



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.



Netzwerkarbeit

Gemeinsam Arbeitgeber beraten für
die berufliche Teilhabe von Menschen
mit Schwerbehinderung

**Tool-
box**

Inhalt

Modul 01 Hintergrund und Ziele	4
Toolbox Netzwerkarbeit	5
Was ist die Toolbox?	5
Was sind die Ziele?	5
Für wen ist die Toolbox?	5
So nutzen Sie die Toolbox	5
Ihre Fragen – unsere Antworten aus der Praxis	6
Präambel	9
Gemeinsam öffnen wir Türen für Menschen mit Schwerbehinderung.	9
Die 7 Grundsätze unserer Zusammenarbeit im Netzwerk	9
 Modul 02 Zentrale Akteure	 10
Die zentralen Akteure der Arbeitgeberberatung für Menschen mit Schwerbehinderung	11
Ein starkes Netzwerk für mehr Teilhabe am Arbeitsleben	11
Die Bundesagentur für Arbeit (BA)	12
Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)	13
Die Deutsche Rentenversicherung (DRV)	13
Die Integrations- bzw. Inklusionsämter (InA)	14
Die Integrationsfachdienste (IFD)	15
Kammern mit Fach- und Inklusionsberatung	15
Erweiterung: Wirkungsnetzwerk für inklusive Beschäftigung	17
Erwartungen an die sechs zentralen Akteure: Gelingensfaktoren für die Arbeitgeberansprache und die Beratung	18
Rechtssicherheit und klare Orientierung	18
Fachwissen aus verschiedenen Disziplinen	18
Individuelle Beratung statt Standardlösungen	18
Aufklärung statt Unsicherheit	18
Ein starkes Netzwerk für schnelle Lösungen	18
Effizienz statt Bürokratie	18
Fazit: Mehr als nur Vermittlung	18
Reflexionsfragen für Arbeitgeberberatende im Netzwerk	19
Checkliste: Netzwerkarbeit aktiv gestalten	19
 Modul 03 Zusammenarbeit	 20
Zusammenarbeit	21
Bedeutung von Netzwerken in der Zusammenarbeit	21
Kommunikation als Haltung: „Es wird möglich sein.“	21
Beratung auf Augenhöhe: Arbeitgeberbedarfe erkennen und ernst nehmen	22
Gemeinsam sichtbar sein: Branchenansprache und Öffentlichkeitsarbeit	22
Zusammenarbeit optimieren: Schnittstellen und Kooperationsvereinbarungen	22
Herausforderungen im Netzwerk: Wo es noch hakt	22
Reflexionsfragen zur Netzwerkarbeit: Sind Sie auf einem guten Weg?	23
Checkliste: So stärken Sie Ihr Netzwerk Schritt für Schritt	23

Modul 04 Arbeitgeberbegleitung	24
Sechs Phasen der Arbeitgeberbegleitung: Ein Modell zur strukturierten Beratung und nachhaltigen Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung	25
Die Arbeitgeberberatung im Netzwerk	25
Phase 1: Aufmerksamkeit – Arbeitgeber für Inklusion sensibilisieren	26
Phase 2: Interesse – Arbeitgeber mit konkreten Angeboten überzeugen	26
Phase 3: Entscheidung – Arbeitgeber starten mit der Umsetzung	27
Phase 4: Integration – den ersten Arbeitsalltag mit Unterstützung gestalten	27
Phase 5: Bindung & Entwicklung – nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben sicherstellen	28
Phase 6: Weiterempfehlung – Unternehmen als Botschafter für Inklusion	28
Die sechs Phasen als Kreislauf	29
Reflexionsfragen zu den Phasen der Arbeitgeberbegleitung	30
Checkliste: Phasen der Arbeitgeberbegleitung	30
Praxisbeispiele: Inklusion im Unternehmen – so gehts!	31
Modul 05 Standards der Zusammenarbeit	34
Standards der Zusammenarbeit zwischen BA und EAA: Ihr Leitfaden für abgestimmte Prozesse	35
Hintergrund und Zielsetzung der gemeinsamen Standards	35
Grundprinzipien der Zusammenarbeit	35
Rollenverteilung und Zuständigkeiten	36
Standardisierte Abläufe in der verzahnten Beratung	36
Fazit: Die gemeinsamen Standards – Ihr Praxis-Motor für wirksame Zusammenarbeit	38
Modul 06 Erfolgskontrolle	39
Erfolgskontrolle: messen, lernen, verbessern	40
Qualitative Erfolgskontrolle – Indikatoren und Reflexionsfragen	40
Zusätzliche Reflexionsfragen zur Erfolgskontrolle	41
Checkliste: So stärken Sie die Wirksamkeit Ihres Netzwerks Schritt für Schritt	41
Modul 07 Impuls-Storys	42
Impuls-Storys: Ihr Einblick in wirksame Netzwerkarbeit	43
ensyte GmbH – neuer Gabelstapler für mehr Teilhabe	43
Autocenter Vogt – erfolgreiche Einstellung durch abgestimmte Beratung	45
Thüringer Tannenhof – ganzjährige Beschäftigung durch abgestimmte Beratung	47
Von null auf hundert – Inklusion als Erfolgsmodell in der Logistikbranche	49
Feedback	51
Kontakt und Feedback	52
Anhang	53
Tipps zur Praxisanwendung	54
Datenschutz und Zusammenarbeit im Netzwerk	54
Ihr Blick auf den regionalen Arbeitsmarkt – Reflexionsfragen für Ihre Netzwerkarbeit	55
Checkliste: Regionales Wissen zum Arbeitsmarkt aktiv nutzen	55



Hintergrund und Ziele

Modul

01

Toolbox Netzwerkarbeit

Die Arbeitswelt wandelt sich rasant, und die Sicherung qualifizierter Arbeits- und Fachkräfte ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Menschen mit Schwerbehinderung können einen Beitrag zur Lösung des Arbeits- und Fachkräftemangels leisten – eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die wir nur gemeinsam meistern können.

Was ist die Toolbox?

Die Toolbox Netzwerkarbeit ist eine gemeinsame Arbeitshilfe der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e.V. Sie bietet konkrete Handlungsempfehlungen, Beispiele und Materialien, die bei der Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern sowie bei der Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung eingesetzt werden können.

Was sind die Ziele?

Ziel ist es, die Zusammenarbeit unter den jeweiligen Akteuren zu verbessern, damit Arbeitgeber und Menschen mit Schwerbehinderung noch zielgerichteter und abgestimmt unterstützt werden können.




Für wen ist die Toolbox?

Die Toolbox richtet sich an alle **Mitarbeitenden** (insbesondere der **Bundesagentur für Arbeit** und der **Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber**), die im Rahmen ihrer Arbeit zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung beitragen – insbesondere in den Kontexten der **Arbeitgeberberatung** und **Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung**. Sie unterstützt Sie dabei, gemeinsam mit Ihren Netzwerkpartnern zielgerichteter Unternehmen zu beraten und Prozesse effizienter abzustimmen.

Hinweis: Die Toolbox richtet sich **nicht direkt an Arbeitgeber**, sondern an diejenigen, die Arbeitgeber im Netzwerk beraten und begleiten.

So nutzen Sie die Toolbox

Diese Toolbox ist Ihr flexibler Begleiter für die Praxis:

- › **Modularer Aufbau:** Die Toolbox ist in voneinander unabhängige Module unterteilt. Springen Sie direkt zu den Themen, die Sie gerade interessieren.
- › **Handlungsorientierter Einstieg:** Starten Sie im **Modul 01** im Kapitel  **Ihre Fragen – unsere Antworten aus der Praxis**, um schnell Antworten auf konkrete Herausforderungen zu finden.
- › **Praxisnahe Inhalte:** Sie finden hier praxisnahe Lösungsansätze, wie z. B. die gemeinsamen Standards ( **Modul 05**), und konkrete Handlungsempfehlungen für typische Arbeitgeberanfragen – von der Stellenmeldung bis zur Nachbetreuung. Ein zentrales Element sind zudem die sechs Phasen der Arbeitgeberbegleitung ( **Modul 04**), die Sie durch mehrere Phasen führen – von der ersten Kontaktaufnahme bis zur langfristigen Bindung an das Unternehmen.
- › **Interaktive Elemente:** Nutzen Sie Reflexionsfragen und Checklisten, um Ihr Wissen zu vertiefen und Ihre eigene Praxis zu optimieren.
- › **Schnelle Suche:** Drücken Sie **Strg + F** (Windows) oder **Cmd + F** (Mac), um jederzeit im gesamten Dokument nach Schlüsselwörtern zu suchen.
- › **Ideen zur Nutzung im Berufsalltag:** Nutzen Sie einzelne Module oder Reflexionsimpulse dort, wo sie Ihnen konkret helfen. Hier ein paar Beispiele:
 - › **Im Team-Meeting:** Gemeinsam ein Modul lesen, eine Reflexionsfrage beantworten, Austausch dazu.
 - › **Zur Vorbereitung auf ein Netzwerktreffen:** z. B. Rollenklärung.
 - › **In der Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden:** Einstieg über die Phasen der Arbeitgeberbegleitung oder das Rollenbild.

Hinweis: Die Toolbox versteht sich als lernendes Instrument: Ihre Inhalte werden regelmäßig im Dialog mit Praktikerinnen und Praktikern auf Praxis-tauglichkeit geprüft und weiterentwickelt.

Ihre Fragen – unsere Antworten aus der Praxis

Dieses Modul bietet Ihnen einen schnellen Einstieg in die Toolbox. Klicken Sie auf die Frage, die Ihre aktuelle Herausforderung in der Arbeitgeberberatung am besten beschreibt – egal ob aus Arbeitgeber-, Beratungs- oder Netzwerkperspektive. Sie gelangen dann direkt zu einer Impuls-Story oder einem Modul, die bzw. das zeigt, wie ähnliche Herausforderungen in der Praxis erfolgreich gelöst wurden.



Was meint Netzwerkarbeit in der Arbeitgeberberatung?

Netzwerkarbeit bedeutet die koordinierte und wirksame Zusammenarbeit von unterschiedlichen Akteuren, die gemeinsam Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung unterstützen.

Im Fokus stehen dabei folgende Punkte:

- › Klare Rollenverteilungen sowie Kenntnis und gegenseitiges Verständnis der Zuständigkeiten
- › Strukturierte Übergabe zwischen allen beteiligten Akteuren
- › Gemeinsames Lernen und gemeinsamer Informationsaustausch

Gute Netzwerkarbeit gelingt, wenn alle Akteure verlässlich, verbindlich und lösungsorientiert agieren und das eigene Handeln in den gemeinsamen Kontext stellen.

Herausforderungen in der Netzwerkarbeit:

Wie finde ich meinen Platz im Netzwerk? Wer macht was und wo liegen unsere Schnittmengen?

Siehe Modul 02:  **Zentrale Akteure.**

Was tue ich, wenn sich Rollen überschneiden oder unklar sind? Wie vermeiden wir Doppelberatung?

Siehe Modul 03:  **Zusammenarbeit.**

Wie können wir Netzwerkarbeit strategisch weiterentwickeln?

Siehe Modul 06:  **Erfolgskontrolle.**

Hintergrund und Ziele

Wie gelingt eine gute Zusammenarbeit zwischen BA und EAA?

Siehe Modul 05:

 **Standards der Zusammenarbeit.**

Welche Akteure können mich in meiner Arbeitgeberberatung unterstützen?

Siehe Modul 04:


 **Arbeitgeberbegleitung.**

Wie erkenne ich, ob meine Netzwerkarbeit wirkt? Welche Kriterien, Indikatoren oder Rückmeldeschleifen helfen mir dabei, um Erfolge sichtbar zu machen?

Siehe Modul 06:  **Erfolgskontrolle.**

Sind die Förder- und Unterstützungsleistungen zwischen den jeweiligen Institutionen abgestimmt auf den Einzelfall?

Siehe Impuls-Story:

 **Von null auf hundert.**

Welche Informationen darf ich an meine weiteren Netzwerkpartner im Rahmen der Arbeitgeberberatung oder Vermittlung weitergeben (z. B. Eigenschaft der Schwerbehinderung)?

Siehe Anhang:  **Datenschutz.**

Herausforderungen aus Arbeitgebersicht:

Wie erfülle ich meine Beschäftigungspflicht, wenn ich bisher keine Erfahrung mit der Ausbildung, Einstellung oder Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung habe?

Siehe Impuls-Story:

 **Von null auf hundert.**




Ich möchte Menschen mit Schwerbehinderung einstellen – wie finde ich geeignete Bewerberinnen und Bewerber und welche Unterstützung gibt es im Prozess?

Siehe Impuls-Stories:  **Autocenter Vogt;**

 **Von null auf hundert.**

Welche finanziellen Hilfen gibt es für die Schaffung von neuen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung?

Siehe Impuls-Stories:

 **ensyte GmbH;**  **Autocenter Vogt;**
 **Thüringer Tannenhof.**

Wie integriere ich einen neuen Mitarbeiter oder eine neue Mitarbeiterin mit Schwerbehinderung in mein Team und schaffe einen passenden Arbeitsplatz?

Siehe Impuls-Stories:  **Autocenter Vogt;**

 **Thüringer Tannenhof.**

Ich habe saisonale Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen – welche Möglichkeiten gibt es, um sie ganzjährig zu beschäftigen, auch bei einer Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung?

Siehe Impuls-Story:

 **Thüringer Tannenhof.**

Ein bestehender Mitarbeiter / eine bestehende Mitarbeiterin ist erkrankt – wie unterstütze ich ihn/sie bei einem Antrag auf einen Grad der Behinderung und sichere seinen/ihren Arbeitsplatz langfristig?

Siehe Impuls-Story:

 **Von null auf hundert.**

Lohnt sich der Besuch von Jobmessen oder Speeddatings, um Mitarbeitende mit Schwerbehinderung zu finden?

Siehe Impuls-Story:

 **Von null auf hundert.**

Hintergrund und Ziele

Herausforderungen aus Sicht der AG-Beratung und -Begleitung:

Wie überzeuge ich Arbeitgeber, die bisher keine Menschen mit Schwerbehinderung ausbilden oder beschäftigen?

Siehe Impuls-Story:

☑ **Von null auf hundert.**

Wie koordiniere ich die Zusammenarbeit mit anderen Partnern, um Arbeitgebern eine nahtlose Beratung zu bieten?

Siehe Impuls-Stories: ☑ **Autocenter Vogt;**

☑ **Thüringer Tannenhof;**

☑ **Von null auf hundert.**

Welche spezifischen Förderinstrumente kann ich Arbeitgebern empfehlen, die Investitionen in barrierefreie Ausbildungs- und Arbeitsplätze planen?

Siehe Impuls-Stories:

☑ **ensyte GmbH;** ☑ **Autocenter Vogt;**

☑ **Thüringer Tannenhof.**

Wie gelingt es, Unternehmen bei der Erfüllung ihrer Beschäftigungspflicht aktiv zu begleiten und Synergien zu nutzen?

