bekannt ist, dass Lehrling nach Ausbildungsende nicht in Dienstverhältnis übernommen wird.
BAS	→ JC	individuell	Im Rahmen der Sicherung während der Ausbildung oder eines Mobilitätstraining möglich.

AASS →	JU	max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe: Stellt sich im Laufe der (J)AASS-Betreuung heraus, dass eine (nachhaltige) Arbeitsmarktintegration doch nicht realisierbar ist, kann die Übergabe ans JU - zur weiteren Abklärung passender Alternativen - und infolge Zuweisung in entsprechende Maßnahmen durch das JU (z.B. Gatekeeping-Funktion des JU in VL/TQ) notwendig werden.
AASS →	AFit	max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe in Zusammenarbeit mit JU (Gatekeeping-Funktion des JU in AFit), wenn sich im Zuge der (J)AASS-Betreuung herausstellt, dass TN noch nicht die erforderliche Arbeitsplatz-/Ausbildungsreife erlangt hat und dadurch ein Entwicklungsbedarf sozialer Kompetenzen und/oder Kulturtechniken indiziert wird.
AASS →	BAS	max. 3 Monate	Im Rahmen der vorbereitenden Tätigkeiten seitens der BAS vor Ausbildungsbeginn möglich.
AASS →	JC	individuell	Sicherung, Lehrgang zur Berufserprobung oder Mobilitätstraining.

JC →	JU	max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe aufgrund von mangelnder arbeitsrelevanter Kompetenzen bei einem Lehrgang zur Berufserprobung.
JC →	AFit	max. 1 Monat	Im Rahmen der Übergabe in Zusammenarbeit mit JU (Gatekeeping-Funktion des JU in AFit), wenn aufgrund von mangelnden arbeitsrelevanten Kompetenzen bei einem Lehrgang zur Berufserprobung eine Nachreifung im Rahmen von AFit erforderlich ist.
JC →	BAS	individuell	Relevant z.B. bei Mobilitätstraining oder im Zuge eines Lehrgangs zur Berufserprobung vor einer VL/TQ. Anschließend im Rahmen der Sicherung oder eines Mobilitätstrainings während der Ausbildung. Oder bei einem Wechsel von einer regulären Lehre in eine VL/TQ.
JC →	AASS	individuell	Am Ende des JC (z.B. wenn während eines Lehrgangs zur Berufserprobung klar ist, dass es Unterstützung bei der Akquise eines Arbeits-/Ausbildungsplatzes braucht) oder während des JC (wenn es eine Beratung des Betriebes bzgl. Fördermöglichkeiten braucht).

Legende		Parallelbetreuungen in gleichen Angebotsarten zur selben Zeit sind nicht zulässig. Ausnahme: BAS - Berufsschulbesuch
JU	Jugendcoaching	
AFit	AusbildungsFit	
BAS	Berufsausbildungsassistenz	
AASS	Arbeitsassistenz	
JC	Jobcoaching	Im Rahmen von Übergaben sind kurzzeitige Parallelbetreuungen von max. einem Monat zulässig.

12 Dokumentationssysteme

Jobcoaching-Anbieter:innen verpflichten sich zur Eingabe von personenbezogenen Daten ins Monitoring Berufliche Integration (MBI) und von nicht-personenbezogenen Daten ins Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenzen (WABA). Die Eingabe der Teilnahmedaten hat laufend zu erfolgen (innerhalb einer Woche). Die Berater:innen verpflichten sich zum Datenschutz (siehe Dienstleistungsverträge mit den Landesstellen des Sozialministeriumservice und Datenschutzrechtliche Zustimmungserklärung vor Weitergabe von Daten an Dritte). Der Beratungs- und Begleitungsverlauf der Teilnahmen muss im Fall von Stichprobenüberprüfungen schlüssig belegt werden können.

13 Raumkonzept und Infrastruktur

Die Umsetzung des Jobcoachings erfolgt in der Regel mobil. Die Berater:innen müssen daher so ausgestattet sein, dass sie auch örtlich unabhängig und arbeitsfähig sind (z. B. vor Ort im Betrieb). Die für die Dokumentation notwendigen technischen Ausstattungen müssen von Trägerseite zur Verfügung gestellt werden.

