

---

**Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)**

## **1. Präambel**

Arbeitgeber:innen, die schwerbehinderte oder gleichgestellte behinderte Menschen (schwerbehinderte Menschen) einstellen und beschäftigen, leisten einen wesentlichen Beitrag zu einer inklusiven Gesellschaft im Bereich des Arbeitslebens im Sinne des Art. 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN BRK).

Sie werden von den Rehabilitationsträgern durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §§ 49, 50 SGB IX sowie weitere Leistungen nach den für den jeweiligen Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen unterstützt. Hinzu kommen die Leistungen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben von den Integrationsämtern nach § 185 Abs. 2 bis 5 SGB IX.

Das Teilhabestärkungsgesetz (BGBl. I vom 09.06.2021, S. 1387) überträgt den Integrationsämtern ab dem 01.01.2022 als neue Aufgabe der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Errichtung von Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gemäß § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

## **2. Aufgaben**

### **a. Rechtsgrundlagen**

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber:innen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (§ 185a Abs. 1 SGB IX).

Sie haben die Aufgabe,

- Arbeitgeber:innen anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
- Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen und
- Arbeitgeber:innen bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen (§ 185a Abs. 2 Satz 2 SGB IX).

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind flächendeckend einzurichten. Sie sind trägerunabhängig (§ 185a Abs. 3 SGB IX).

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen

- für Arbeitgeber:innen schnell zu erreichen sein,
- über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist, sowie
- in der Region gut vernetzt sein (§ 185a Abs. 4 Nr. 3 SGB IX).

## b. Verständnis der Aufgaben

Die Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ist eine verpflichtende Leistung der Integrationsämter. Diese steht nicht im Ermessen der Integrationsämter.

Die Wahrnehmung der Aufgabe als Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber setzt sowohl eine niedrigschwellige Erreichbarkeit als auch ein Verständnis für die vielfältigen und unterschiedlichen Interessen der Arbeitgeber voraus. Die Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber entbindet diese nicht von der Verpflichtung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 154 Abs. 1 SGB IX).

Die Rolle der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber wird maßgeblich bestimmt von den Grundsätzen der **Verhältnisprävention** sowie der **Orientierungsberatung**. Ihre Leistungen werden für private sowie öffentliche Arbeitgeber:innen und ohne vorherigen Antrag erbracht.

Bei der **Verhältnisprävention** geht es in Abgrenzung zur Verhaltensprävention um alle Beratungs- und Bildungsangebote, die auf das betriebliche System einwirken (z.B. ergonomische und/oder organisatorische Maßnahmen, Barrierefreiheit). In konkreten Einzelfällen werden diese durch Maßnahmen der Verhaltensprävention ergänzt, z.B. Rückenurse, Raucherentwöhnung, Ernährungsberatung, Unterweisungen.

Bei der **Orientierungsberatung** geht es um ein grundsätzliches "Durchleuchten" komplexer Rahmenbedingungen. Im Sinne einer Lotsenfunktion soll durch die Orientierungsberatung ein "Leitsystem" durch die rechtlichen Rahmenbedingungen und weitergehenden Zuständigkeiten der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung genannt gegeben werden. Bei weitergehendem Beratungsbedarf wird dann auf die bestehenden und zuständigen Instanzen verwiesen. In den Einheitlichen Ansprechstellen wird einzelfallunabhängig beraten und damit allgemeine Rahmenbedingungen für Förder-/Unterstützungsmöglichkeiten und zu Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Behinderungsarten vermittelt. Bei Arbeitgeber:innen soll damit das Interesse für die Neuschaffung entsprechender Arbeitsplätze geschaffen werden oder Impulse für eine Nachbesetzung vorhandener Stellen mit entsprechenden Menschen mit einer Schwerbehinderung gegeben werden.

Die Arbeitgeber:innen sollen proaktiv für die Ausbildung, Einstellung und (Weiter-) Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewonnen werden. Die berechtigten Belange der schwerbehinderten Beschäftigten verliert die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber dabei nicht aus dem Blick.