Siehe Impuls-Story:

☑ **Von null auf hundert.**

Wie unterstütze ich Arbeitgeber bei der Beantragung von Eingliederungszuschüssen und Mehrfachanrechnungen?

Siehe Impuls-Stories: ☑ **Autocenter Vogt;**

☑ **Thüringer Tannenhof;**

☑ **Von null auf hundert.**

Wie fördere ich die Umwandlung saisonaler in ganzjährige Arbeitsverhältnisse für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung?

Siehe Impuls-Story:

☑ **Thüringer Tannenhof.**



Präambel

Gemeinsam öffnen wir Türen für Menschen mit Schwerbehinderung.

Ein Auftrag, der viele Akteure am Arbeitsmarkt verbindet: die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), die Integrationsfachdienste (IFD), die Inklusions- und Integrationsämter, die Deutsche Rentenversicherung (DRV) sowie die Kammern (IHK und HWK). Sie alle bringen ihre Expertise ein, um Unternehmen zur Seite zu stehen – informierend, beratend und unterstützend.

Mit der Toolbox bündeln wir Erfahrungen, Ideen und bewährte Praxis für eine wirksamere Netzwerkarbeit, insbesondere zwischen der BA und den EAA, aus verschiedenen Modellregionen. Was uns verbindet: die Überzeugung, dass starke Netzwerke, klar definierte Rollen und ein gemeinsames Ziel die Basis für mehr Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung sind.

Es geht nicht nur darum, Prozesse zu koordinieren. Es geht darum, Türen zu öffnen – für Arbeitgeber wie für Menschen mit Schwerbehinderung. Ein Weg – den wir gemeinsam gehen.

Die 7 Grundsätze unserer Zusammenarbeit im Netzwerk

- 1** Wir setzen uns gemeinsam mit unseren Partnern dafür ein, dass Menschen mit Schwerbehinderung gleichberechtigte Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten.
- 2** Wir unterstützen Unternehmen durch gezielte Beratungen und individuelle Lösungen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.
- 3** Wir beraten und unterstützen gemeinsam insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen mit optimalen Informationen und passgenauer Beratung.
- 4** Wir sind „Unternehmensversteherin“ bzw. „-versther“ und bieten Arbeitgebern maßgeschneiderte Hilfen aus einer Hand an.
- 5** Wir arbeiten eng, vertrauensvoll und partnerschaftlich im Netzwerk zusammen, um unserem Anspruch als Dienstleister am Arbeitsmarkt gerecht zu werden und nachhaltige Beschäftigungs- sowie Ausbildungsverhältnisse zu fördern.
- 6** Wir erkennen den Nutzen und die Wirksamkeit gemeinsamer Netzwerkarbeit und wenden Feedbackmechanismen an, um uns kontinuierlich anzupassen.
- 7** Wir bündeln unsere gemeinsame Expertise, um Unternehmen umfassend über Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren. Dabei stimmen wir unser Handeln eng ab, um Doppelstrukturen zu vermeiden und Synergien zu fördern. Unsere Zusammenarbeit orientiert sich dabei stets an dem, was aus Sicht der Unternehmen und der Menschen mit Schwerbehinderung der passende und wirksame Weg ist.



Zentrale Akteure

Modul

02

Die zentralen Akteure

der Arbeitgeberberatung für Menschen mit Schwerbehinderung

Deutschlandweit engagieren sich Tausende Arbeits- und Fachkräfte dafür, Menschen mit Behinderungen erfolgreich in Ausbildung und Arbeit zu bringen – sei es durch Beratung, Förderung oder Begleitung von Arbeitgebern. Diese Unterstützungsstruktur besteht aus sechs zentralen Akteuren. Sie bilden das Rückgrat einer inklusiven Arbeitswelt und tragen gemeinsam dazu bei, die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung zu sichern.

Wichtig: Auch wenn wir im Rahmen der Toolbox sechs Akteure stärker in den Fokus nehmen, gibt es viele weitere Akteure, deren Professionalität und Engagement für gelingende Inklusion unverzichtbar sind. Dies sind u. a.:

- Gewerkschaften
- Interessenverbände
- Selbstvertretungsorganisationen

Sie möchten wissen, wer in Ihrer Region ein guter Ansprechpartner sein könnte? Im [Anspruchstellenverzeichnis](#) werden Sie fündig!

Ein starkes Netzwerk für mehr Teilhabe am Arbeitsleben

Wer als Arbeitgeber Menschen mit Schwerbehinderung ausbilden, einstellen oder beschäftigen möchte, steht häufig vor Fragen:

- **Fördermöglichkeiten:** „Welche Förderungen und finanziellen Hilfen stehen mir zur Verfügung?“
- **Fachkräftesuche:** „Wie und wo finde ich passende Fachkräfte mit Schwerbehinderung?“
- **Barrierefreiheit:** „Wie gestalte ich meinen Betrieb und meine Ausbildungs- und Arbeitsplätze barrierefrei und inklusiv?“
- **Herausforderungen:** „Welche Unterstützung erhalte ich, wenn plötzlich Probleme im Arbeitsalltag auftauchen?“
- **Ansprechstellen:** „Wer kann mich beraten und unterstützen?“

Antworten liefern sechs zentrale Institutionen, die sich auf die Beratung von Unternehmen spezialisiert haben – für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.

Die sechs Akteure auf einen Blick

Institution	Gesetzliche Verankerung	Fokus
Bundesagentur für Arbeit (BA)	SGB II, SGB III und SGB IX	Vermittlung, Beratung, Förderung von Arbeitgebern
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)	SGB IX	Beratung und Lotsenfunktion für Arbeitgeber
Deutsche Rentenversicherung (DRV)	SGB VI	Beratung zu Teilhabeleistungen, Rente, Altersvorsorge und Sozialabgaben
Integrations-/Inklusionsämter (InA)	SGB IX	Beratung und Förderung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung und Arbeitgebern
Integrationsfachdienste (IFD)	SGB IX	Information, Beratung und Vermittlung von Arbeitgebern
Kammern (IHK und HWK)	BBiG und HwO	Prüfung von Nachteilsausgleichen bei Prüfungen

Zentrale Akteure



Die Bundesagentur für Arbeit (BA)

Als größte Arbeitsmarktinstitution Europas ist die BA bzw. der Arbeitgeber-Service eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmen, wenn es um die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen bzw. Schwerbehinderung geht.



Aufgabe:

Zu den Aufgaben zählen insbesondere die Ausbildungs- und Arbeitsberatung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung sowie die Ausbildungs- und Arbeitsförderung. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Hier fördern die Agenturen für Arbeit die berufliche Teilhabe im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX in Verbindung mit dem SGB III. Im Zusammenhang mit der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung ergeben sich zusätzliche Aufgaben nach dem § 187 SGB IX. Darüber hinaus nimmt die BA ordnungspolitische Aufgaben im Schwerbehindertenrecht wahr, nämlich die Prüfung der Anzeigen nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 163 SGB IX) und die Entscheidung über Gleichstellungsanträge (§ 2, § 151 SGB IX).



Rechtlicher Rahmen:

Aufgaben und Rollen sind im § 368 SGB III verankert. Die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ist in den §§ 19, 112 ff. SGB III verankert. Die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung im § 187 SGB IX.



Mitarbeiteranzahl und Struktur:

Die BA beschäftigt rund 113.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon etwa 42.900 in Jobcentern und rund 5.200 in der Familienkasse. 5.108 Vollzeitstellen stehen für die Arbeitgeberberatung und 2.275 Vollzeitstellen für die Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderungen bzw. Schwerbehinderung zur Verfügung. Insgesamt gibt es 150 Agenturen für Arbeit im Bundesgebiet mit 600 Geschäftsstellen sowie 300 gemeinsame Einrichtungen (Jobcenter), meist in Kooperation mit Landkreisen oder kreisfreien Städten. Weiterhin gibt es 104 Jobcenter als zugelassene kommunale Träger, die ausschließlich von Landkreisen oder kreisfreien Städten betrieben werden, ganz ohne Beteiligung der BA.



Weiterführende Informationen:

 **Bundesagentur für Arbeit**

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

Noch jung, aber bereits etabliert: Die 2022 gegründeten EAA unterstützen Betriebe bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Sie sind trägerunabhängig, leicht erreichbar und bieten Orientierung im „Dschungel“ der Fördermöglichkeiten. Als Lotsen begleiten sie Unternehmen durch den gesamten Prozess – praxisnah und individuell.



Aufgabe:

Information, Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen im Hinblick auf Fragen rund um Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.



Rechtlicher Rahmen:

Verankert im SGB IX, § 185a.



Mitarbeiteranzahl und Struktur:

173 Vollzeitstellen stehen in den Bundesländern zur Verfügung. Die Integrations- bzw. Inklusionsämter beauftragen in allen Bundesländern geeignete Träger für eine flächendeckende Realisierung der EAA-Dienstleistungen. Jede Landesstruktur ist eigenverantwortlich, d. h., Anzahl, Organisation und Personalstärke unterscheiden sich nach Bundesland.



Weiterführende Informationen:

[Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber](#)

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Mit ihrem Firmenservice bietet die DRV ein Beratungsangebot für Arbeitgeber. Der Fokus liegt auf der Unterstützung der Arbeitgeber bei der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden, z. B. durch Beratung zur Prävention und zu Leistungen zur Rehabilitation. Ein Thema, das angesichts älter werdender Belegschaften immer mehr an Bedeutung gewinnt.



Aufgabe:

Beratung zu Teilhabeleistungen (Prävention, Rehabilitation), Rente und Altersvorsorge und Sozialabgaben sowie Wegweiser- und Lotsenfunktion im Hinblick auf das Leistungsspektrum anderer Sozialleistungsträger.



Rechtlicher Rahmen:

Verankert im SGB VI und SGB IX.



Mitarbeiteranzahl und Struktur:

Die Struktur und die Anzahl der Mitarbeitenden variieren je nach Rentenversicherungsträger. Die DRV gliedert sich in 16 eigenständige Versicherungsträger, darunter zwei Bundesträger (DRV Bund und DRV Knappschaft-Bahn-See) und 14 Regionalträger, die jeweils bestimmte Bundesländer bzw. Regionen abdecken. Etwa 110 Mitarbeitende stehen der Beratung im Firmenservice insgesamt zur Verfügung. Darüber hinaus wird der Firmenservice von den Mitarbeitenden des Rehabilitationsdienstes, der Auskunfts- und Beratungsstellen und des Betriebsprüfendienstes unterstützt.

Direkte Ansprechpersonen vor Ort:

[Firmenservice | Deutsche Rentenversicherung](#)



Weiterführende Informationen:

[Firmenservices der Deutschen Rentenversicherung](#)

Zentrale Akteure

Die Integrations- bzw. Inklusionsämter (InA)

Die Integrations- bzw. Inklusionsämter sind eine weitere tragende Säule der Arbeitgeberberatung im Kontext der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Sie sind vor allem für die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse zuständig und bieten vielfältige Unterstützung an – etwa durch finanzielle Leistungen, technische Hilfen oder Beratungen für den Umgang mit besonderen Herausforderungen am Arbeitsplatz.



Aufgabe:

Information, Beratung und Förderungen von finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe.



Rechtlicher Rahmen:

Die Aufgaben und Rollen der Integrations- bzw. Inklusionsämter sind in § 185 SGB IX verankert.



Mitarbeiteranzahl und Struktur:

Bundesweit gibt es rund 1.200 Vollzeitstellen (je nach Bundesland unterschiedlich ausgeprägt aufgrund der föderalen Struktur). Je Bundesland existiert ein eigenständiges Integrations- bzw. Inklusionsamt. Die Integrations- und Inklusionsämter arbeiten seit Jahrzehnten auf der Bundesebene in einer Bundesarbeitsgemeinschaft zusammen (BIH). Seit 2021 als eingetragener Verein mit Sitz beim LVR-Inklusionsamt in Köln. Die Geschäftsführung des Vereins liegt aktuell beim LVR-Inklusionsamt in Köln.



Weiterführende Informationen:

 **Integrations- bzw. Inklusionsämter**

Die Integrationsfachdienste (IFD)

Die IFD unterstützen im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit, der Integrations- bzw. Inklusionsämter sowie der Rehabilitationsträger Menschen mit Schwerbehinderung bei der Integration in den Arbeitsmarkt und auch Unternehmen beim Umgang mit individuellen Anforderungen – von der Bewerbungsphase bis zur langfristigen Begleitung am Arbeitsplatz.



Aufgabe:

Information und Beratung von Menschen mit Schwerbehinderung sowie Unternehmen.



Rechtlicher Rahmen:

Begriff, Aufgaben und Beauftragung sowie Finanzierung der Integrationsfachdienste sind in den §§ 185 und 192 ff. SGB IX geregelt.



Mitarbeiteranzahl und Struktur:

Bundesweit 1.330 Vollzeitstellen (2024). 197 IFD gibt es bundesweit. Sie sind meist Dienste Dritter, die von den Integrations- bzw. Inklusionsämtern im Rahmen ihrer Strukturverantwortung beauftragt werden. Die Integrationsfachdienste sind bundesweit eingerichtet, sodass in jedem Agenturbezirk der BA ein Dienst vorhanden ist.



Weiterführende Informationen:

 **Integrationsfachdienst**

Kammern mit Fach- und Inklusionsberatung

Einige Kammern bieten eine Inklusionsberatung an, die Unternehmen und Beschäftigte bei Fragen rund um Behinderungen, Ausbildung und Arbeitsplatz unterstützen.



Aufgabe:

Information und Beratung von Unternehmen und Beschäftigten mit Schwerbehinderung.



Rechtlicher Rahmen:

Fachpraktikerregelungen nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG) und § 42r der Handwerksordnung (HwO). Prüfung von Nachteilsausgleichen bei Prüfungen.



Mitarbeiteranzahl und Struktur:

Bundesweit gibt es flächendeckend 79 Industrie- und Handelskammern sowie 53 Handwerkskammern. Im Rahmen ihrer hoheitlichen Aufgaben organisieren und überwachen sie wesentliche Teile der dualen Ausbildung und prüfen als zuständige Stellen die Gewährung von Nachteilsausgleichen. Bei einigen Kammern gibt es darüber hinaus Inklusionsberaterinnen und -berater sowie EAA-Stellen, die weiterführende Informationen und eine weiterführende Beratung für die Mitgliedsunternehmen anbieten.



Weiterführende Informationen:

 **DIHK.de** und  **ZDH.de**


Zentrale Akteure


Diese sechs Partner sind keine Konkurrenz, sondern Ergänzung.

