

„Jobcoaching am Arbeitsplatz“

Aufnahme: 10. November 2025

Im Gespräch: Christoph Beyer, Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH)

Moderation: Manuela Müller im Auftrag der BIH

00:00:06:18 - 00:00:26:15

BIH: Herzlich willkommen zum heutigen BIH-Podcast zum Thema Leistungen für Arbeitgeber der Inklusions- und Integrationsämter. Mein heutiger Gesprächspartner ist Christoph Bayer, Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der sozialen Entschädigung, kurz BIH. Herzlich willkommen, Herr Bayer!

00:00:26:15 - 00:00:28:03

Christoph Beyer: Herzlich willkommen!

00:00:28:03 - 00:00:38:23

BIH: Die BIH ist anders ausgedrückt der Dachverband der 17 Integrations- und Inklusionsämter in Deutschland, auf die wir uns im weiteren Verlauf auch als INAs beziehen.

Dieser Dachverband vertritt nicht nur die politischen Interessen der INAs, er repräsentiert auch ihre Arbeit und kümmert sich um Kooperationen wie vor wenigen Tagen auf der Messe A+A in Düsseldorf. Eine der größten Messen weltweit für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Herr Bayer, was genau war Ihre Mission auf der A+A und inwieweit war das für die INAs von Bedeutung?

00:01:03:12 - 00:01:27:02

Christoph Beyer: Ja. Das Thema Mission oder der Begriff Mission hört sich immer so groß an, man denkt sofort: Was machen die da? Und Messeauftritt und so etwas. Wir sind jetzt schon seit ein paar Jahren auf der Messe A+A sind auch sehr froh, dass wir da sind als Inklusionsämter. Wir machen das mit den Kollegen vom Landschaftsverband Westfalen Lippe aus Münster gemeinsam und unsere Mission auf der A+A ist eigentlich relativ kurz erklärt.

Wir versuchen, das ist ja auch unser gesetzlicher Auftrag die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu sichern beziehungsweise zu ermöglichen. Und in dem Zusammenhang spielt natürlich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit auch immer eine Rolle, weil es bei der Frage Beschäftigung schwerbehinderter Menschen natürlich auch immer darum geht. Wie kann ich einen Kollegen, eine Kollegin beschäftigen, auch wenn sie eine Einschränkung hat?

„Jobcoaching am Arbeitsplatz“

Aufnahme: 10. November 2025

Was bedeutet das hinsichtlich Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit? Muss ich eventuell bestimmte Dinge zusätzlich beachten zu dem, was ich sowieso schon als Arbeitgeber, als Arbeitsschutzvorschriften zu befolgen habe? Und das Zweite ist, dass wir als Inklusionsämter auch aufgerufen sind, Prävention zu betreiben, also hinsichtlich der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Und Prävention ist natürlich etwas, da denkt man direkt an Gesundheitsmanagement, da denkt man an Betriebliches Eingliederungsmanagement und das sind Themen, denen wir uns auch schon seit vielen Jahren widmen, weil wir wissen über diese Instrumente kann man eben auch die Beschäftigung von Menschen mit Einschränkungen sichern beziehungsweise ermöglichen.

00:02:32:20 - 00:02:56:10

Christoph Beyer: Insoweit sind wir auf der A+A, wie wir finden, genau richtig. Wir haben diesmal auch einen Stand gehabt, wo wir uns um das Thema Prävention gekümmert haben, wo wir auch die einheitlichen Ansprechstellen, für Arbeitgeber – ein relativ neues Aufgabengebiet der Inklusionsämter – vorgestellt haben, wo wir einzelne Vorträge angeboten haben. Und wir haben ein sehr, sehr positives Feedback gehabt.

00:02:56:12 - 00:03:12:23

Und von daher waren wir sehr zufrieden. Es ist immer anstrengend, so ein paar Messetage, aber wenn wir dann alle, die Kolleginnen und Kollegen, dann doch ein Fazit ziehen können: Es hat sich gelohnt – und es hat sich diesmal wirklich wieder gelohnt – dann kommen wir auch in zwei Jahren wieder gerne auf die Messe.