Wenn sich Arbeitgeber für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen entschieden haben, klären die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber welche Leistungsträger zuständig sind und begleiten sowie entlasten den Arbeitgeber im weiteren Verfahren bis zur Antragstellung und darüber hinaus.

### 3. Trägerprofil

#### a. Rechtsgrundlagen

Die Integrationsämter beauftragen die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber tätig zu werden (§ 185a Abs. 5 Satz 1 SGB IX).

Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste gehört es mit Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber zur

Verfügung zu stehen, über die Leistungen für die Arbeitgeber:innen zu informieren und für die Arbeitgeber:innen diese Leistungen abzuklären (§ 193 Abs. 2 Nr. 9 SGB IX).

Eine Abgrenzung zu den weiteren Aufgaben und der Arbeitsweise der Integrationsfachdienste ergibt sich aus der **Anlage 1** zu dieser Empfehlung.

#### b. Verständnis des Trägerprofils

Sowohl die vom Integrationsamt beauftragten Integrationsfachdienste als auch andere Träger müssen für die Erfüllung der Aufgabe geeignet sein.

Für die Integrationsfachdienste bedeutet die gesonderte Beauftragung als Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber eine zusätzliche Aufgabe, die ihnen ergänzend zu den existierenden Aufgaben nach § 193 Abs. 2 SGB IX von den Rehabilitationsträgern oder Integrationsämtern übertragen wird.

Entschließt sich ein Integrationsamt, die im Rahmen seiner Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste bestehenden rechtlichen Beziehungen um die Aufgabe als Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber zu erweitern, setzt diese eine Prüfung der Eignung durch das Integrationsamt voraus.

Auch andere geeignete Träger können erst nach vorausgehender Prüfung der Eignung durch das Integrationsamt mit der Wahrnehmung der Aufgabe als Einheitliche Ansprechstelle beauftragt werden.

Das Trägerprofil beinhaltet insbesondere

- Bereitschaft, die „Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber“ als eigenständige Organisationseinheit innerhalb des Trägers einzurichten und diese nach außen nach Maßgabe des auftraggebenden Integrationsamtes im Sinne der Einheitlichkeit und des „Corporate Design“, kenntlich zu machen,
- Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Wirtschaftsverbänden und Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft (Kammern),
- Halten ein Netzwerk in die regionale Wirtschaft vor,
- Sicherstellung des Informationsaustausches zwischen dem Personal der Ansprechstelle und dem beauftragenden Integrationsamt sowie Erfüllung der Dokumentationspflichten,
- Sicherstellung, dass das eingesetzte Personal über die nachstehend beschriebenen personellen Anforderungen verfügt,
- Sicherstellung der Teilnahme an Sitzungen und Arbeitstreffen (virtuell oder in Präsenz),

- Sicherstellung des Zuganges zu Netzwerktreffen im Kontext beruflicher Inklusion,
- Sicherstellung der trägerinternen Bekanntmachung der Aufgaben und Tätigkeiten der Einheitlichen Ansprechstelle sowie Schaffung von Zugängen zu relevanten Trägergremien und Ausschüssen,
- Sicherstellung der Darstellung der Aufgaben der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit,
- Gewährleistung der erforderlichen Mobilität und Erreichbarkeit der eingesetzten Fachberater:innen,
- Vorhalten von geeigneten Räumlichkeiten für die Beratungstätigkeit,
- Sicherstellung eines niederschweligen Zuganges zur Ansprechstelle für alle Arbeitgeber:innen,
- Sicherstellung einer angemessenen Tarifentlohnung in Anlehnung an den TV-L oder TVÖD mit dem Ziel einer personellen Kontinuität.

#### **4. Personenprofil**

##### **a. Rechtsgrundlagen**

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist (§ 185a Abs. 4 Nr. 2 SGB IX).