Jedes Unternehmen profitiert davon, wenn es nicht nur eine Anlaufstelle hat, sondern ein Netzwerk, das gemeinsam begleitet, berät und Wege ebnet. Die BA als klassische Vermittlungsinstanz, die EAA und die Kammern als Navigationshilfe, die DRV als Präventionsexpertin, die IFD sowie die InA als Umsetzungspartner.



Tipps zur Praxisanwendung:

Auf der Seite der  **Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e.V.** finden Sie Ihre Ansprechperson bei den Integrations- bzw. Inklusionsämtern, Integrationsfachdiensten oder Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber. Wählen dazu einfach den gewünschten Bereich aus.

Leistungsberechtigte, Unternehmen und Rehabilitationsträger können über die zentrale Plattform  **Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe** gezielt die für sie relevanten Informationen finden. Die Suchfunktion ermöglicht eine regionale Suche nach Bundesland und Landkreisen. So lassen sich unkompliziert erste Kontakte zu Beratungs- und Informationsangeboten herstellen.

Was regelt das SGB IX?

- › Teil 3 des SGB IX enthält spezielle Regelungen zur Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben.
- › Zentrale Paragraphen: §§ 164, 181, 182, 185a, 187, 213 SGB IX.
- › Aufgaben, Rollen u. a. für die BA und die EAA werden dort konkretisiert.

Zentrale Akteure

Erweiterung: Wirkungsnetzwerk für inklusive Beschäftigung

Ergänzt wird das Netzwerk durch viele weitere Akteure wie Gewerkschaften, Sozialverbände, die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) und Selbstvertretungsorganisationen. Sie beraten auch Unternehmen zur Personalstrategie, bieten Weiterbildungsangebote und setzen sich aktiv für mehr Inklusion ein – etwa durch Öffentlichkeitsarbeit oder gezielte Sensibilisierungskampagnen. Damit wird aus einem Kooperationsansatz ein echtes Wirkungsnetzwerk.

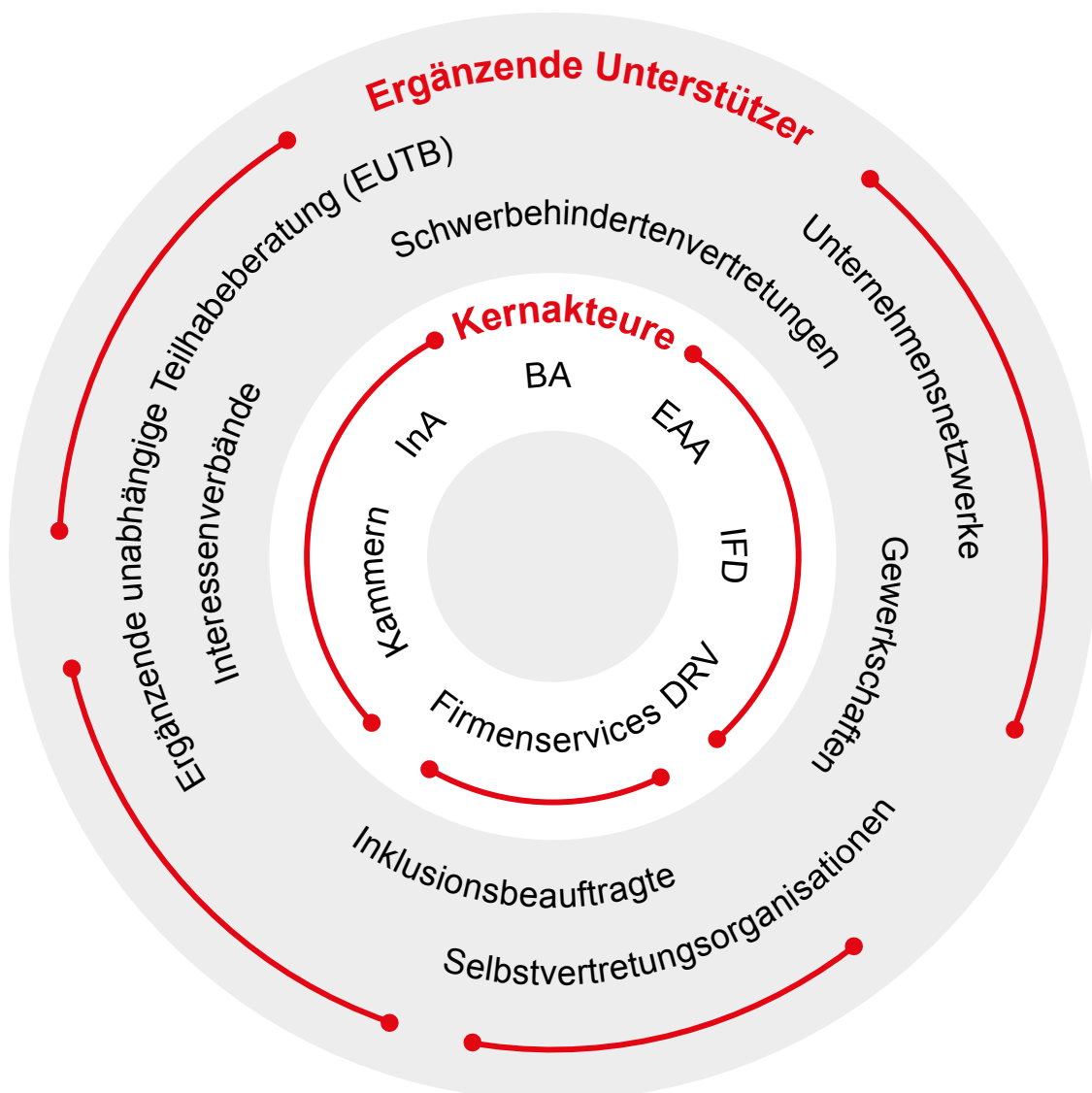
Was fordert der Gesetzgeber?

- › Klare Zusammenarbeit aller Akteure am Arbeitsmarkt (z. B. nach § 182 Abs. 2 SGB IX).
- › Leistungen „wie aus einer Hand“ statt Zuständigkeits-wirrwarr.

› Abbau bürokratischer Hürden –

insbesondere im Interesse der Arbeitgeber, aber auch zugunsten der betroffenen Menschen.

Das Wirkungsnetzwerk



Erwartungen an die sechs zentralen Akteure: Gelingensfaktoren für die Arbeitgeberansprache und die Beratung

Rechtssicherheit und klare Orientierung

Unternehmen, die sich für die Ausbildung oder Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung öffnen, brauchen vor allem eines: rechtliche Klarheit. Welche Pflichten ergeben sich für mich als Arbeitgeber aus dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)? Welche Förder- bzw. Unterstützungsmöglichkeiten gibt es? Wie lassen sich Arbeitsplätze barrierefrei gestalten? Die BA bringt hier ihre Erfahrung als größte Arbeitsmarktinstitution ein und berät nicht nur zu gesetzlichen Vorgaben, sondern auch zu finanziellen Anreizen. Die EAA ergänzen das Angebot mit einem niedrighschwelligen, trägerunabhängigen Beratungsansatz – speziell für Unternehmen, die bisher wenig Berührungspunkte mit dem Thema Inklusion hatten.

Fachwissen aus verschiedenen Disziplinen

Die Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung erfordert mehr als nur die Verwaltung von Arbeitsuchenden. Von den BA-Beratern und -Beraterinnen wird erwartet, dass sie neben Arbeitsmarktkennntnissen auch sozialpädagogische und psychologische Kompetenzen mitbringen. Die EAA wiederum sollen als Vermittler zwischen Unternehmen und Behörden fungieren – mit dem Ziel, für jede Herausforderung eine passgenaue Lösung zu finden.

Individuelle Beratung statt Standardlösungen

Jeder Arbeitgeber ist anders, jede behinderungsbedingte Auswirkung auch. Deshalb reicht es nicht, einfach nur Bewerber zu vermitteln – Arbeitgeber erwarten eine maßgeschneiderte Beratung. Welche Qualifikationen bringt eine Bewerberin oder ein Bewerber mit? Welche Anpassungen sind notwendig? Wie lassen sich Fördermittel optimal nutzen? Die BA und die EAA müssen genau hinschauen, um Lösungen zu finden, die für alle Beteiligten passen.

Aufklärung statt Unsicherheit

Viele Arbeitgeber stehen der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung noch immer zurückhaltend gegenüber – oft aus Unsicherheit oder Unkenntnis. Genau hier setzt die Arbeit der EAA an: Sie sollen aktiv auf Betriebe zugehen, Vorbehalte abbauen und zeigen, dass Inklusion nicht nur eine gesellschaftliche Verpflichtung ist, sondern auch wirtschaftliche Vorteile für den Arbeitgeber bringt. Die BA unterstützt u. a. mit konkreten Vermittlungsangeboten.

Ein starkes Netzwerk für schnelle Lösungen

Die beste Beratung bringt wenig, wenn Unternehmen anschließend von Anlaufstelle zu Anlaufstelle geschickt werden. Von BA und EAA wird erwartet, dass sie eng mit anderen Akteuren zusammenarbeiten – von Integrations- bzw. Inklusionsämtern über Rentenversicherungsträger bis hin zu Selbsthilfeorganisationen. Nur wenn alle an einem Strang ziehen, lassen sich unbürokratische und schnelle Lösungen finden.

Effizienz statt Bürokratie

Viele Arbeitgeber wünschen sich vor allem pragmatische Unterstützung und unkomplizierte Lösungen. Ob Fördermittel, Arbeitsplatzanpassungen oder Beratungsangebote: Erwartet wird eine schnelle und unkomplizierte Abwicklung.

Fazit: Mehr als nur Vermittlung

Von der BA und den EAA wird nicht nur erwartet, dass sie Menschen mit Schwerbehinderung in Ausbildung und Arbeit bringen oder Unternehmen für die Ausbildung, Einstellung oder Beschäftigung sensibilisieren bzw. aufschließen – sondern dass sie aktiv dabei helfen, die Arbeitswelt inklusiver zu gestalten. Dafür müssen sie nicht nur beraten, sondern auch

Zentrale Akteure

aufklären, vermitteln und insbesondere Prozesse vereinfachen. Ihr Erfolg wird sich daran messen lassen, ob mehr Unternehmen den Schritt zur inklusiven Beschäftigung wagen – und dabei die Unterstützung bekommen, die sie brauchen.

Reflexionsfragen für Arbeitgeberberatende im Netzwerk

Diese Fragen sollen Ihnen dabei helfen, die eigene Rolle als Arbeitgeberberaterin oder -berater zu reflektieren und das Netzwerk gezielt zu stärken.

- Besteht in meiner Region bereits ein Netzwerk der zentralen Akteure in der Arbeitgeberberatung?
- Kenne ich von allen Akteuren die Ansprechpartnerinnen und -partner für meine Region?
- Bin ich mit anderen Akteuren im Netzwerk gut vernetzt, um gemeinsam passgenaue Lösungen für Arbeitgeber anzubieten?
- Weiß ich, welche Institution für welche Art von Unterstützung zuständig ist?
- Ist meine Strategie auch mit meinen Netzwerkpartnern abgestimmt. Passt die Strategie in die gemeinsame regionale Zielrichtung?
- Nutze ich alle verfügbaren Kanäle (persönlich, digital, Veranstaltungen), um Unternehmen zu erreichen?
- Gibt es in meiner Region bestimmte Branchen oder Unternehmensgrößen, bei denen ein besonderer Informations- und Beratungsbedarf besteht? Z. B. weil diese bisher wenig Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen.
- Kenne ich Good-Practice-Beispiele, die ich als Erfolgsgeschichten in meinen Beratungen nutzen kann?
- Haben ich und meine Netzwerkpartner ausreichend Wissen im Hinblick auf Fördermöglichkeiten und finanzielle Unterstützungen, um Unternehmen gezielt für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung beraten zu können?

- Gibt es Hindernisse in der Zusammenarbeit, die wir abbauen sollten?
- Gibt es schon bestehende Netzwerke, in die ich mich integrieren kann?



Checkliste: Netzwerkarbeit aktiv gestalten

Netzwerkübersicht erstellen:

Erfassen Sie die zentralen Akteure in der Arbeitgeberberatung und weitere relevante Akteure in Ihrer Region. Klären Sie deren Zuständigkeiten und sammeln Sie Ansprechpersonen.

Vernetzungsstrategie entwickeln:

Planen Sie, wie Sie Arbeitgeber über Unterstützungsangebote informieren und welche Kanäle (persönlich, digital, Veranstaltungen) Sie dafür nutzen.

Wissen aktualisieren:

Überprüfen Sie Ihr Wissen im Hinblick auf Fördermöglichkeiten und Good-Practice-Beispiele.

Hürden identifizieren & angehen:

Analysieren Sie bestehende Hindernisse in der Zusammenarbeit in Ihrer Region und initiieren Sie Schritte zum Abbau.

Good Practices teilen:

Dokumentieren und teilen Sie Erfolgsgeschichten aus Ihrer Beratungspraxis.

Kooperationen prüfen:

Gibt es bereits bestehende Netzwerkformate, in die Sie sich integrieren können?



**Zusammen-
arbeit**

Modul

03

Zusammenarbeit

Bedeutung von Netzwerken in der Zusammenarbeit

Netzwerken ist der gezielte Aufbau und die Pflege von Beziehungen zwischen Organisationen und Akteuren, um einen wirksamen Wissens- und Ressourcenaustausch zu ermöglichen. Ziel ist es, Doppelstrukturen zu vermeiden und echte Synergien zu schaffen, um Arbeitgebern und Menschen mit Schwerbehinderung optimal zu unterstützen.

Wirksame Netzwerke zeichnen sich durch folgende Gelingensfaktoren aus:

1. **Klarheit bei Rollen und Zuständigkeiten:** Jeder Partner kennt seine Beiträge und versteht die Aufgaben der anderen. Dies schafft Transparenz und Sicherheit, die für einen abgestimmten und konsistenten Beratungsprozess essenziell ist. So vermeiden wir Verwirrung beim Arbeitgeber.
 - Erkenntnis aus der Modellregion: Eine gemeinsam entwickelte Prozesslandkarte hilft allen Beteiligten, Zuständigkeiten zu erkennen und Übergaben reibungslos zu gestalten.
2. **Regelmäßiger und offener Austausch:** Kontinuierliche Kommunikation, sei es durch Jour-fixe-Termine, Fallbesprechungen oder informelle Rückmeldungen, ist entscheidend. Dies fördert gegenseitiges Verständnis und schafft Raum für kreative Lösungen und frühzeitige Problemerkennung.
 - Erkenntnis aus der Modellregion: Regelmäßiger Austausch sorgt dafür, dass bei hoher Arbeitsdichte niemand „verloren geht“ und die Wirksamkeit der Beratung gestärkt wird.
3. **Gemeinsame Zielorientierung:** Alle Beteiligten teilen ein gemeinsames Verständnis davon, warum die Zusammenarbeit wichtig ist und wohin sie führen soll: zu einer koordinierten Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben.
4. **Anpassungsfähigkeit und Lernbereitschaft:** Wirksame Netzwerke sind offen für neue Partner, Formate oder technische Lösungen. Sie reflektieren ihre Prozesse regelmäßig, lernen aus Erfahrungen und reagieren flexibel auf Veränderungen.