Fixe, öffentlich gut erreichbare und beratungsgeeignete sowie -unterstützende barrierefreie Anlaufstellen vervollständigen ein optimales Raumkonzept.

14 Öffentlichkeits- und Informationsarbeit

Hier gelten die Bestimmungen des ÖA-Leitfadens in der jeweils aktuellen Fassung sowie insbesondere die diesbezüglichen aktuellen Vorgaben gemäß NEBA-CI-Linie. Siehe dazu: www.neba.at.

Neben der unmittelbaren teilnahmebezogenen und unternehmensbezogenen Beratungs- und Begleitungsarbeit stellt die Öffentlichkeitsarbeit einen weiteren Tätigkeitsbereich im Jobcoaching dar, wobei dieser in Absprache mit allenfalls vorhandenen spezifischen Angeboten zu erfolgen hat. Durch Veranstaltungen, Aussendungen, Vorträge, Schulungen sowie konsequentes Netzwerken sollen wesentliche Institutionen und Akteurinnen bzw. Akteure aus dem sozialen, medizinischen und öffentlichen Bereich sowie der Wirtschaft über das Beratungs- und Unterstützungsangebot des Jobcoachings in den jeweiligen Regionen und zielgruppenspezifisch informiert werden. Aber auch den Betroffenen, Angehörigen oder Interessierten selbst soll durch aktive Öffentlichkeitsarbeit der Zugang zum Jobcoaching erleichtert werden.

15 Qualitätssicherung und -weiterentwicklung

Mit dem Jobcoaching wird zum Zweck der zielgerichteten Steuerung und anforderungsgerechten Weiterentwicklung des Programms auch ein anforderungsgerechtes Qualitätssystem aufgebaut, das eine Zusammenarbeit mit den Koordinierungsstellen im jeweiligen Bundesland, der bundesweiten Koordinierungsstelle und dem SMS (Landesstelle/n und Stabsabteilung) erfordert und unter anderem folgende Elemente enthält:

- Definition und laufende Beobachtung von Qualitätsstandards
- Einhaltung von zentralen Prozessschritten wie Zielvereinbarung, Berichtswesen, Bearbeitungszeiten, Eingabe ins MBI und WABA etc. (verpflichtende Verwendung der Materialien aus dem Downloadbereich der NEBA-Homepage)
- Erhebung der Zufriedenheit der Teilnehmenden
- Vorgabe und regelmäßige Kontrolle sowie Bewertung von Wirkungszielen
- Absolvieren von Fortbildungen
- Regelmäßige Supervisionen

16 Rechtsgrundlagen

Ausbildungspflichtgesetz (APfIG) idgF. Download unter:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009604>

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) idgF. Download unter:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

Förderungsgrundlagen Projektförderungen des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz im Bereich der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. (1. Jänner 2022). Download unter:

<https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

Rahmenrichtlinie Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (1. August 2020). Download unter: <https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

Richtlinie NEBA-Angebote des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zur Durchführung der Angebote des „Netzwerks Berufliche Assistenz“ - Jugendcoaching, Produktionsschule, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching. (1. Jänner 2015). Download unter:

<https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

UN-Behindertenrechtskonvention. Download unter:

<https://www.behindertenrechtskonvention.info/>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozessmodell des Jobcoachings	14
Abbildung 2: Parallelbetreuungen der NEBA-Angebote	25

Abkürzungen

AASS	Arbeitsassistenz
AFit	AusbildungsFit
AMS	Arbeitsmarktservice
APfIG	Ausbildungspflichtgesetz
BAS	Berufsausbildungsassistenz
CD	Corporate Design
idgF	in der geltenden Fassung
JC	Jobcoaching
JU	Jugendcoaching
MBI	Monitoring Berufliche Integration
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
ÖA	Öffentlichkeitsarbeit
SMS	Sozialministeriumservice
SPF	Sonderpädagogischer Förderbedarf
TN	Teilnehmende/Teilnahmen
TQ	Teilqualifizierung
u. a.	unter anderem

ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
VL	Verlängerte Lehre
VOPS	Vormodul AusbildungsFit
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WABA	Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenzen

**Bundesamt für
Soziales und Behindertenwesen
Sozialministeriumservice**
Babenbergertsraße 5, 1010 Wien
05 99 88
[sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)