##### **b. Verständnis zum Personenprofil**

Das Personal ist von den Trägern, die im Auftrag des Integrationsamtes die Aufgabe der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber wahrnehmen, sorgfältig auszuwählen. Den Integrationsämtern ist ein Beteiligungs- und Vetorecht bei der Auswahl einzuräumen. Das Personal der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber wird regelmäßig zu den Aufgabeninhalten geschult. Mit den Schulungen kann das Integrationsamt geeignete Dritte beauftragen, die über die notwendige fachliche Erfahrung und Arbeitgeberverständnis verfügen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen erarbeitet ein einheitliches Schulungskonzept. Sie strebt darüber hinaus ein gemeinsames Schulungsangebot mit den zuständigen Personen der Rehabilitationsträger an, um das gemeinsame Verständnis für die Belange der Arbeitgeber und untereinander zu fördern.

Zu den fachlichen Anforderungen gehören insbesondere

- Umfassende Kenntnisse und Erfahrungen mit betrieblichen Abläufen und Strukturen in verschiedenen Branchen und unterschiedlich großen Betrieben der privaten Wirtschaft sowie des öffentlichen Dienstes,
- Kenntnisse im Bereich der Akquisition für die Aufgabe, Arbeitgeber:innen anzusprechen und für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
- Befähigung zur Anwendung von Verhandlungsstrategien und Beratungstechniken im betrieblichen Kontext mit Arbeitgebern,
- Erfahrungen mit Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben,

- Umfassende Erfahrung in der Kooperation/ Netzwerkarbeit mit Rehabilitationsträgern, dem Integrationsamt, den unternehmerischen Interessenverbänden und den Kammern,
- Umfassende Kenntnisse über die Leistungsarten der Arbeitsförderung sowie der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nach SGB IX/ SchwbAV,
- Kenntnisse aus dem Arbeits- /Tarifrecht und Sozialrecht,
- Kenntnisse im Bereich von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen,
- Kenntnisse zur ergonomischen und behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeit,
- Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der durch die Rehabilitationsträger gewährten Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. beruflichen Rehabilitation,
- Kenntnisse über die Abgrenzungen der Leistungskataloge der verschiedenen Kostenträger bzw. die unterschiedlichen Fördermöglichkeiten,
- Beratungstechniken und Methoden der sozialen Arbeit,
- Moderations-, Präsentationstechniken.

Hinzukommen als persönliche Anforderungen insbesondere

- Fähigkeit zum empathischen Umgang,
- Fähigkeit zu unternehmerischem Denken,
- Fähigkeit ein angemessenes Nähe-/Distanz – Verhältnis aufrecht zu erhalten,
- Ausgeprägte Kooperations- und Konfliktfähigkeit, hohes Maß an Verhandlungsgeschick und Problemlösungskompetenz,
- Fallunabhängiges Dienstleistungsverständnis, Organisations-, Koordinierungs- und Planungsfähigkeit,
- Ausgeprägte Fähigkeit zu fachübergreifendem Denken und lotsenorientiertem Handeln,
- Interessen an modernen Arbeitsformen und –entwicklungen,
- Eigeninitiative, Selbständigkeit, Engagement, Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit den Kostenträgern,
- Hohe Belastbarkeit,
- Situationsgemäß angemessenes Erscheinungsbild,
- Bereitschaft und Eignung zum Außendienst,
- Bereitschaft zur Planung, Durchführung und Teilnahme an und von Informationsveranstaltungen sowie weiteren öffentlichkeitswirksamen Formaten.

## 5. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

### a. Rechtsgrundlagen

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen für Arbeitgeber schnell zu erreichen sein (§ 185a Nr. 1 SGB IX) und in der Region gut vernetzt sein (§ 185a Abs. 4 Nr. 3 SGB IX). Sie stehen Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung (§ 185a Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB IX).

Die Integrationsämter wirken darauf hin, dass die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber flächendeckend zur Verfügung stehen und mit Dritten, die aufgrund ihres

fachlichen Hintergrunds über eine besondere Betriebsnähe verfügen, zusammenarbeiten (§ 185a Abs. 5 Satz 2 SGB IX).