00:03:13:00 - 00:03:43:23

BIH: Sie haben gerade erwähnt, die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber. Das ist ja noch eine sehr junge Einrichtung, die eigens für die direkte Ansprache und fortdauernde Beratung der Arbeitgeber in Hinsicht der beruflichen Inklusion eingerichtet wurde. Die Integrations- und Inklusionsämter sind gesetzlich verpflichtet, das flächendeckend einzurichten und finanziell auszustatten. Was haben denn die EAA mit den ebenfalls in der beruflichen Inklusion engagierten Rehabilitations-Trägern gemeinsam?

00:03:44:10 - 00:04:07:05

Christoph Beyer: Ja, was haben die eher als gemeinsam? Das ist eine richtig schöne Frage, weil zu Beginn, als die EAAs eingerichtet wurden. Wie gesagt, es gibt sie jetzt gerade mal seit zwei Jahren etwas länger. Natürlich. Die Frage kam, warum brauchen wir noch einen Spieler auf diesem Feld? Es gibt die Arbeitsagentur, die sich mit ihrem Arbeitgeber-Service um Arbeitgeber und Arbeitgeberansprache kümmert, schon seit vielen Jahren. Es gibt vergleichbare Strukturen bei der Rentenversicherung und jetzt kommen noch einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber mit dazu. Wir

„Jobcoaching am Arbeitsplatz“

Aufnahme: 10. November 2025

haben in den zurückliegenden Monaten als Erfahrung gemacht, dass es ganz gut ist, dass es noch die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gibt. Und wir haben vor allem gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und der Rentenversicherung auch jetzt verstärkt über diese Zeit festgestellt, dass man auch die Angebote und das, was man den Arbeitgebern zur Verfügung stellen kann, auch gut miteinander vernetzen und verzahnen kann.

00:04:39:01 - 00:05:12:09

Denn darum geht es letztendlich. Der Hintergrund für die Einführung dieser EAAs war von Arbeitgeberseite, der immer wieder vorgebrachte Hinweis, die vorgebrachte Argumentation, teilweise auch der Vorwurf: Das ist alles so unübersichtlich. Wenn ich jetzt einen schwer behinderten Menschen einstellen will beziehungsweise wenn ich ihn weiterbeschäftigen will – ich weiß gar nicht, an wen ich mich wenden soll, wie ich mich wenden soll, was es für Voraussetzungen gibt und eben um durch diesen Dschungel, den man immer so schön gerne berührt oder bemührt, als Metapher da so etwas wie einen Lotsen zur Verfügung zu stellen. Dafür sind die EAAs da.

Es geht nicht darum, in irgendeiner Art und Weise Zuständigkeiten zu verlagern oder Aufgaben zu verlagern. Es geht im Endeffekt auch gar nicht darum, dem Arbeitgeber noch jemand zusätzlich an die Hand zu geben, weil es dem Arbeitgeber im Zweifelsfalle relativ egal ist, wer die Leistung erbringt. Der Arbeitgeber möchte einen Ansprechpartner haben, einen kompetenten Ansprechpartner und dafür stehen die EAAs. Und wie gesagt, deswegen legen wir auch viel Wert darauf, dass wir, so wie Sie es eben formuliert haben, dass wir eben gemeinsam diese Leistung erbringen mit der Arbeitsagentur, mit der Rentenversicherung, auch mit der Unfallversicherung, um eben gerade diesen Arbeitgeberfokus zu haben und den Arbeitgebern es möglichst einfach und niederschwellig zu machen, sich um die Einstellung eines schwerbehinderten Menschen zu kümmern beziehungsweise eben auch das Arbeitsverhältnis weiterlaufen zu lassen.

00:06:06:16 - 00:06:15:14

BIH: Und die Unterstützung, die hört ja gar nicht mit der Einstellung auf, sondern da gibt es jetzt noch ein neues Instrument: Das Jobcoaching am Arbeitsplatz. Was können Sie uns denn darüber berichten?