5. Gelebte Wertschätzung und Vertrauen:

- Erkenntnis aus der Modellregion: Nachhaltige Netzwerke basieren auf gegenseitigem Vertrauen, offener Kommunikation und einer Kultur der Zusammenarbeit, um Missverständnisse zu vermeiden und die Kooperation zu erhöhen.

Kurz gesagt: Netzwerke wirken dann, wenn sie als verbindlich, transparent und gemeinschaftlich erlebt werden. Die Zusammenarbeit ist bewusst strukturiert, und das „Wir“ wiegt stärker als institutionelle Abgrenzung. Wo diese Haltung gelebt wird, wächst aus Kooperation echte Wirkung – für Arbeitgeber, Fachkräfte und Menschen mit Schwerbehinderung.

Kommunikation als Haltung: „Es wird möglich sein.“

Für eine erfolgreiche Arbeitgeberansprache braucht es eine gemeinsame Haltung. „Es wird möglich sein“ ist mehr als nur ein Satz; es ist eine Arbeitsweise, die auf Lösungen fokussiert, nicht auf Hürden.

- **Intern:** Gegenseitiges Mutmachen, das Teilen von Erfolgsgeschichten und die Bereitschaft, neue Wege zuzulassen, Ermessensspielräume auszunutzen. Wenn eine BA-Mitarbeiterin/ein BA-Mitarbeiter oder eine EAA-Beraterin/ein EAA-Berater von einer erfolgreichen Einstellung berichtet, wird dies zur kollektiven Motivation im Netzwerk.
- **Extern:** den Arbeitgebern realistische Perspektiven aufzeigen und die Botschaft senden: „Wir begleiten Sie. Schritt für Schritt.“. Die Vermarktung von Good Practices Beispielen durch Presseartikel, Social Media oder Veranstaltungen schaffen mehr Vertrauen als jede Informationsbroschüre.

Die Kommunikation ist eine Brücke. Wer sich aufeinander zubewegt – intern wie extern – schafft Verbindungen, die Veränderungen möglich machen. Kontinuierlicher Dialog durch regelmäßige Meetings oder Arbeitsgruppen sorgt für Informationsfluss und abgestimmte Strategien.

Diese innere Haltung entsteht nicht von allein, sie braucht Raum, Rückhalt und auch Führung. Netzwerkarbeit gelingt nur dann dauerhaft, wenn sie als gemeinsame Aufgabe verstanden und von einer Führung aktiv ermöglicht, unterstützt und vorgelebt wird.

Zusammenarbeit

Beratung auf Augenhöhe: Arbeitgeberbedarfe erkennen und ernst nehmen

Damit sich Arbeitgeber auf Inklusion einlassen, müssen ihre Perspektiven, Erwartungen und Unsicherheiten verstanden werden. Eine praxisnahe, verständliche und niedrighschwellige Beratung, konsequent an den Bedürfnissen der Arbeitgeber ausgerichtet, ist der Schlüssel zum Erfolg.

- **Verständlichkeit statt Fachjargon:** Grundlagenwissen klar und nachvollziehbar kommunizieren, ohne mit Fachbegriffen oder dem „Förderdschungel“ zu überfordern.
- **Arbeitgebersicht einnehmen:** Gezielt zuhören, um aktuelle Herausforderungen und Sorgen (z. B. Bürokratie, Mitarbeiterbindung, Produktionsdruck) zu verstehen. Dies baut Vertrauen auf.
- **Flexible und nachhaltige Lösungen:** Keine Standardlösungen, sondern Beratung, die sich an der Realität des Betriebs orientiert – regional, branchenspezifisch und pragmatisch. Arbeitgeber brauchen verlässliche Ansprechpersonen und eine Begleitung, die auch nach Vertragsunterzeichnung nicht endet.

Gemeinsam sichtbar sein: Branchenansprache und Öffentlichkeitsarbeit

Eine gezielte und koordinierte Arbeitgeberansprache und Öffentlichkeitsarbeit stärken die Sichtbarkeit und das Bewusstsein für Inklusion.

- **Branchenspezifische Ansprache:** In Wirtschaftszweigen mit hohem Fachkräftemangel (z. B. Pflege, Handwerk) können BA und EAA gemeinsam auf Arbeitgeber zugehen und branchenspezifische Lösungen erarbeiten. Eine transparente Darstellung des regionalen Arbeitsmarktes schafft realistische Erwartungen.
- **Koordinierte Öffentlichkeitsarbeit:** Abgestimmte Veranstaltungen (Jobmessen), Informationsflyer oder Fachveranstaltungen mit Good-Practice-Beispielen bauen Vorurteile ab und informieren über Unterstützungsangebote. Eine gemeinsame Social-Media-Kampagne oder Artikel in Wirtschaftsmagazinen streuen Botschaften konsistent und breit.

Zusammenarbeit optimieren: Schnittstellen und Kooperationsvereinbarungen

Effiziente Prozesse und die gezielte Nutzung von Ressourcen sind entscheidend für nachhaltige Vermittlungen.

- **Feste Ansprechpersonen und Hospitationen:** Klare Kontaktwege für Arbeitgeber und gegenseitige Hospitationen zwischen BA und EAA fördern das Verständnis und die Abstimmung im Alltag.
- **Prozessbegleitung durch EAA:** Die EAA agieren als konstante Lotsen und begleiten Arbeitgeber langfristig. Dies verhindert Informationslücken und doppelte Wege.
- **Formale Kooperationsvereinbarungen:** Regionale Vereinbarungen zwischen BA und EAA definieren klare Ziele, gemeinsame Aktivitäten und einen strukturierten Austausch, um Kontinuität und Verbindlichkeit zu sichern, auch über einzelne Personen hinweg.

Herausforderungen im Netzwerk: Wo es noch hakt

Obwohl bereits viele positive Ansätze bestehen, wurden in den Modellregionen auch einige Herausforderungen identifiziert, die eine weitere Optimierung der Kooperation erforderlich machen:

- **Unterschiedliche Prioritäten:** Während die BA einen fokussierten Vermittlungsauftrag hat, sind die EAA stärker auf nachhaltige Lösungen und langfristige Beschäftigungsperspektiven ausgerichtet. Diese unterschiedlichen Perspektiven müssen besser aufeinander abgestimmt werden.
- **Vielzahl an Beratungsakteuren:** Arbeitgeber werden oft von mehreren Stellen gleichzeitig beraten (BA, EAA, Integrationsämter, Integrationsfachdienste usw.), was zu Verwirrung und ineffizienten Prozessen führen kann. Hier müssen die Beratungen besser koordiniert und die Verantwortlichkeiten klar kommuniziert werden.
- **Bekanntheitsgrad der EAA und des Dienstleistungsangebotes der BA:** Viele Arbeitgeber sind sich der existierenden Unterstützungsangebote für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht bewusst. Eine verstärkte gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit soll dazu beitragen, das Bewusstsein für die Arbeit und die Dienstleistungen der EAA sowie der BA zu schärfen und mehr Unternehmen für eine Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu gewinnen.

Zusammenarbeit

Reflexionsfragen zur Netzwerkarbeit: Sind Sie auf einem guten Weg?

- Wie gut kennen Sie die Aufgaben und Zuständigkeiten Ihrer Netzwerkpartner wirklich?
- Gibt es regelmäßige Austauschformate in Ihrer Region, die Sie aktiv nutzen?
- Wo sehen Sie Potenziale, um die Zusammenarbeit im Netzwerk noch verbindlicher zu gestalten?
- Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Kommunikation im Netzwerk transparent und widerspruchsfrei ist?
- Welche Erfolgsgeschichten aus Ihrer Netzwerkarbeit könnten andere inspirieren?
- Wie sichtbar und spürbar unterstützt Ihre Führungskraft die Netzwerkarbeit und brauchen Sie etwas, um diesen Rückhalt weiter zu stärken?



Checkliste: So stärken Sie Ihr Netzwerk Schritt für Schritt

Ziele definieren:

Überlegen Sie, welche Unterstützung Sie benötigen (z. B. hinsichtlich Ausbildung, Einstellung oder Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung).

Netzwerkpartner identifizieren und Kontakte finden:

Haben Sie alle relevanten Akteure in Ihrer Region erfasst und deren passende Ansprechpersonen identifiziert (z. B. über Webseiten, Netzwerkveranstaltungen)?

Erstkontakt herstellen:

Formulieren Sie Ihr Anliegen klar und präzise. Seien Sie ehrlich im Hinblick auf Ihre Bedürfnisse und Herausforderungen, um Vertrauen aufzubauen.

Klare Rollen definieren:

Sind die Zuständigkeiten im Netzwerk für alle Beteiligten klar und transparent?

Kommunikationswege festlegen und Beziehungen pflegen:

Gibt es regelmäßige Termine oder Kanäle für den Austausch? Halten Sie den Kontakt aufrecht und bieten Sie auch Ihre Unterstützung an (z. B. durch Teilen von Best-Practice-Erfahrungen).

Gemeinsame Ziele vereinbaren:

Verfolgt Ihr Netzwerk gemeinsame, messbare Ziele?

Kooperationen verschriftlichen:

Gibt es in Ihrem regionalen Netzwerk eine gemeinsame Vereinbarung, die die Zusammenarbeit schriftlich absichert?

Netzwerk erweitern:

Bitten Sie Ihre Kontakte um Empfehlungen für weitere Ansprechpersonen oder Informationen. Engagieren Sie sich aktiv in thematischen Netzwerken oder Arbeitsgruppen?

Feedbackkultur etablieren:

Findet ein regelmäßiger Austausch über Erfolge und Verbesserungspotenziale statt?

Regelmäßige Bewertung:

Überprüfen Sie regelmäßig die Wirksamkeit Ihrer Netzwerkarbeit? Gibt es Anpassungen?





Arbeitgeber- begleitung

Modul

04

Sechs Phasen der Arbeitgeberbegleitung:

Ein Modell zur strukturierten Beratung und nachhaltigen Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung

Dieses Modell führt Sie durch den Prozess von der ersten Kontaktaufnahme bis hin zur langfristigen Bindung an Unternehmen.  **Kurze Praxisbeispiele** zeigen die Anwendung des Modells direkt hier in Modul 04. Die vollständigen, inspirierenden Geschichten finden Sie in Modul 07, den  **Impuls-Stories**.

Die Arbeitgeberberatung für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung ist ein Prozess, der über verschiedene Etappen hinweg Begleitung erfordert. Es reicht nicht, Arbeitgeber nur mit Informationen zu versorgen – sie müssen systematisch durch die Phasen der Entscheidung und Umsetzung geführt werden.

Genau hier setzt das Konzept der sechs Phasen der Arbeitgeberbegleitung an, ein Modell aus dem Marketing, das die Reise von der ersten Berührung mit einem Thema bis zur langfristigen Bindung beschreibt. Übertragen auf die Arbeitgeberberatung bedeutet dies:

- Ein Arbeitgeber muss zunächst auf das Thema aufmerksam gemacht werden,
- anschließend Interesse entwickeln,
- sich für eine konkrete Umsetzung (Einstellung) entscheiden,
- die Integration erfolgreich meistern
- und schließlich als Botschafter für andere Unternehmen agieren.

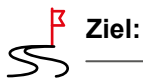
Die Arbeitgeberberatung durch die zentralen Akteure – Bundesagentur für Arbeit (BA), Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), Inklusionsämter, Integrationsfachdienste (IFD), Firmenservices der Deutschen Rentenversicherung (DRV) und Kammern – kann in diesem Kreislauf systematisch organisiert werden.

Die Arbeitgeberberatung im Netzwerk

So wird aus guter Einzelberatung eine gemeinsame Begleitung: Das Modell zeigt, wie die sechs Phasen Arbeitgeber auf ihrem Weg zu mehr Inklusion nachhaltig unterstützen können.



Phase 1: Aufmerksamkeit – Arbeitgeber für Inklusion sensibilisieren



Ziel:

Unternehmen erkennen, dass die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht nur eine Verpflichtung, sondern eine Chance ist.



Akteure:

AA, EAA, Integrations- bzw. Inklusionsamt, Firmenservices DRV, IFD und Kammern



Beispielhafte Maßnahmen:

- Informationskampagnen über die Vorteile inklusiver Beschäftigung
- Praxisbeispiele und Erfolgsgeschichten
- Gemeinsame Veranstaltungen und Arbeitgeber-Netzwerktreffen



Kernfrage

Wie erreichen wir Arbeitgeber, die noch keine Berührungspunkte mit Menschen mit Schwerbehinderung haben?

Phase 2: Interesse – Arbeitgeber mit konkreten Angeboten überzeugen



Ziel:

Unternehmen erkennen, welche Förder- und Unterstützungsangebote ihnen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zur Verfügung stehen.



Akteure:

AA, EAA, Integrations- bzw. Inklusionsamt, IFD, Firmenservices DRV, Kammern



Beispielhafte Maßnahmen:

- Erstberatungsgespräche durch die EAA als zentrale Anlaufstelle bzw. Lotsen
- Analyse des Bedarfs im Unternehmen (z.B. offene Stellen, Barrieren, Prävention)
- Fördermöglichkeiten und finanzielle Anreize verständlich aufbereiten



Kernfrage

Wie machen wir es Unternehmen so einfach wie möglich, sich für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu entscheiden?

Phase 3: Entscheidung – Arbeitgeber starten mit der Umsetzung



Ziel:

Unternehmen entscheiden sich aktiv, Menschen mit Schwerbehinderung auszubilden, einzustellen oder bestehende Strukturen anzupassen.



Akteure:

AA, IFD und InA



Beispielhafte Maßnahmen:

- Stellenangebote aktiv in Betreuung übernehmen und passende Bewerber und Bewerberinnen vermitteln
- Abgestimmte Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsplatzanpassungen) über die BA und das Integrations- bzw. Inklusionsamt anbieten. Prüfung des Erfüllungsgrads der Beschäftigungspflicht und Beratung zu Optionen
- Beratung durch den IFD zur Arbeitsplatzgestaltung und Teamintegration (gefördert durch das Integrations- bzw. Inklusionsamt)



Kernfrage

Welche Hürden müssen wir abbauen, damit die Entscheidung für Unternehmen für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung schnell und einfach getroffen wird?

Phase 4: Integration – den ersten Arbeitsalltag mit Unterstützung gestalten



Ziel:

Der/die neue Mitarbeitende mit Schwerbehinderung wird erfolgreich in das Unternehmen integriert und begleitet.