#### **b. Verständnis von Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind eng mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern vernetzt. Sie führen regelmäßig gemeinsame

Besprechungen durch. Angestrebt werden schriftliche Absprachen zur Zusammenarbeit in der Region.

Der fachliche Hintergrund und die besondere Betriebsnähe Dritter (weitere Netzwerkpartner) werden in die enge Abstimmung mit den Rehabilitationsträgern und Integrationsämtern einbezogen. Die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern stellt einen wesentlichen Baustein des Angebotes an die Arbeitgeber dar.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber müssen für diese schnell und niederschwellig auffindbar und erreichbar sein. Dies setzt eine umfassende und kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit unter Einsatz von Print- sowie digitalen Medien voraus.

Auf der Ebene der BIH erfolgt eine länderübergreifende Öffentlichkeitsarbeit und Information über die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, ihre Erreichbarkeit und ihr Angebot.

### **6. Finanzierung und Ausstattung**

#### **a. Rechtsgrundlagen**

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber werden als begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert (§ 185a Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Die Integrationsämter leiten zum 30. Juni eines jeden Jahres 18 vom Hundert des im Zeitraum vom 1. Juni des vorangegangenen Jahres bis zum 31. Mai des Jahres eingegangenen Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds weiter (§ 36 Satz 1 SchwbAV).

Die Ausgleichsabgabe darf nur für besondere Leistungen zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) verwendet werden, soweit Mittel für denselben Zweck nicht von anderer Seite zu leisten sind oder geleistet werden. Aus dem Aufkommen an Ausgleichsabgabe dürfen persönliche und sächliche Kosten der Verwaltung und Kosten des Verfahrens nicht bestritten werden (§ 160 Abs. 5 Satz 1 und 2 SGB IX).

#### **b. Verständnis zur Finanzierung und Ausstattung**

(1) Die Integrationsämter führen ab dem 01.01.2022 nicht mehr 20 sondern 18 vom Hundert ihres Aufkommens an Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds ab. Die verbleibenden 2 vom Hundert stehen dem jeweiligen Integrationsamt für die Finanzierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber zur Verfügung.

Diese Regelung steht einer über die 2 vom Hundert hinausgehende Finanzierung durch das Integrationsamt nicht entgegen, soweit die weiteren Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe und die Sicherstellung der sonstigen Aufgaben dies zulassen.

(2) Die verantwortungsvolle Wahrnehmung der Aufgaben der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber setzt eine auskömmliche Finanzierung sowohl der Personal- als auch der Sachkosten voraus. Es liegt in der eigenen Zuständigkeit und Verantwortung des Integrationsamtes, über die personelle und sächliche Ausstattung zu entscheiden.

Es wird zur bundesweiten Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit angestrebt, die finanzielle Ausstattung in einer Summe für Personal- und Sachausgaben zu gewähren. Zur Sicherstellung eines einheitlichen Qualitätsstandards wird eine jährliche Mindestvergütung / -eingruppierung pro Vollzeitäquivalent favorisiert.

Unter Sachkosten fallen unter anderem die technische Ausstattung der bei den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber beschäftigten Personen unter Berücksichtigung der erforderlichen Mobilität, der Öffentlichkeitsarbeit sowie der Erreichbarkeit.

Bei der technischen Ausstattung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ist sowohl der Stand der Technik als auch der Digitalisierungsgrad moderner Kommunikation, mit Blick auf aufsuchende Beratungsleistungen, zu berücksichtigen. Gegebenenfalls ist in diesem Zusammenhang die technische Ausstattung zur engmaschigen Vernetzung von und mit integrationsamtseigenen Beratungseinheiten anzupassen.