00:06:17:13 - 00:06:51:17

Christoph Beyer: Ja, Jobcoaching am Arbeitsplatz. Es gibt jetzt seit ein paar Monaten im Gesetz auch das Jobcoaching extra normiert. Man kann also von daher sehen, dass es dem Gesetzgeber wichtig war, im Rahmen der Rehabilitation dieses Angebot auch zu normieren. Beim Jobcoaching am Arbeitsplatz geht es genau darum, dass ich immer dann, wenn es Schwierigkeiten gibt, im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses von einem Menschen mit einer Einschränkung, dafür einen bestimmten Zeitraum jemanden an die Seite zu stellen, der Ansprechpartner ist. Und zwar sowohl für natürlich den Beschäftigten, aber auch für den Arbeitgeber, auch für die Kollegin, für die Kollegen, also für das gesamte Umfeld, am Arbeitsplatz. Sei es zu Beginn, wenn ein Mensch mit

„Jobcoaching am Arbeitsplatz“

Aufnahme: 10. November 2025

einer Behinderung neu startet in ein Arbeitsleben und man sich erst mal zusammenpuzzeln muss, was braucht er denn jetzt vielleicht für zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten? Wie gehe ich mit einzelnen Behinderungsauswirkungen um?

00:07:18:03 - 00:07:43:06

Vielfach hat man dann ja auch gerade bei Vorgesetzten und Kollegen Sorgen, irgendetwas falsch zu machen, sich falsch zu verhalten. Wie mache ich das mit der Ansprache? Also es gibt ja viele, viele Fragen, die da auftauchen und gerade für so was ist so ein Jobcoach da. Ich habe in den letzten Jahren immer wieder festgestellt, dass Arbeitgeber, wenn es um die Frage geht, einen Menschen mit einer Behinderung zu beschäftigen, nicht unbedingt um das Geld geht.

00:07:43:08 - 00:08:05:23

Natürlich wird eine Förderung gerne genommen und dafür ist das Geld auch da. Und dafür ist die Förderung auch genau richtig. Immer unter den jeweiligen Voraussetzungen. Aber das Wichtigste ist immer, dass Arbeitgeber sagen: Ich möchte jemanden als festen Ansprechpartner haben. Dann, wenn es zu Schwierigkeiten kommt, möchte ich jemanden haben, auf den ich mich verlassen kann, den kann ich anrufen, der hilft mir, der unterstützt mich. Und genau dafür ist dieses Jobcoaching da. Und genau deswegen sind wir so froh, dass wir dieses Instrument jetzt auch im Gesetz haben. Und wenn ich wir sage, spreche ich jetzt auch wieder von den Rehabilitationsträgern. Wir haben nämlich erst Anfang dieses Jahres eine gemeinsame Vereinbarung geschlossen mit der Bundesagentur für Arbeit, der Rentenversicherung und der Unfallversicherung für ein gemeinsames Verständnis:

Was bedeutet Jobcoaching am Arbeitsplatz? Und eben auch, dass wir für uns untereinander klar haben, je nachdem, wer von wem wo angesprochen wird, wer für den jeweiligen Arbeitgeber, für den jeweiligen Jobcoach in der Situation zuständig ist. Man kann diese Vereinbarung, die wir geschlossen haben, mit noch ein paar ergänzenden Informationen auf der Internetseite der BIH unter www.bih.de sich anschauen. Es gibt da auch Erklärvideos zum Jobcoach. Also wir haben versucht, da ein ganzes Portfolio aufzumachen, um eben Arbeitgebern auch insoweit etwas die Sorge zu nehmen, wenn ich jetzt einen Menschen mit einer Einschränkung einstelle oder ich ihn eventuell trotz bestimmten Schwierigkeiten überlege weiter zu beschäftigen, dass ich da eben eine Unterstützungsmöglichkeit anbieten kann.