Akteure:

AA, IFD, Integrations- bzw. Inklusionsamt, EAA



Beispielhafte Maßnahmen:

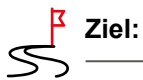
- Begleitende Unterstützung durch den IFD bzw. die EAA für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- Schulungen für Führungskräfte und Teams zur Inklusionsförderung



Kernfrage

Wie schaffen wir ein reibungsloses Onboarding für alle Beteiligten?

Phase 5: Bindung & Entwicklung – nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben sicherstellen



Ziel:

Arbeitgeber und Mitarbeitende profitieren langfristig von der Ausbildung, Einstellung oder Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.



Akteure:

IFD, Firmenservices DRV, Integrations- bzw. Inklusionsamt, EAA



Beispielhafte Maßnahmen:

- Regelmäßige Check-ins durch den IFD bzw. die EAA zur Unterstützung bei Herausforderungen
- Beratung zu Präventionsmaßnahmen und Qualifizierungen für Beschäftigte über die Deutsche Rentenversicherung
- Entwicklung langfristiger Karriereperspektiven für Menschen mit Schwerbehinderung



Kernfrage

Wie verhindern wir, dass die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben als kurzfristiges Projekt statt als langfristige Strategie im Unternehmen gesehen wird?

Phase 6: Weiterempfehlung – Unternehmen als Botschafter für Inklusion



Ziel:

Unternehmen werden selbst zu Multiplikatoren und motivieren andere Arbeitgeber, ebenfalls inklusiv zu werden.



Akteure:

EAA, Integrations- bzw. Inklusionsamt, IFD, AA, Firmenservices DRV, Kammern



Beispielhafte Maßnahmen:

- Arbeitgeber als Inklusionsbotschafter in Netzwerken und Good-Practice-Berichten einbinden
- Arbeitgeber-Auszeichnungen (z. B. Inklusionspreis der Deutschen Wirtschaft) initiieren
- Unternehmen für gezielte Kampagnen und Erfolgsgeschichten nutzen



Kernfrage

Wie nutzen wir zufriedene Arbeitgeber als authentische Fürsprecher für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung?

Die sechs Phasen als Kreislauf

Sobald ein Unternehmen die „Weiterempfehlung“-Phase erreicht hat, kann es erneut in die „Aufmerksamkeit“-Phase eintreten – entweder für weitere Inklusionsmaßnahmen oder als Partner für andere Unternehmen. Dieses Modell zeigt, dass die Zusammenarbeit der sechs Akteure entlang eines strukturierten Kreislaufs erfolgen kann, sodass jeder Akteur zur richtigen Zeit die passende Unterstützung bietet.



Reflexionsfragen zu den Phasen der Arbeitgeberbegleitung

- Gibt es in der Praxis bestimmte Phasen, in denen Unternehmen besonders oft „stecken bleiben“?
- Wie könnte das Netzwerk darauf noch besser reagieren?

1. Phase – Aufmerksamkeit erzeugen:

- Habe ich meine Zielgruppe zur Arbeitgebersprache klar definiert?
- Kenne ich die Beschäftigungsstruktur in den jeweiligen Branchen der Arbeitgeber aus meiner Region, um beispielsweise über Möglichkeiten der Mehrfachanrechnung im Rahmen des Anzeigeverfahrens zu beraten?
- Nutze ich geeignete Kanäle, um Arbeitgeber auf die Themen Ausbildung und Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung aufmerksam zu machen?
- Kenne ich typische Barrieren und Vorbehalte?

2. Phase – Interesse vertiefen

- Habe ich das Unternehmen ermutigt, erste gemeinsame Schritte zu gehen?
- Kann ich den Nutzen einer Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung betriebsbezogen darstellen?

3. Phase – Entscheidung begleiten

- Wer trifft letztendlich die Personalentscheidungen im Betrieb und wer beeinflusst sie?
- Welche betrieblichen Prozesse oder Vorbehalte können für eine Entscheidung relevant sein?

4. Phase – Integration

- Wurde eine gute Abstimmung zwischen allen Beteiligten erreicht?
- Gibt es eine klare Begleitstruktur für die Zeit der Einarbeitung?

5. und 6. Phase – Bindung und Weiterempfehlung

- Bleibe ich auch nach erfolgreicher Integration mit dem Unternehmen in Kontakt?
- Wie kann ich die Erfahrung des Unternehmens für andere nutzbar bzw. sichtbar machen?



Checkliste: Phasen der Arbeitgeberbegleitung

1. Phase

Vorbereitung:

Ich kenne zentrale Motive und Einwände von Unternehmen aus meiner Region.

Beratung:

Ich habe Materialien oder Beispiele zur Hand, die Interesse bei Unternehmen wecken.

2. Phase

Transparenz:

Ich habe das Netzwerk der zentralen Akteure in der Arbeitgeberberatung verständlich erklärt.

Beratung:

Ich stelle gezielte Fragen zum betrieblichen Bedarf.

3. Phase

Transparenz:

Ich kenne die Entscheidungswege im Unternehmen.

Nachhaltigkeit:

Ich habe die Beteiligung von weiteren Netzwerkpartnern aktiv angeboten oder koordiniert.

4. Phase

Transparenz:

Ich begleite den Betrieb aktiv bei der Umsetzung.

Nachhaltigkeit:

Ich habe bei Bedarf andere Partner frühzeitig eingebunden.

5. Phase und 6. Phase

Transparenz:

Ich habe dem Unternehmen einen klaren Kontaktweg für Rückfragen angeboten.

Feedback:

Ich habe Reflexion und Feedback aktiv angeboten.

Praxisbeispiele: Inklusion im Unternehmen – so gehts!

Lassen Sie sich inspirieren: Diese Praxisbeispiele zeigen, wie Arbeitgeber gemeinsam mit den zentralen Akteuren Inklusion am Arbeitsplatz umsetzen können und welche konkreten Schritte zu nachhaltigen Lösungen führen.

Beispiel 1 : ensyte GmbH – neuer Gabelstapler für mehr Teilhabe

Unternehmen: ensyte GmbH, Region Nordthüringen



Ausgangssituation:

Der Arbeitgeber hatte großes Interesse an der Einstellung eines Bewerbers mit Schwerbehinderung, allerdings bis dato keinen passenden Arbeitsplatz.



Die Lösung durch das Netzwerk:

- Die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) in Thüringen bot kompetente Beratung und umfassende Unterstützung.
- Die EAA hat den Arbeitgeber zu möglichen Unterstützungsleistungen in Form eines Investitionszuschusses für die Schaffung neuer Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung beraten.
- Dank der EAA konnte das Unternehmen einen Investitionskostenzuschuss gemäß § 15 SchwbAV erhalten.
- Diese Förderung ermöglichte die Schaffung eines Arbeitsplatzes, der auf die Kompetenzen und Stärken des Mitarbeiters abgestimmt war.



Ergebnis:

Der Mitarbeiter konnte bestmöglich in den Betriebsablauf integriert und seine Arbeit erleichtert werden. Dieses Beispiel zeigt, wie gezielte Investitionen einen großen Unterschied für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung machen können.

Beispiel 2: Autocenter Vogt – erfolgreiche Einstellung durch abgestimmte Beratung

Unternehmen: Autocenter Vogt, Inh. Hendrik Vogel, Region Ostthüringen



Ausgangssituation:

Die Agentur für Arbeit übermittelte den Fall eines Arbeitgebers, der Herrn Leon F. (GdB 100) nach seiner Umschulung einstellen wollte. Der Autohausinhaber benötigte Beratung zur Einstellung und zur Neueinrichtung des Arbeitsplatzes.



Die Lösung durch das Netzwerk:

- Die EAA-Fachkraft beriet Herrn Vogel umfassend zu den Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung, insbesondere zum Eingliederungszuschuss und zur Arbeitsplatzausstattung nach § 15 SchwbAV.
- Die EAA unterstützte den Arbeitgeber aktiv bei der Beantragung dieser Leistungen.



Ergebnis:

Die Einstellung konnte erfolgreich realisiert werden und die beantragten Zuschüsse wurden durch das Integrationsamt bewilligt. Ein notwendiges Arbeitsmittel (Digitalkamera) für die Betreuung des Social-Media-Accounts und die Fahrzeugfotografie konnte ebenfalls finanziert werden.

Beispiel 3:**Thüringer Tannenhof – ganzjährige Beschäftigung durch abgestimmte Beratung**

Unternehmen: Thüringer Tannenhof, Dr. Christian Mai, Region Ostthüringen
(kleines Familienunternehmen, saisonale Beschäftigung)

**Ausgangssituation:**

Die Agentur für Arbeit Schleiz übermittelte den Fall. Der Betrieb plante, Herrn A. (Gleichstellung) ganzjährig für Baumpflegearbeiten einzustellen, und bat um Beratung zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten.

**Die Lösung durch das Netzwerk:**

- Die Agentur für Arbeit und die EAA-Fachkraft führten einen gemeinsamen Betriebsbesuch durch und informierten umfassend über die Besonderheiten der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung.
- Die Agentur für Arbeit förderte eine zweimonatige Probebeschäftigung nach § 46 SGB III.
- Nach erfolgreicher Probebeschäftigung wurde Herr A. unbefristet eingestellt; die Agentur für Arbeit unterstützt die Einstellung weiterhin mit einem Eingliederungszuschuss für zwei Jahre.
- Die EAA-Fachkraft beriet den Arbeitgeber zu Fördermöglichkeiten für die Arbeitsplatzeinrichtung und unterstützte bei der Beantragung eines Zuschusses für benötigte Arbeitsmittel (z. B. Benzin-Freischneider, Kettensäge, Aufsitzrasenmäher, Wickelmaschine, Reihenfahrzeug, Mulcher) nach § 15 SchwbAV.

**Ergebnis:**

Der Arbeitgeber erhielt im gesamten Einstellungsprozess umfassende Unterstützung, die Einstellung konnte erfolgreich umgesetzt und die benötigten Arbeitsmittel konnten angeschafft werden.

Beispiel 4: Von null auf hundert – Inklusion als Erfolgsmodell in der Logistikbranche



Unternehmen: ein Arbeitgeber aus der Logistikbranche, Oberpfalz/Bayern



Ausgangssituation:

Das Unternehmen hatte im Januar 2024 noch keine Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung beschäftigt (Arbeitgeber ohne SB-Beschäftigte), wollte dies aber ändern, auch aufgrund der seit 01.01.2024 geltenden 4. Stufe der Ausgleichsabgabe.



Die Lösung durch das Netzwerk:

- Die EAA Oberpfalz unterstützte den Arbeitgeber aktiv dabei, inklusiver zu werden. Auf Empfehlung der EAA nahm der Arbeitgeber an einer inklusiven Jobmesse in Regensburg teil und fand dort eine heutige Mitarbeiterin.
- Die Agentur für Arbeit (AA) Regensburg war von Anfang an involviert, konkretisierte offene Stellen für SB-Bewerber und -Bewerberinnen und begleitete zwei neue Arbeitsverhältnisse. Die AA unterstützte auch beim Antrag für die Mehrfachanrechnung von Pflichtplätzen.
- Für das erste Arbeitsverhältnis wurde eine Probebeschäftigung eingeleitet, gefolgt von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit Eingliederungszuschuss (EGZ).
- Das Inklusionsamt Oberpfalz förderte die Arbeitsplatzausstattung für einen Home-office-Arbeitsplatz.
- Für ein zweites Arbeitsverhältnis (Belader, Werkstatthelfer, Kurierfahrer) konnte der Arbeitsplatz spezifisch zugeschnitten werden; ein EGZ wurde bewilligt und ein Antrag auf Gleichstellung schnell beschieden. Da der Mitarbeiter über 50 war, wurde zudem ein Antrag auf „Initiative Inklusion – Ü 50“ beim Inklusionsamt gestellt.
- Zudem wurde eine bereits beschäftigte Mitarbeiterin des Arbeitgebers bei der Beantragung eines Grades der Behinderung (GdB) unterstützt.



Ergebnis:

Im Herbst 2024 erreichte der Arbeitgeber sein Ziel, alle vier Pflichtplätze zu besetzen – von „null auf hundert“. Das Unternehmen steht bereits in Kontakt für weitere Einstellungen.



WEINHUT

Standards der Zusammen- arbeit

Modul

05

Standards der Zusammenarbeit zwischen BA und EAA: Ihr Leitfaden für abgestimmte Prozesse

Hintergrund und Zielsetzung der gemeinsamen Standards

Im Rahmen eines Netzwerktreffens von EAA-Fachberaterinnen/-Fachberatern und Reha/SB-Spezialistinnen und -Spezialisten aus NRW wurden praxisnahe Empfehlungen erarbeitet, um die Beratung von Arbeitgebern effizienter, strukturierter und wirksamer zu gestalten. Diese Empfehlungen wurden anschließend systematisch aufbereitet und der Praxis umgesetzt.

Die Standards bilden eine praxisorientierte Grundlage für eine eng verzahnte Arbeitgeberberatung, die Unternehmen transparente und ganzheitliche Unterstützung sichert. Sie definieren klare Prozesse, Rollenverteilungen und Kommunikationswege, um eine reibungslose Zusammenarbeit zwischen BA und EAA sicherzustellen.

Sie sind nicht als starres Regelwerk zu verstehen, sondern als **Inspiration und Orientierung** für andere Bundesländer, die ihre Zusammenarbeit intensivieren möchten. Sie zeigen, wie eine koordinierte Arbeitgeberarbeit gelingt und Synergien optimal genutzt werden.

Warum Standards? In der Beratungspraxis treten immer wieder ähnliche Arbeitgeberanfragen auf (z. B. zu Einstellung, Fördermitteln, inklusiven Arbeitsplätzen). Doch die Herangehensweise variiert oft. Dies kann bei Arbeitgebern den Eindruck von Intransparenz oder Widersprüchlichkeit erzeugen und Vertrauen gefährden.

Die in den Modellprojekten entwickelten Standards wirken dem entgegen. Sie bilden das Herzstück der Toolbox – als praxiserprobte Qualitätslinien für die häufigsten Beratungssituationen.

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- **Orientierung und Handlungssicherheit:** Sie beschreiben typische Abläufe, Rollenverteilungen und bewährte Vorgehensweisen für die gemeinsame Arbeit von BA und EAA.
- **Verbesserte Beratungsqualität:** Sie schaffen Transparenz für Arbeitgeber, unabhängig vom Ansprechpartner.

- **Effizienz:** Sie helfen, Zuständigkeiten klar zu benennen, Missverständnisse zu vermeiden und Prozesse effizient zu gestalten.
- **Grundlage für Entwicklung:** Sie dienen als Basis für Schulungen, kollegiale Fallbesprechungen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Praxis.

Die gemeinsamen Standards der Zusammenarbeit sind ein Werkzeug, das durch Nutzung, Anpassung und Austausch mit der Praxis stetig geschärft wird. Sie stärken nicht nur die individuelle Handlungssicherheit, sondern auch das gemeinsame Beratungsverständnis.