## **7. Beratungsstandards, Dokumentation und Berichtswesen**

### **a. Rechtsgrundlagen**

Die Länder legen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales jährlich zum 30.06. einen Bericht über die Beauftragung der Integrationsfachdienste oder anderer geeigneter Träger als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber vor. Sie berichten auch über deren

Aktivitäten in diesem Zusammenhang sowie über die Verwendung der Mittel, die ab dem 30.06.2022 nach § 36 SchwbAV nicht mehr an den Ausgleichsfonds abzuführen sind, für diesen Zweck. Der Bericht kann auch gesammelt durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen erfolgen (§ 27a Abs. 2 SchwbAV).

### **b. Verständnis zu Beratungsstandards, Dokumentation und Berichtswesen**

(1) Die Integrationsämter schließen zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Aufgabenerfüllung mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber jährlich Zielvereinbarungen ab. Die möglichst einheitliche Gestaltung der Zielvereinbarungen stimmen sie auf der Ebene der BIH ab.

(2) Die Integrationsämter sind sich einig, der gesetzlichen Verpflichtung nach § 27a Abs. 2 SchwbAV durch eine abgestimmte Dokumentation auf der Ebene der BIH nachzukommen. Den datenschutzrechtlichen Grundsätzen und dabei unter anderem dem

Grundsatz der Datensparsamkeit sowie der Zweckbindung der erhobenen Daten wird Rechnung getragen.

Bei der Erhebung von Daten und ihrer Ausweisung wie Veröffentlichung wird unterschieden zwischen

- der Berichtspflicht der Träger der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gegenüber den Integrationsämtern. Hier entscheidet jedes Integrationsamt selber über die Detailtiefe. Es wird auf der Ebene der BIH eine verbindliche Entscheidung getroffen zu den Mindestanforderungen, die in die Folgestufe des Berichtswesens einfließen.
- der Berichtspflicht der Länder bzw. Integrationsämter gegenüber dem BMAS, die in der BIH-Geschäftsstelle koordiniert und von dort an das BMAS gemeldet wird.

(3) Der Bericht der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gegenüber dem Integrationsamt erfolgt kalenderjährlich zum 01.03. des Folgejahres. Er umfasst Strukturdaten, Falldaten sowie Daten zu ihren sonstigen Aktivitäten. Die Integrationsämter leiten diese Daten bis zum 30.04. an die BIH ergänzt um einen Bericht über ihre eigenen Aktivitäten weiter. Einzelheiten zu den erhobenen Daten finden sich in der **Anlage 2** zu dieser Empfehlung.

(4) Auf der Grundlage dieser Daten berichtet die BIH an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- über die Beauftragung der Integrationsfachdienste oder anderer geeigneter Träger als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber,
- über die Aktivitäten der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber,
- über die Verwendung der Mittel, die ab dem 30. Juni 2022 nach § 36 SchwbAV nicht mehr an den Ausgleichsfonds abzuführen sind.

## **8. Inkrafttreten**

Die BIH-Empfehlung zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) tritt am 01.01.2022 in Kraft.