00:09:22:08 - 00:09:47:11

BIH: Da muss ich noch mal kurz spoilern. Auf dieser Website gibt es nicht nur diese gemeinsame Handlungsempfehlung, sondern es gibt auch einen Podcast zum Thema Jobcoaching. Aber meine eigentliche Frage oder nächste Frage zielt jetzt eigentlich darauf, wenn so viele verschiedene Akteure sich um das Jobcoaching kümmern oder auch um andere Förderung kümmern? Wie kann der Arbeitgeber dann wissen, an wen er sich wenden muss beziehungsweise dass er jeweils auch die gleiche Qualität bekommt? Egal ob jetzt bei den Reha-Trägern oder eben bei den INAs.

„Jobcoaching am Arbeitsplatz“

Aufnahme: 10. November 2025

00:09:55:20 - 00:10:22:02

Christoph Beyer: Ja. Also erst mal vorausgesetzt. Natürlich gehen wir alle davon aus, dass jeder in seinem Zuständigkeitsbereich die bestmögliche Qualität abliefert. Das ist dann erst mal vorneweg. Wenn das im Einzelfall mal nicht so klappt, da muss man gucken, wie man das eventuell austariert. Meine Botschaft an Arbeitgeber und das, was auch meine Kollegen, was wir immer so versuchen zu sagen, dass sich Arbeitgeber um die Frage, „wer ist denn jetzt zuständig und wer erbringt mir die Leistung“, eigentlich gar nicht so viele Gedanken machen müssen. Dafür gibt es die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die wirklich ganz konkret dafür da sind, als Anlaufstelle, als Lotse zu fungieren. Also wenn ein Arbeitgeber in einer Situation wie auch immer ist. Nehmen wir das Thema, er trägt sich mit dem Gedanken einen schwerbehinderten Menschen einzustellen. Vielleicht hat er auch schon jemanden, wo er sagt, den könnte ich mir vorstellen, kennt man, wie auch immer, über Freundes-, Bekanntenkreis und wie auch immer – hat sich bei ihm vielleicht beworben. Alles was dann kommt, mit dieser Fragestellung an sich, kann er zu den EAAs kommen. Genauso ist es in der Situation, wenn Arbeitgeber einen Kollegen eine Kollegin mit einer Einschränkung hat, die jetzt nach einer längeren Erkrankung wieder zurückkommt an den Arbeitsplatz und der Arbeitgeber nicht weiß, wie kann ich denn denjenigen jetzt überhaupt beschäftigen? Ist er jetzt schon wieder voll einsatzfähig? Was muss ich beachten? Wo gibt es vielleicht noch Fördermöglichkeiten, um ihm den Einstieg zu erleichtern? Was kann ich für Unterstützungsmöglichkeiten bekommen? Also ganz alltägliche Fragen. Für all das kann er sich jetzt an die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber wenden, die dann wiederum den Kontakt herstellen. In dem ersten Fall Einstellung zur Arbeitsagentur, in dem zweiten Fall Wiederkehr aus längerer Erkrankung, zum Beispiel zur Rentenversicherung.

00:11:41:10 - 00:12:03:16

So, und dann würde eben über diesen Kontakt würde alles andere laufen und ein großes Plus der einheitlichen Ansprechstellen ist, dass sie wirklich als Lotsen fungieren. Und Lotsen meint genauso, wie man sich den Lotsen vorstellt, der an Bord des Schiffes geht, damit das Schiff sicher in den Hafen gelangt und der Lotse bleibt aber auch an Bord, bis das Schiff vertäut ist – am Pier, am Kai, im Hafen. Also er bleibt quasi immer als so ein bisschen was Backup mit dabei für Fragen des Arbeitgebers vielleicht auch, um noch ein bisschen Abstimmung mit den anderen Reha-Trägern mit zu gewährleisten. Also wir denken schon, dass wir da ein gut abgestimmtes Verfahren haben und auch da sind wir froh, wie ich es eben beim Thema Jobcoaching angesprochen habe. Wir haben in den letzten zwei Jahren einen guten Standard der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit entwickelt. Daraus ist eine sogenannte Toolbox entstanden. Das hört sich erst mal sehr technisch an und wieder so englisch und alles und so, meint aber auch nichts anderes, als dass wir in den zwei Jahren für uns erarbeitet haben, wie wir denn gut miteinander arbeiten. Immer in Hinblick auf Arbeitgeber und die Leistungen, die wir für Arbeitgeber erbringen. Und diese Toolbox ist jetzt mehr oder weniger fertig.