Grundprinzipien der Zusammenarbeit

Die Standards basieren auf folgenden Grundprinzipien, die das gemeinsame Handeln von EAA und BA leiten:

- **Bestmögliche Beratung des Arbeitgebers:** Arbeitgeber erhalten eine nahtlose und abgestimmte Beratung ohne Informationsverlust. Die Beratung erfolgt stets lösungsorientiert, praxisnah und individuell auf den Arbeitgeber abgestimmt.
- **Transparenz und Klarheit:** Alle vermittlungsrelevanten Informationen zu Anfragen, Fördermöglichkeiten und Anträgen werden einzelfallbasiert ausgetauscht, sofern es für die Aufgabenerledigung im Hinblick auf Menschen mit Schwerbehinderung erforderlich ist. Die internen Prozesse beider Institutionen werden klar strukturiert, sodass Arbeitgeber ein einheitliches Bild erhalten.
- **Koordinierte und abgestimmte Kommunikation:** Regelmäßiger Austausch zwischen EAA-Fachberaterinnen/-Fachberatern und Reha/SB-Spezialistinnen und -Spezialisten zur Abstimmung laufender Anfragen. Direkte Kontaktwege und persönliches Kennenlernen der Mitarbeitenden beider Institutionen. Gemeinsame Veranstaltungen und Betriebsbesuche zur gezielten Ansprache von Arbeitgebern.

Standards der Zusammenarbeit

- **Effizienz und Einfachheit:** Prozesse sollen einfach und leicht verständlich gestaltet werden. Beratungen sollen unbürokratisch und praxisnah erfolgen.
- **Respektvolle Zusammenarbeit:** EAA und BA „reden miteinander und positiv übereinander“, um ein gemeinsames Verständnis und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zu fördern. Arbeitgeber erhalten keine widersprüchlichen Informationen von beiden Seiten.

Rollenverteilung und Zuständigkeiten

Damit Arbeitgeber eine klar strukturierte Beratung erhalten, sind die Zuständigkeiten zwischen EAA und BA folgendermaßen verteilt:

Rolle der Bundesagentur für Arbeit (BA)

- Arbeitgeberanfragen bearbeiten und aktiv auf Unternehmen zugehen.
- Vermittlung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen und Unterstützung bei der Anstellung.
- Information und Beratung zu Fördermöglichkeiten der BA, insbesondere zu Eingliederungszuschüssen und Unterstützungsleistungen.
- Koordination der regionalen Netzwerke und Einbindung relevanter Akteure (Integrationsfachdienste, Maßnahmeträger).

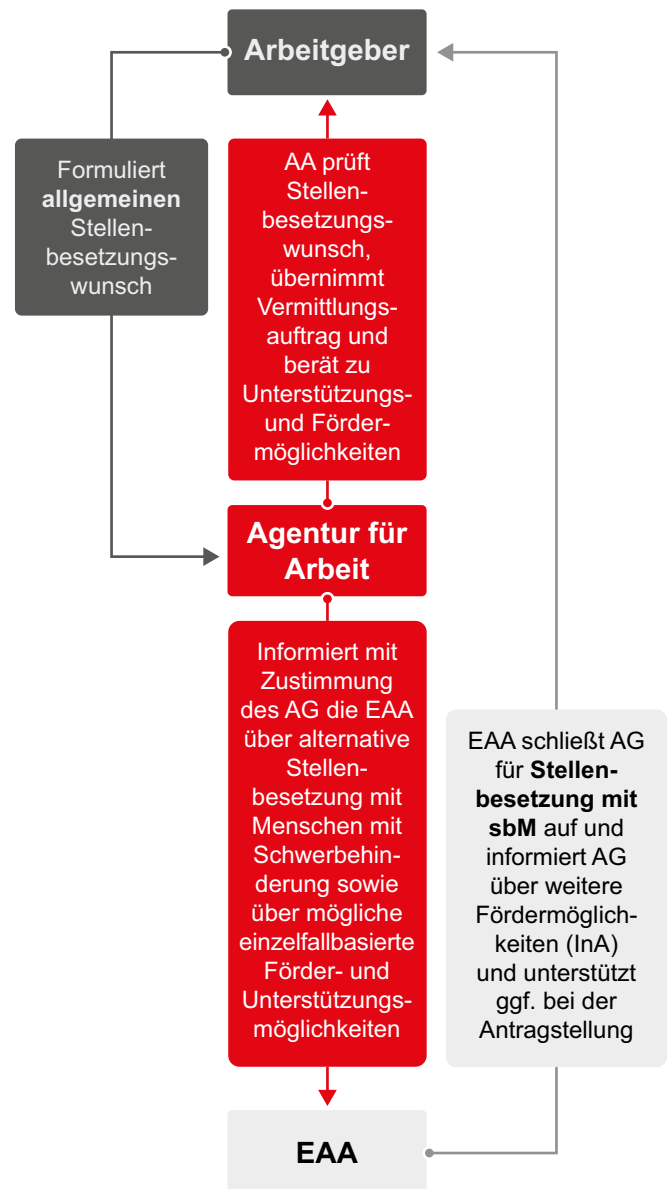
Rolle der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

- Erste Anlaufstelle für Arbeitgeber, die sich über Inklusion und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen informieren möchten.
- Information und Beratung zu allen relevanten Fördermöglichkeiten, auch über die BA hinaus (z. B. Rehaträger, Integrationsämter).
- Unterstützung bei der Antragstellung für Förderleistungen und Begleitung des gesamten Prozesses bis zur Bewilligung.
- Vermittlung an relevante Arbeitsmarktakteure und Begleitung des Matching-Prozesses zwischen Arbeitgebern und Bewerberinnen und Bewerbern.

Standardisierte Abläufe in der verzahnten Beratung

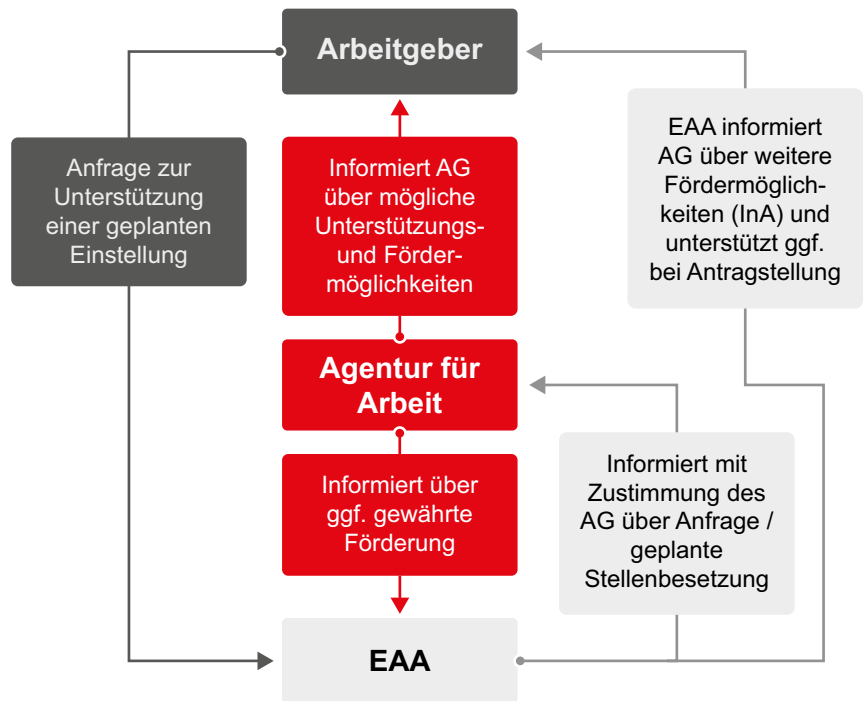
Standardisierte Abläufe geben Fachkräften von AA und EAA Orientierung und Sicherheit im Arbeitsalltag. Sie entlasten, indem sie klare Strukturen für wiederkehrende Beratungssituationen mit Unternehmen schaffen.

Szenario 1: Arbeitgeber meldet einen allgemeinen Stellenbesetzungswunsch der AA. Anfrage AA an EAA zwecks Unterstützung bei der Stellenbesetzung mit sbM.

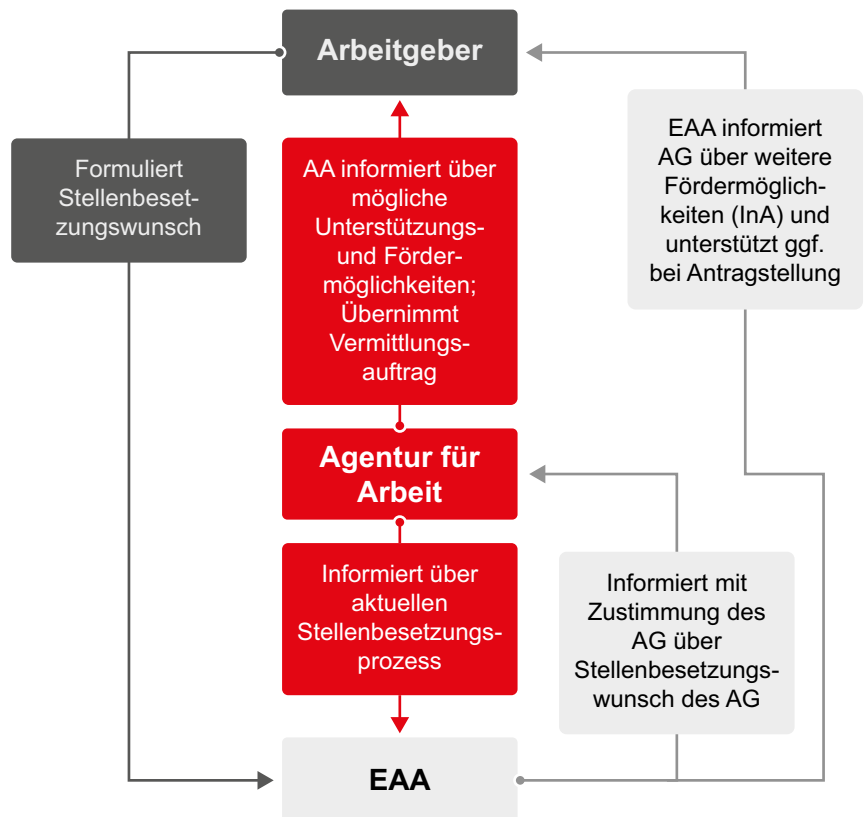


Standards der Zusammenarbeit

Szenario 2: Arbeitgeber hat bereits einen Bewerber oder eine Bewerberin mit Schwerbehinderung gefunden und benötigt Unterstützung. Er nimmt Kontakt zur EAA auf.



Szenario 3: Arbeitgeber sucht gezielt nach Bewerberinnen und Bewerbern mit Schwerbehinderung und nimmt Kontakt zur EAA auf.



Diese strukturierten Prozesse helfen dabei, eine einheitliche und effektive Arbeitgeberberatung sicherzustellen.

Fazit: Die gemeinsamen Standards – Ihr Praxis-Motor für wirksame Zusammenarbeit

Die gemeinsamen Standards sind das Herzstück dieser Toolbox. Sie bieten den Beratenden und Vermittelnden eine praxisorientierte, verlässliche Grundlage, um wiederkehrende Beratungssituationen effizient und im Sinne der Arbeitgeber sowie der Menschen mit Schwerbehinderung zu gestalten.

Sie schaffen durch klare Rollen und Prozesse Transparenz und sichern ein professionelles, abgestimmtes Auftreten nach außen. Gleichzeitig stärken sie die Zusammenarbeit im Innern.

Als lernendes Instrument laden die Standards dazu ein, Erfahrungen aus der Praxis zurückzuspielen und die gemeinsame Beratungsqualität kontinuierlich weiterzuentwickeln.





Erfolgskontrolle

Modul

06

Erfolgskontrolle: messen, lernen, verbessern

Erfolgskontrolle ist weit mehr als nur eine statistische Auswertung – sie ist ein Instrument zur Weiterentwicklung. In der Zusammenarbeit von BA und EAA dient sie nicht nur der Prüfung, ob gesetzte Ziele erreicht wurden, sondern auch der Reflexion darüber, wie diese Ziele zustande gekommen sind. Sie schafft Transparenz im Hinblick auf Prozesse, deckt Verbesserungspotenziale auf und liefert eine fundierte Basis für strategische Entscheidungen.

Entscheidend ist dabei die Bereitschaft, aus gemessenen Ergebnissen zu lernen. Eine kluge Erfolgskontrolle verbindet Zahlen mit Erfahrung, Rückmeldungen mit Analyse – und macht dadurch Wirkung sichtbar. So wird sie zum Kompass für eine stetig lernende, professionelle Netzwerkarbeit im Sinne der Inklusion.

Qualitative Erfolgskontrolle – Indikatoren und Reflexionsfragen

Wirksamkeit der Zusammenarbeit

Indikator: Arbeitgeber erhalten eine konsistente, aufeinander abgestimmte Beratung.

Reflexionsfrage: Hatte der Arbeitgeber zu jedem Zeitpunkt Klarheit über seine Ansprechpersonen und die nächsten Schritte?

Qualität der Abstimmung zwischen BA und EAA

Indikator: Informationen wurden zeitnah und vollständig weitergegeben.

Reflexionsfrage: Wurden alle beteiligten Akteure zum passenden Zeitpunkt eingebunden? Gab es Schnittstellenverluste?

Verbindlichkeit im Prozess

Indikator: Absprachen wurden eingehalten, Zeitpläne realistisch umgesetzt.

Reflexionsfrage: Wo sind wir als Netzwerk verlässlich aufgetreten – und wo nicht?

Arbeitgeberzufriedenheit

Indikator: Der Arbeitgeber äußert sich positiv zur Zusammenarbeit und bleibt in Kontakt mit dem Netzwerk.

Reflexionsfrage: Wie hat der Arbeitgeber auf das Zusammenspiel der Partner reagiert? Welche Rückmeldung wurde gegeben?

Nachhaltigkeit der Lösung

Indikator: Die vermittelte Person bleibt im Unternehmen beschäftigt bzw. das Beratungsziel wurde erreicht.

Reflexionsfrage: Wurde die Unterstützung bis zum Abschluss oder zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses gesichert?

Lern- und Entwicklungskultur

Indikator: Erfahrungen wurden im Team reflektiert und dokumentiert.

Reflexionsfrage: Welche Erkenntnisse nehmen wir aus diesem Fall mit – und was wollen wir beim nächsten Mal anders machen?

Tipp zur Praxisanwendung:

Setzen Sie ein kleines, internes Netzwerktreffen mit Ihren regionalen Partnern zur Selbsteinschätzung der Zusammenarbeit an. Einmal im Jahr reicht oft schon, um Wirkung sichtbar zu machen und neue Ideen zu entwickeln.