**Abgrenzung der Aufgaben und Arbeitsweise gemäß Ziffer 3a**

Bisherige Aufgaben und Arbeitsweisen der IFD	Aufgaben und Arbeitsweisen der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen (EAA)
<p><b>Beauftragung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erfolgt auf Grundlage §§ 192 SGB IX ff</li> </ul>	<p><b>Beauftragung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erfolgt auf Grundlage § 185a SGB IX.</li> <li>• fokussiert auf Arbeitgeber:innen</li> </ul>
<p><b>Hauptziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung und Unterstützung von schwerbehinderten Menschen (sbM) und deren Arbeitgeber:innen</li> <li>• Begleitung bei der Arbeitsaufnahme und Arbeitsausübung, sowie Arbeitsplatzsicherung von schwerbehinderten Menschen (sbM) im Arbeitsleben insbesondere einer arbeitsbegleitenden / psychosozialen Begleitung</li> <li>• als Ansprechpartner:in bei Neu-Anstellungen oder im bestehenden Arbeitsverhältnis für Arbeitgeber:innen zur Verfügung stehen, für diese Leistungen abklären und ggf. an andere Stellen weiter verweisen</li> <li>• in Teilbereichen einzelfallbezogene Vermittlung</li> </ul>	<p><b>Hauptziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• als Ansprechpartner:in aktiv auf Arbeitgeber:innen zugehen, um diese für Inklusion zu gewinnen</li> <li>• Beratung, Sensibilisierung, Information und Motivation von Arbeitgeber:innen für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen (sbM)</li> <li>• Lotsenfunktion (trägerübergreifend) bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von sbM</li> <li>• Arbeitgeber:innen beim Stellen von Anträgen bei zuständigen Leistungsträgern unterstützen und begleiten</li> <li>• Klärung der Zuständigkeiten für den Arbeitgeber und Begleitung bei Verfahren der Leistungsbeantragung und darüber hinaus</li> </ul>
<p><b>Initiierung einer Beratung sowie Zielgruppen der Kontaktaufnahme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betroffene oder betrieblich Verantwortliche (Personalverantwortliche, Schwerbehindertenvertretung, Personal-/Betriebsrat etc.) wenden sich bei Neu-Einstellungen oder in laufenden Arbeitsverhältnissen bei Problemen oder Leistungsfragen aktiv an den IFD</li> <li>• einzelfallbezogene Beauftragung durch Integrations-/ Inklusionsämter oder Rehabilitationsträger und anschließende Kontaktaufnahme mit Klient:innen und Betrieben</li> </ul>	<p><b>Initiierung einer Beratung sowie Zielgruppen der Kontaktaufnahme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einheitliche Ansprechstellen kontaktieren Arbeitgeber:innen und Personalverantwortliche aktiv, kontinuierlich und persönlich auf vielen verschiedenen Kommunikationswegen (Telefonakquise, per Mail, bei Veranstaltungen, Messen usw.)</li> <li>• Fokussiert auf Arbeitgeber:innen</li> <li>• Proaktives Zugehen auf Arbeitgeber:innen, auch ohne konkrete Probleme und Leistungsfragen</li> </ul>

<b>Bisherige Aufgaben und Arbeitsweisen der IFD</b>	<b>Aufgaben und Arbeitsweisen der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen (EAA)</b>
<p><b>Gegenstand von Beratungsleistungen in Betrieben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Kerngeschäft einzelfallbezogene Beratung im Rahmen der Sicherung und ggf. Vermittlung, zu Art und Auswirkungen von Behinderungen und möglichen Unterstützungsformen (technisch, finanziell etc.)</li> <li>• direkte allgemeine Anfragen von Betrieben werden aus fachlicher Sicht beantwortet und ggf. weitervermittelt</li> <li>• auf Anfrage: Informationsvermittlung bei Schwerbehindertenversammlungen, in Kollegenseminaren, BEM-Verfahren etc.</li> </ul>	<p><b>Gegenstand von Beratungsleistungen in Betrieben</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klärung betrieblicher Bedarfe und Gegebenheiten der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung allgemein</li> <li>• Ermittlung von Beschäftigungspotenzialen für sbM</li> <li>• Orientierungsberatung<sup>1</sup> zu den             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) rechtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen</li> <li>b) Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungsbildern</li> <li>c) personellen und finanziellen Fördermöglichkeiten</li> <li>d) Verbesserung der betrieblichen Strukturen in BEM und Prävention (Beratung bei Einrichtung und Ausrichtung entsprechender Verfahren)</li> <li>e) Rekrutierungsmöglichkeiten von sbM für Neueinstellungen</li> </ol> </li> <li>• Weitervermittlung an zuständige und fachlich spezialisierte Institutionen</li> <li>• Nach Absprache trägerübergreifende Meldung geeigneter offener Stellen an verschiedene vermittelnde Institutionen (vorrangig die Agentur für Arbeit)</li> </ul>
<p><b>Anforderungen an die Fachkräfte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ausgleichende, neutrale Funktion, Allparteilichkeit</li> <li>• behinderungsspezifische Qualifikationen</li> <li>• Ausbildung im psychosozialen und arbeitspädagogischen Bereich</li> <li>• Fachwissen in der beruflichen Rehabilitation und Zuständigkeiten verschiedener Institutionen</li> </ul>	<p><b>Anforderungen an die Berater:innen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Multiprofessionalität: versch. Grundqualifikationen sind möglich (z. B. betriebswirtschaftlich, juristisch, pädagogisch, psychologisch, rehawissenschaftlich) und Verständnis für verschiedene professionelle Perspektiven ist erforderlich</li> <li>• „Sprache der Betriebe sprechen“: angepasste Kommunikation und</li> </ul>