00:12:56:14 - 00:13:17:01

Etwas Vergleichbares werden wir auch mit der Rentenversicherung erarbeiten. Da hat es auch schon einen ersten Workshop gegeben, wo wir eben auch schauen, wie können wir unsere Zuständigkeiten, unsere Leistungen, unsere Möglichkeiten so aufeinander abstimmen, dass sich

„Jobcoaching am Arbeitsplatz“

Aufnahme: 10. November 2025

der Arbeitgeber letztendlich keine Gedanken machen muss, an wen wendet er sich. Das war ja Ihre Ausgangsfrage. Und wie gesagt, ich komme noch mal dahin zurück. Ich denke auch immer, dem Arbeitgeber ist das eigentlich auch ziemlich egal. Hauptsache er bekommt eine gute Leistung. Und dafür stehen wir dann eben gemeinsam für ihn zur Verfügung.

00:13:33:11 - 00:14:11:20

BIH: Also, das hört sich sehr gut an und es ist festzuhalten, dass Arbeitgeber sich halt einfach an eine Stelle wenden. Die Kontaktadressen sind auch nachzuschauen, auf der Website **bih.de**. Und da kann man für seine Region herausuchen, man braucht nur seine Postleitzahl einzugeben, und dann kann man eben die zuständige einheitliche Ansprechstelle dort herausfinden. Die Inklusions- und Integrationsämter haben also, wie wir gehört haben, den Arbeitgebern viel zu bieten und sie unterstützen über die EAA auch ganz praktisch die angebotenen Förderleistungen in Anspruch zu nehmen. Der vielfach auch bemühte Papierkrieg, der gehört der Vergangenheit an, den gibt es so nicht mehr. Dank der – also sagen wir mal, es gibt schon noch einige Papiere auszufüllen, aber dabei helfen eben auch die EAA den Arbeitgebern, sodass sich Arbeitgeber also keine Sorgen darum machen müssen, dass sie das überfordern würde, sondern sie kommen dank dieser Hilfe gut an die Förderleistung für Menschen mit Schwerbehinderung oder auch Behinderung.

00:14:40:18 - 00:14:52:12

Also wenn Sie als Arbeitgeber oder anderweitig Interessierte, Interesse haben an diesen Leistungen, dann können Sie das gern nachlesen auf der Website **bih.de**. Dort finden Sie alle Informationen und auch diesen Podcast zum Download und Teilen mit Ihrem beruflichen und privaten Umfeld.

Und an dieser Stelle möchte ich Ihnen Herr Bayer ganz herzlich danken für Ihre Zeit.

00:15:04:22 - 00:15:15:10

Christoph Beyer: Ja, auch von mir. Herzlichen Dank für diesen heutigen kurzen Austausch. Dass ich ein bisschen was sagen konnte zu den Angeboten, die die Integrations- beziehungsweise Inklusionsämter vorhalten.

In dem Sinne freue ich mich, dass wir uns heute austauschen konnten. Hoffe, der eine oder andere hat was mitgenommen. Und ja, wir sehen uns beim nächsten Mal zu einer neuen Thematik sicher wieder.

00:15:27:06 - 00:15:39:19

BIH: Sehr gerne. Herzlichen Dank, Herr Bayer, für Ihre Zeit. Und besten Dank auch an Sie, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, für Ihr Interesse an Inklusion und beruflicher Teilhabe. Bis zum nächsten Podcast, machen Sie es gut.

00:15:40:00 - 00:15:41:24

Christoph Beyer: Herzlichen Dank auch von mir.