Zusätzliche Reflexionsfragen zur Erfolgskontrolle

Beratungsperspektive:

- Wurde der Beratungsprozess gemeinsam geplant oder entstand er eher „im Fluss“?
- Haben wir im Beratungsverlauf flexibel auf neue Informationen reagiert?
- Haben wir uns ausreichend Zeit genommen, um das Anliegen des Arbeitgebers wirklich zu verstehen?

Kooperationsqualität:

- Haben AA und EAA sich im konkreten Fall als gleichwertige Partner erlebt?
- Gab es Kommunikationslücken oder unnötige Verzögerungen?
- Haben wir aus der Zusammenarbeit neue Impulse für unsere eigene Praxis gewonnen?

Arbeitgeberorientierung:

- Welche Rückfragen oder Unsicherheiten hatte der Arbeitgeber – und wie wurden sie aufgegriffen?
- Gab es während des Prozesses einen „Aha“-Moment für den Betrieb? Wenn ja, wodurch wurde er ausgelöst?
- Würde der Arbeitgeber uns weiterempfehlen?

Fallbezogene Wirkung:

- Hat unsere Unterstützung zu einer Entscheidung geführt – z. B. zur Einstellung oder Weiterbeschäftigung eines Menschen mit Schwerbehinderung oder zu einer entsprechenden Anpassung seines Arbeitsplatzes?
- Wurde der Mensch mit Schwerbehinderung im Prozess selbst ausreichend berücksichtigt und miteinbezogen?
- Welche Hürden konnten wir abbauen – und welche sind geblieben?

Lernmoment & Transfer:

- Was lief in diesem Fall besonders gut – und warum?
- Was würden wir in einer ähnlichen Situation anders machen?
- Gibt es Elemente dieses Falls, die sich auf andere Beratungsprozesse übertragen lassen?



Checkliste: So stärken Sie die Wirksamkeit Ihres Netzwerks Schritt für Schritt

Struktur und Transparenz:

Der Arbeitgeber hatte durchgängig Klarheit über Zuständigkeiten und Ansprechpersonen. Die Beratungsziele wurden gemeinsam mit dem Arbeitgeber definiert.

Qualität der Abstimmung zwischen BA und EAA:

Alle relevanten Informationen wurden zeitnah und vollständig weitergegeben. Die Abstimmungen zwischen BA und EAA verliefen reibungslos (z. B. keine doppelten Rückfragen durch Arbeitgeber).

Wirkung für den Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber wurde durch die gemeinsame Beratung zu einer konkreten Handlung befähigt (z. B. Einstellung oder Antragstellung von Fördermitteln).

Lern- und Entwicklungskultur:

Die Erfahrungen aus der Arbeitgeberberatung wurden im Team oder Netzwerk gemeinsam reflektiert. Mindestens eine Erkenntnis wurde für die zukünftige Praxis dokumentiert und bei Bedarf wurden interne Abläufe angepasst oder es wurde eine Rückmeldung in das gemeinsame Netzwerk gegeben.

Arbeitgeberzufriedenheit:

Der Arbeitgeber hat sich proaktiv positiv oder negativ über die erfolgte Zusammenarbeit geäußert. Bei Bedarf habe ich den Arbeitgeber proaktiv zur Zusammenarbeit befragt.

Nachhaltigkeit der Lösung:

Der Mensch mit Schwerbehinderung ist erfolgreich im Unternehmen integriert. Der Arbeitgeber bleibt in Verbindung mit seinem Netzwerk z. B. für Folgegespräche im Rahmen der Nachbetreuung.



Impuls-Storlys

Modul

07

Impuls-Storys: Ihr Einblick in **wirksame Netzwerkarbeit**

Dieses Modul bietet Ihnen detaillierte Einblicke in erfolgreiche Arbeitgeberberatungen aus verschiedenen Modellregionen. Sie zeigen, wie konkrete Herausforderungen gemeistert wurden

und wie die Zusammenarbeit der zentralen Akteure in der Praxis funktioniert. Lassen Sie sich inspirieren und nehmen Sie den ein oder anderen Impuls für Ihre eigene Arbeit mit!

ensyte GmbH – neuer Gabelstapler für mehr Teilhabe

Unternehmen: ensyte GmbH, Region Nordthüringen



Was diese Story besonders macht:

- Der Investitionskostenzuschuss ist ein wichtiger Bestandteil der Bemühungen, die Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben zu fördern.
- Der Zuschuss ermöglicht es Unternehmen, notwendige Anschaffungen vorzunehmen, die speziell auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung abgestimmt sind.



Symbolbild

Prozessablauf analog den 6 Phasen der Arbeitgeberbegleitung



Ausgangssituation/Herausforderung:

Das Unternehmen möchte einen Bewerber mit Schwerbehinderung beschäftigen, hat bis dato aber keinen passenden Arbeitsplatz.



Lösung durch das Netzwerk:

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) in Thüringen zeigten erneut ihre wertvolle Arbeit. Dank ihrer kompetenten Beratung und umfassenden Unterstützung konnte die ensyte GmbH einen Investitionskostenzuschuss gemäß § 15 SchwbAV erhalten. Diese finanzielle Unterstützung ermöglichte es dem Unternehmen, einen neuen Arbeitsplatz für den Bewerber mit Schwerbehinderung zu schaffen.

Die Zusammenarbeit mit der EAA war von Anfang an äußerst konstruktiv und professionell. Die EAA in Thüringen steht Arbeitgebern als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung, um Inklusion im Unternehmen zu fördern. Sie beraten nicht nur zu Fördermöglichkeiten, sondern unterstützen auch bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Schaffung barrierefreier Arbeitsplätze.



Ergebnis:

Dank dieser Unterstützung konnte der Mitarbeiter bestmöglich in den Betriebsablauf integriert und seine Arbeit erleichtert werden. Die erfolgreiche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung in den Arbeitsmarkt ist ein zentrales Ziel der Einheitlichen Ansprechstellen. Die Anschaffung des neuen Gabelstaplers bei der ensyte GmbH ist ein weiteres Beispiel dafür, wie gezielte Investitionen einen großen Unterschied für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung machen können.

Was bedeutet Job-Carving?

Job-Carving bedeutet übersetzt: „eine Arbeitsstelle schnitzen“. Das heißt, dass für Menschen mit Schwerbehinderung eine Tätigkeit passgenau zurechtgeschnitten wird. Das Unternehmen schichtet verschiedene Aufgaben zusammen, die auf die Kompetenzen und Stärken des jeweiligen Menschen zugeschnitten sind.

Autocenter Vogt – erfolgreiche Einstellung durch abgestimmte Beratung

Unternehmen: Autocenter Vogt, Inh. Hendrik Vogel, Region Ostthüringen



Was diese Story besonders macht:

- Dieses Beispiel verdeutlicht die effektive Zusammenarbeit zwischen Agentur für Arbeit und EAA bei der Vermittlung und bei der umfassenden Beratung von Arbeitgebern.
- Auch spezielle, nicht klassische Arbeitsmittel (wie eine Digitalkamera) können als Arbeitsplatzausstattung gefördert werden, um die spezifischen Anforderungen eines inklusiven Arbeitsplatzes zu erfüllen.

Symbolbild

Prozessablauf analog den 6 Phasen der Arbeitgeberbegleitung



Ausgangssituation/Herausforderung:

Das Autohaus Vogt in Weißenborn plante, Herrn Leon F. (Grad der Behinderung 100) nach Abschluss seiner Umschulung zum Bürokaufmann einzustellen. Der Inhaber, Herr Vogel, benötigte Beratung und Unterstützung bei der Einstellung von Herrn F. und der Neueinrichtung des Arbeitsplatzes. Herr F. sollte in der Kundenbetreuung und Social-Media-Betreuung (inkl. Fotografieren von Fahrzeugen) eingesetzt werden, wofür neben der üblichen Arbeitsplatzausstattung auch eine Digitalkamera benötigt wurde.



Lösung durch das Netzwerk:

Der Fall wurde von der Agentur für Arbeit, von Frau P., an die EAA-Fachkraft übermittelt. Der EAA-Fachberater und Frau P. von der Agentur für Arbeit berieten den Arbeitgeber gemeinsam zu den Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Die Beratung umfasste dabei sowohl den Eingliederungszuschuss als auch die Arbeitsplatzausstattung nach § 15 SchwbAV. Die EAA-Fachkraft unterstützte Herrn Vogel aktiv bei der Beantragung dieser Leistungen.

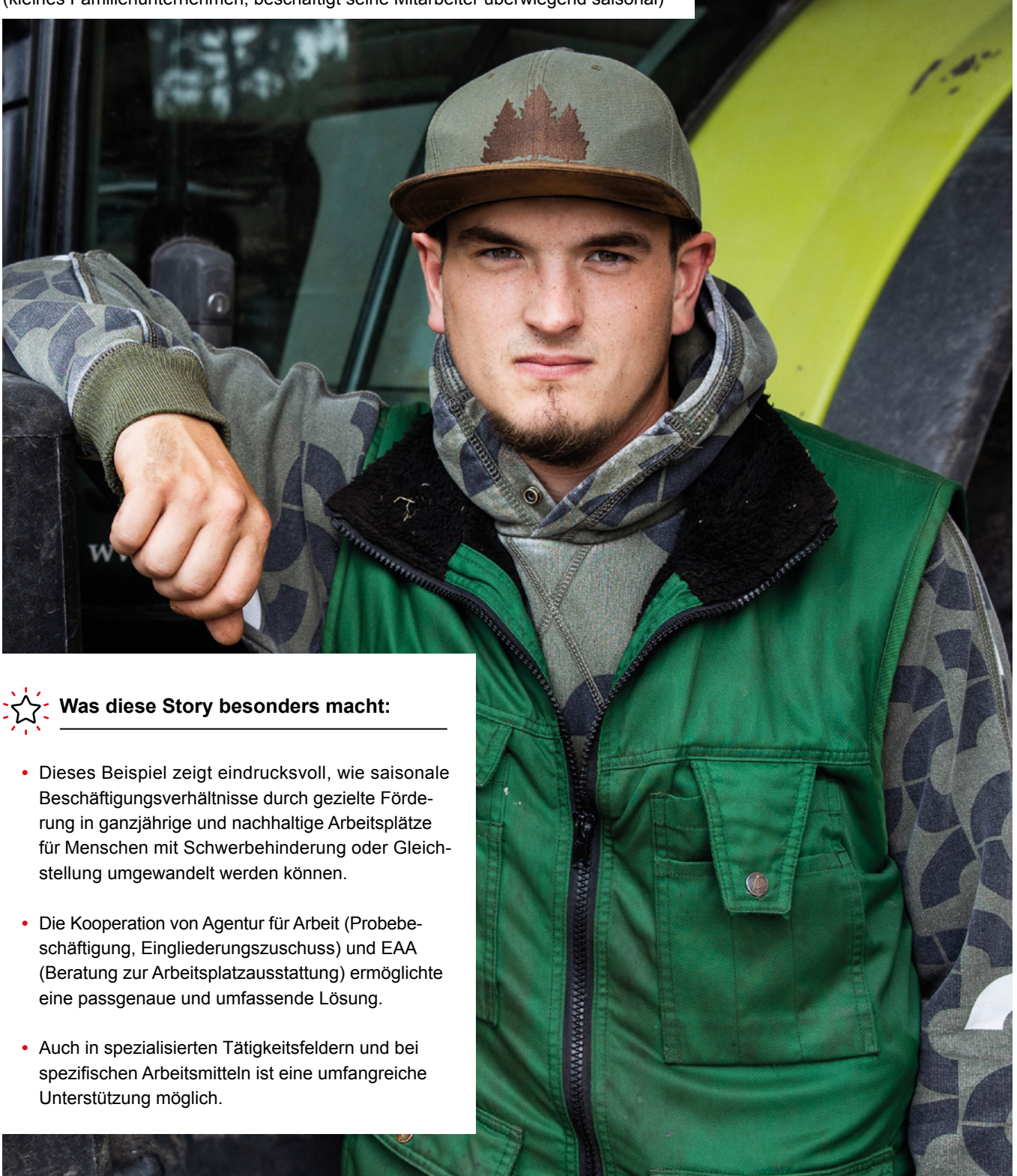


Ergebnis:

Dank dieser Maßnahmen konnte die Einstellung erfolgreich realisiert werden, und die beantragten Zuschüsse wurden durch das Integrationsamt bewilligt.

Thüringer Tannenhof – ganzjährige Beschäftigung durch abgestimmte Beratung

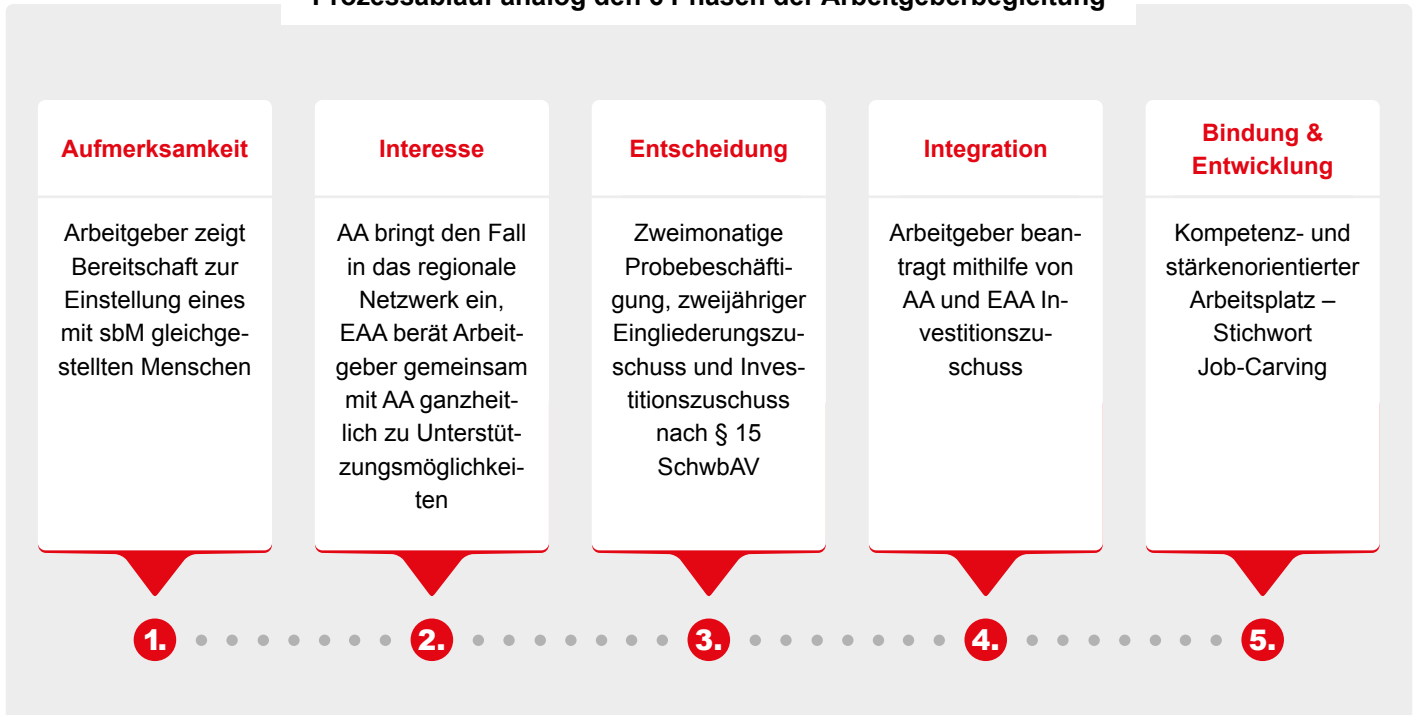
Unternehmen: Thüringer Tannenhof – Dr. Christian Mai, Region Ostthüringen
(kleines Familienunternehmen, beschäftigt seine Mitarbeiter überwiegend saisonal)



Was diese Story besonders macht:

- Dieses Beispiel zeigt eindrucksvoll, wie saisonale Beschäftigungsverhältnisse durch gezielte Förderung in ganzjährige und nachhaltige Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung umgewandelt werden können.
- Die Kooperation von Agentur für Arbeit (Probebeschäftigung, Eingliederungszuschuss) und EAA (Beratung zur Arbeitsplatzausstattung) ermöglichte eine passgenaue und umfassende Lösung.
- Auch in spezialisierten Tätigkeitsfeldern und bei spezifischen Arbeitsmitteln ist eine umfangreiche Unterstützung möglich.