<sup>1</sup> Definition Orientierungsberatung siehe Ziffer 2b der BIH-Empfehlung.

<b>Bisherige Aufgaben und Arbeitsweisen der IFD</b>	<b>Aufgaben und Arbeitsweisen der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen (EAA)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• gute kommunikative Fähigkeiten, angepasst auf Klient:innen, Arbeitgeber:innen usw.</li></ul>	<p>Auftreten, Verständnis wirtschaftlicher Systeme und Personalplanungen, Interessen und Zielsetzungen und deren Berücksichtigung in der Ansprache</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Akquisefähigkeit und –bereitschaft, um fortlaufend neue Betriebe zu erreichen</li><li>• breite Kenntnisse im Bereich SGB IX/ SGB II + III und in Bezug auf fachliche regionale Ansprechpartner:innen und Unterstützungsnetzwerke</li></ul>

Dokumentation zu § 185 a SGB IX (Jahreszahlen)

**Integrations-/Inklusionsamt:**

**1. Strukturdaten der Einheitlichen Ansprechstellen (EA)**

(siehe auch Hinweise)

		<b>Anzahl</b>
<b>EA-Träger im Zuständigkeitsbereich</b>		
<b>Art des EA-Trägers</b>		
	<b>Integrationsfachdienst</b>	
	<b>Kammer</b>	
	<b>Bildungsträger</b>	
	<b>Sonstiger Dienstleister</b>	
<b>Vollzeitstellen in den EA insgesamt</b>		

**2. Falldaten der Einheitlichen Ansprechstellen**

		<b>Anzahl</b>
<b>Kontakte EA - Arbeitgeber</b>		
<b>davon</b>	<b>Erstkontakte im Berichtszeitraum</b>	
<b>davon Kontaktaufnahme durch</b>	<b>Arbeitgeber</b>	
	<b>Fachberater:in EA</b>	
	<b>Vermittlung Dritter</b>	
<b>davon</b>	<b>Beschäftigungspflichtig</b>	
	<b>Nicht-beschäftigungspflichtig</b>	
<b>davon</b>	<b>einmaliger Kontakt</b>	
<b>Betriebsbesuche</b>		

<b>Anlass der Kontaktaufnahme (Mehrfachnennung zulässig)</b>			
<b>(siehe Hinweise)</b>			
<b>Themen</b>	<b>Information</b>	<b>Beratung</b>	<b>Unterstützung</b>
<b>Ausbildung inkl. Praktika</b>			
<b>Einstellung inkl. Praktika, Erprobung</b>			
<b>Sicherung der Beschäftigung</b>			
<b>Betriebliches Eingliederungsmanagement</b>			
<b>Wiedereingliederung</b>			
<b>Auswirkungen der Behinderung im Arbeitsleben</b>			
<b>Kündigungsschutz/Beendigung Beschäftigung</b>			
<b>Beschäftigung und Ausgleichsabgabe</b>			
<b>Antragstellung im konkreten Einzelfall</b>			
<b>– davon Bewilligungen</b>			
<b>– davon Ablehnungen</b>			

<b>Ergebnis der Kontaktaufnahme</b>	
	<b>Anzahl</b>
Besetzte Ausbildungsplätze	
Besetzte Arbeitsplätze	
Gesicherte Arbeitsplätze	

<b>Nachhaltigkeit der Kontaktaufnahme</b>	
	<b>Anzahl</b>
Abschluss der Ausbildung	
Übernahme nach Ausbildung	
– davon befristet	
– davon unbefristet	
Verbleib des schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb > 12 Monate	
– davon nach Einstellung	
– davon nach Sicherungsmaßnahmen	

### 3. Aktivitäten der Träger der Einheitlichen Ansprechstellen

	<b>Anzahl</b>
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	
Eigene Internetpräsenz zu den EA	
<b>Informationsmaterial</b>	
– davon digital (Newsletter etc.)	
– davon Print (z.B. Flyer, Fact-Sheets)	
<b>Durchführung eigener Veranstaltungen für Arbeitgeber</b>	
– Veranstaltungen	
– Teilnehmende insgesamt	
<b>Mitwirkung bei Veranstaltungen Dritter als Referent/Akteur</b>	
– Veranstaltungen	
– Teilnehmende insgesamt	
Netzwerk- und Kooperationstreffen mit den anderen Akteuren	

### 4. Aktivitäten der Integrations-/Inklusionsämter zu den EA

	<b>Anzahl</b>
Durchgeführte Netzwerktreffen mit EA-Träger/Berater/innen	
Durchgeführte Regio-Tagungen mit allen Akteuren	
Angebotene Qualifizierungsmaßnahmen	
Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen Werbung für die EA	

## 5. Finanzierung der Einheitlichen Ansprechstellen durch das Integrations-/Inklusionsamt

	<b>Euro</b>
<b>Personal- und Sachkosten der Träger</b>	
<b>Kosten für die Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen (s. 4.)</b>	
<b>Kosten für die Qualifizierung der EA</b>	

### Hinweise

Folgende Daten sollen den Integrations-/Inklusionsämtern seitens der BIH-Geschäftsstelle zur Verfügung gestellt werden einmaljährlich zu einem Stichtag, z.B. 30. Juni und differenziert nach Landkreis / kreisfreier Stadt und Arbeitsagenturbezirk:

(Beauftragung einer Sonderauswertung bei Bundesagentur für Arbeit)

1. **Anzahl der Arbeitgeber**
2. **Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten**
3. **Verteilung der Arbeitgeber nach Branchen**

### Anlass der Kontaktaufnahme – Definitionen

#### Information

Niederschwelliges Angebot an Arbeitgeber ohne weitere Festlegungen zur verbindlichen Zusammenarbeit. Es geht dabei um Informationsgewinnung bzw. -weitergabe nach einer Anfrage seitens des Arbeitgebers z.B. über Zuständigkeiten / Ansprechpartner, Leistungsträger oder um eine Initiative der EA zur Sensibilisierung der Arbeitgeber.

#### Beratung

Kann Einzelfall unabhängig oder Einzelfall konkret sein (Schnittstelle zum IFD bzw. zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben beschreiben/beachten). Sie kann (in der Regel) aus mehreren Einzel-Kontakten bestehen. Inhalte: Komplexere Fragestellung eines Arbeitgebers, die über die Klärung von Leistungen und Zuständigkeiten hinausgeht. Eher im Vorfeld der Schaffung von Arbeitsplätzen (Mögliche Fragestellung: „Was kommt bei der Beschäftigung von sbM auf mich als AG zu?“)

#### Unterstützung

... ist in der Regel Einzelfall konkret. Neben der Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsbedingungen geht es insbesondere um Unterstützungsleistungen im Rahmen von Antragsstellungen. Diese ist darauf begrenzt, die notwendigen Leistungen in Kooperation mit den zuständigen Leistungsträgern zu ermöglichen. Durchsetzungsleistungen und rechtliche Beratung/Vertretung sind ausgeschlossen. Längerfristige Beratungsprozesse (systemisch) zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen (z.B. JobCarving) können zu den Unterstützungsleistungen für Arbeitgeber gehören.