Prozessablauf analog den 6 Phasen der Arbeitgeberbegleitung



Ausgangssituation/Herausforderung:

Die Agentur für Arbeit Schleiz, vertreten durch Frau Abend-schein, brachte den Fall an die EAA Ostthüringen heran. Der Betrieb plante, Herrn Steffen A., der eine Gleichstellung mit Menschen mit Schwerbehinderung besitzt, ganzjährig für Baumpflegearbeiten im Betrieb einzustellen, und bat um Beratung zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten.

Lösung durch das Netzwerk:

Während eines gemeinsamen Betriebsbesuchs informierten die Agentur für Arbeit und die EAA-Fachkraft den Arbeitgeber umfassend über die Besonderheiten der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Als Ergebnis dieser Beratung wurde zunächst eine zweimonatige Probebeschäftigung nach § 46 SGB III für Herrn Steffen A. durch die Agentur für Arbeit gefördert.

Nach erfolgreichem Abschluss der Probebeschäftigung erfolgte zum 27.07.2024 die unbefristete Einstellung von Herrn Steffen A.

Die Agentur für Arbeit unterstützt diese Einstellung weiterhin mit einem Eingliederungszuschuss für die Dauer von zwei Jahren.

Ergänzend beriet die EAA-Fachkraft den Arbeitgeber zu den Fördermöglichkeiten für die Arbeitsplatzeinrichtung. Für die Baumpflegearbeiten auf der Weihnachtsbaumplantage wurden beispielsweise spezifische Arbeitsmittel wie ein Benzin-Freischneider, eine Benzin-Kettensäge, ein Aufsitzrasenmäher, eine Wickelmaschine, ein Reihenfahrzeug und ein Mulcher benötigt. Der Betriebsinhaber, Herr Dr. Mai, erhielt von der EAA-Fachkraft Unterstützung bei der Beantragung eines Zuschusses für diese benötigte Arbeitsplatzausstattung nach § 15 SchwbAV.

Ergebnis:

Durch diese umfassenden Maßnahmen erhielt der Arbeitgeber im gesamten Einstellungsprozess die notwendige Unterstützung, sodass die Einstellung erfolgreich umgesetzt werden konnte und die benötigten Arbeitsmittel angeschafft werden konnten.

Von null auf hundert –

Inklusion als Erfolgsmodell in der Logistikbranche

Unternehmen: ein Arbeitgeber aus der Logistikbranche, Oberpfalz/Bayern



Was diese Story besonders macht:

- Dieses Beispiel zeigt eindrucksvoll, wie ein Arbeitgeber ohne Vorerfahrung innerhalb kurzer Zeit (von „null auf hundert“) seine Beschäftigungspflicht für Menschen mit Schwerbehinderung erfüllen kann.
- Die enge und koordinierte Zusammenarbeit von EAA und Agentur für Arbeit, gepaart mit aktiver Teilnahme des Arbeitgebers (Jobmesse), ist der Schlüssel zum umfassenden Erfolg.
- Es gibt vielfältige Unterstützungsleistungen, von der Vermittlung über verschiedene Förderinstrumente bis hin zur Sicherung von Arbeitsplätzen bestehender Mitarbeitender.



Ausgangssituation/Herausforderung:

Das Unternehmen hatte im Januar 2024 noch kein Arbeitsverhältnis mit einem Menschen mit Schwerbehinderung eingehen können, obwohl es über 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigte. Die seit dem 01.01.2024 geltende 4. Stufe der Ausgleichsabgabe motivierte den Arbeitgeber zusätzlich, sich dem Thema Inklusion verstärkt zu widmen.

Prozessablauf analog den 6 Phasen der Arbeitgeberbegleitung



Lösung durch das Netzwerk:

Im Januar 2024 nahm der Arbeitgeber Kontakt zur EAA Oberpfalz auf, um sein Ziel, ein inklusiver Arbeitgeber zu werden, aktiv zu verfolgen. Die EAA unterstützte ihn dabei umfassend. Auf ihre Empfehlung hin nahm das Unternehmen im Mai 2024 an der 2. Inklusiven Jobmesse in Regensburg teil – sowohl mit einem Ausstellerstand als auch bei einem Job-Speed-Dating. Bei diesem Speed-Dating wurde der Arbeitgeber auf seine heutige Mitarbeiterin aufmerksam. Zudem konnte bei dem Arbeitgeber auf Vorschlag der EAA eine weitere Stelle besetzt werden.

Die Agentur für Arbeit (AA) Regensburg war von Anfang an eng in den Sachverhalt involviert. Bereits nach der ersten Arbeitgeberberatung wurden die offenen Stellen des Arbeitgebers konkret auf Bewerber und Bewerberinnen mit Schwerbehinderung zugeschnitten. Auch bei den beiden neuen Arbeitsverhältnissen war die AA Regensburg von Beginn an mit im Boot.

Für das erste Arbeitsverhältnis wurde zunächst eine Probebeschäftigung in die Wege geleitet. Daran schloss sich ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an, begleitet von einem bewilligten Eingliederungszuschuss (EGZ). Gleichzeitig unterstützte die AA den Arbeitgeber beim Antrag für die Mehrfachanrechnung bei der Besetzung von Pflichtplätzen. Da die Stelle vorerst als reines Home-office-Arbeitsverhältnis konzipiert war, wurde die Arbeitsplatzausstattung vom Inklusionsamt Oberpfalz gefördert.

Beim zweiten Arbeitsverhältnis konnte der Arbeitsplatz konkret auf den Bewerber zugeschnitten werden. Dieser Mitarbeiter ist als Belader, Werkstatthelfer und Kurierfahrer beschäftigt. Neben „Schnuppertagen“ wurde auch hier über die Agentur für Arbeit ein Eingliederungszuschuss bewilligt. Ein Antrag auf Gleichstellung konnte zügig beschieden werden. Da der Mitarbeiter über 50 Jahre alt ist, wurde zusätzlich ein Antrag auf „Initiative Inklusion – Ü 50“ beim Inklusionsamt Oberpfalz gestellt.

Im Jahresverlauf erhielt auch eine bereits im Unternehmen beschäftigte Mitarbeiterin des Arbeitgebers Unterstützung, um aufgrund ihrer Erkrankung einen Antrag auf Grad der Behinderung (GdB) zu stellen. Ihr wurde ein GdB von mehr als 50 zugesprochen.



Ergebnis:

Im Herbst 2024 erreichte der Arbeitgeber sein ambitioniertes Ziel: Die vier Pflichtplätze waren besetzt, und die Beschäftigungspflicht für Menschen mit Schwerbehinderung war erfüllt. Von einem Arbeitgeber ohne SB-Beschäftigten im Januar 2024 entwickelte sich das Unternehmen im Herbst zum Vorbildarbeitgeber – ein echtes „Von null auf hundert“. Der Arbeitgeber steht bereits mit weiteren SB-Bewerbern, der Agentur für Arbeit und der EAA in Kontakt, um noch mehr Menschen ein Arbeitsverhältnis anbieten zu können.



Feedback

WEINHUT

Kontakt und Feedback

Die Toolbox lebt nicht nur von den Erfahrungen, die in ihre Entwicklung eingeflossen sind, sondern auch von dem Austausch, der aus ihrer Anwendung entsteht. Sie ist als wachsendes, lernendes Instrument konzipiert – offen für Ergänzungen, Rückmeldungen und Weiterentwicklungen aus der Praxis.

Wir freuen uns daher ausdrücklich über Ihre Anregungen, Hinweise oder Erfahrungsberichte, die zur Weiterentwicklung der Inhalte beitragen.

- Haben Sie einzelne Module ausprobiert?
- Hat sich ein gemeinsamer Standard bewährt – oder ist eine Anpassung sinnvoll?
- Haben Sie Rückmeldungen aus der Arbeit mit Arbeitgebern erhalten, die uns helfen könnten, bestimmte Aspekte noch praxisnäher zu gestalten?

Ob kritische Anmerkung, positive Rückmeldung oder konkrete Ergänzung – jede Form des Feedbacks ist willkommen.

Bitte richten Sie Ihre Rückmeldung an:

 [**Zentrale.KPI2@arbeitsagentur.de**](mailto:Zentrale.KPI2@arbeitsagentur.de)

Wir danken Ihnen herzlich für Ihr Engagement – und freuen uns darauf, die Toolbox mit Ihnen weiterzudenken.





Anhang

Tipps zur Praxisanwendung

Sie müssen nicht ausschließlich mit Statistiken argumentieren – schon ein konkreter Vergleich oder eine Zahl (z. B. „In unserer Region sind 1.500 Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos in der Branche XY“) kann eine Diskussion verändern. Die interaktive Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit mit dem **Fokus auf Menschen mit Behinderungen** hilft Ihnen hier weiter.

Mehr Informationen zur Beratung zum Thema Mehrfachanrechnungen finden Sie auf **IW-Elan**. Auch der **Ersparnisrechner von REHADAT** bietet eine gute Gesprächsgrundlage für die Arbeitsmarktberatung. Auf dem **REHADAT-Talent-plus-Portal** finden Sie ebenfalls zahlreiche Informationen zum Thema „Arbeitsleben und Behinderung“. Die Offensive Mittelstand hat zu verschiedenen Beratungsfeldern Factsheets zur Selbsthilfe erstellt. Mit den **Factsheets** können Sie Ihre Arbeitgeberberatung noch besser vorbereiten und strukturieren.

Datenschutz und Zusammenarbeit im Netzwerk

Für eine wirksame Arbeitgeberberatung und Vermittlung von Menschen mit Schwerbehinderung nach Teil 3 SGB IX ist ein gezielter Informationsaustausch zwischen allen Akteuren möglich und vom Gesetzgeber auch ausdrücklich erwünscht, sofern er zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist.

Eine Weitergabe personenbezogener Daten darf nur erfolgen, wenn:

- sie für die Anbahnung, Durchführung oder Sicherung eines Beschäftigungsverhältnisses im Einzelfall notwendig ist,
- sie für die Aufgabenerledigung entweder der BA oder des Sozialleistungsträgers, an den Daten übermittelt werden, erforderlich ist,
- die datenschutzrechtlichen Vorgaben der DSGVO und des SGB IX eingehalten werden.

Da die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber durch die Integrationsämter beauftragt werden, gelten sie für die übertragene Aufgabe ebenfalls als Sozialleistungsträger im Sinne des Sozialgesetzbuches. Daher ist für den Informationsaustausch im Vermittlungsprozess keine gesonderte Einwilligungserklärung oder Schweigepflichtentbindung erforderlich, sofern die Datenweitergabe zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben erfolgt. Sollen Gesundheitsdaten übermittelt werden, was der Regelfall sein dürfte, so ist die Datenübermittlung nur möglich, wenn die/der Betroffene über ihr/sein Widerspruchsrecht gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 1 SGB X aufgeklärt worden ist, dieses jedoch nicht wahrgenommen hat.

Praxistipp:

Klare Absprachen im Netzwerk darüber, welche Informationen in welcher Form geteilt werden, sichern eine passgenaue Beratung, stärken die Zusammenarbeit und vermeiden Doppelstrukturen bzw. -beratungen.

Ihr Blick auf den regionalen Arbeitsmarkt – Reflexionsfragen für Ihre Netzwerkarbeit

Gute Netzwerkarbeit beginnt mit Wissen über die eigene Region. Die folgenden Fragen helfen Ihnen, Ihr regionales Wissen gezielt in Ihre Beratung einzubringen:

- Kenne ich die Zahlen zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Schwerbehinderung aus meiner Region?
- Kenne ich die Zahlen zur Beschäftigungssituation für Menschen mit Schwerbehinderung aus meiner Region?
- Nutze ich die Daten, um Arbeitgeber zu sensibilisieren?
- Kann ich typische Branchen, Betriebsgrößen oder strukturelle Herausforderungen in meiner Region benennen?
- Kenne ich Branchen, die ein hohes Potenzial für Menschen mit Schwerbehinderung haben? Z. B. weil diese Branchen bereits Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, aber noch nicht im vollen Maße für die Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach SGB IX.



Checkliste:

Regionales Wissen zum Arbeitsmarkt aktiv nutzen


Arbeitsmarktüberblick erstellen:

Informieren Sie sich über die Arbeitsmarkt- sowie Beschäftigungssituation im Hinblick auf Menschen mit Schwerbehinderung in Ihrer Region und teilen Sie diese Informationen mit Ihren Netzwerkpartnern.

Beratungsstrategie entwickeln:

Planen Sie, wie Sie in Ihrer konkreten Arbeitgeberberatung Zahlen zum Arbeitsmarkt sowie zur Beschäftigungssituation im Hinblick auf Menschen mit Schwerbehinderung einbeziehen können.


Wissen prüfen:

Sie haben zentrale Quellen (z. B.,  **Statistikseiten der BA**,  **REHADAT**,  **BIH**) griffbereit.



Herausgeberinnen:

Bundesagentur für Arbeit (BA) Zentrale / Kundenkernprozess Rehabilitation
90478 Nürnberg

 www.arbeitsagentur.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und
Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e.V.
50663 Köln

 www.bih.de

Dezember 2025

1. Auflage

Gestaltung:

RHEINDENKEN GMBH