



**EU-weites Vergabeverfahren  
zur Einrichtung und den Betrieb von Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)  
nach § 185a Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX) in Sachsen  
im Offenen Verfahren nach VgV**

**Inhaltsverzeichnis**

1. VORBEMERKUNGEN.....	2
2. GEGENSTAND DER AUFTRAGSVERGABE.....	3
3. ORT DER LEISTUNGSERBRINGUNG / LOSE.....	4
4. GRUNDSÄTZLICHE ANFORDERUNGEN AN EAA UND DURCHFÜHRUNG DER AUFGABE EAA .....	4
4.1 ALLGEMEIN.....	4
4.2. AUFTRAGNEHMERPROFIL .....	5
4.3. PERSONENPROFIL.....	5
4.4 ZUSAMMENARBEIT MIT DEM INTEGRATIONSAMT, VERNETZUNG UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT. 6	
4.5. BERATUNGSSTANDARDS, DOKUMENTATION UND BERICHTSWESEN.....	7
5. VERGÜTUNG DER ZU ERBRINGENDEN LEISTUNG.....	7

## 1. Vorbemerkungen

Um Arbeitgeber bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen noch besser zu unterstützen, wurde mit dem Teilhabestärkungsgesetz (BGBl. I vom 09.06.2021, S. 1387) den Integrationsämtern ab dem 01.01.2022 im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Errichtung von Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) gemäß § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) übertragen.

Mit den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber soll ein Angebot geschaffen werden, das proaktiv, unabhängig vom Einzelfall für die Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen wirbt und Unterstützungsmöglichkeiten aufzeigt. Des Weiteren nehmen die EAA für Arbeitgeber eine Lotsenfunktion in Bezug auf die anderen beteiligten Leistungsträger und Stellen ein und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen, auf deren Wunsch auch bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern.

Um Aufgaben der EAA nach § 185a Abs. 2 Satz 2 SGB IX zu erfüllen, sollen die EAA für Arbeitgeber schnell zu erreichen sein (§ 185a Abs. 4 Nr. 1 SGB IX), über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen vertraut ist, Kenntnisse über die Bedarfe der Zielgruppe mitbringt sowie die Beratung von Arbeitgebern sicherstellt (§ 185a Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 SGB IX) und in der Region gut vernetzt ist (§ 185a Abs. 4 Nr. 3 SGB IX).

Die EAAs müssen flächendeckend in den vier ausgeschriebenen Regionen zur Verfügung stehen.

### **Begriffsbestimmung**

Auftragnehmer (AN)	anbietende/s Unternehmen (Bieter / Bietergemeinschaft (BiGe), die/das im Falle des Zuschlags Vertragspartner werden/wird
Auftraggeber (AG)	ist das Integrationsamt im Kommunalen Sozialverband Sachsen, Reichsstraße 3, 09112 Chemnitz

## 2. Gegenstand der Auftragsvergabe

Zielgruppe für die EAA-Ansprechstellen sind gemäß SGB IX private und öffentliche Arbeitgeber. In Sachsen sind dabei die kleinen und mittelständigen Unternehmen, besonders im ländlich gelegenen Raum, aufzusuchen und zu unterstützen.

Als von den EAA anzusprechende Arbeitgeber gelten Personen, die entscheidungsbefugte Aufgaben in den o. g. Unternehmen/ Institutionen innehaben (z. B. Personalleitung, Geschäftsführung und deren Stellvertreter, usw.). Schwerbehindertenvertreter oder Mitarbeiter der Unternehmen/ Institutionen gelten nicht als Zielgruppe der EAA.

Die Auftragnehmer der EAA erfüllen folgende Aufgaben:

1. Arbeitgeber anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren (Unternehmensansprache),
2. Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen (Kompetenzen) und
3. Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen (Netzwerke und Referenzen).

### Zu 1. Unternehmensansprache

Arbeitgeber sind vielfach nicht informiert über die Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen. Häufig werden Defizite gesehen, nicht jedoch die Potentiale. Aufgabe der EAA ist es, hier Arbeitgeber allgemein zu informieren. Darüber hinaus sollen auch direkte Unternehmenskontakte erfolgen, um auf Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen hinzuweisen. Um Arbeitgeber erstmals zu erreichen hat sich die direkte Ansprache, die sogenannte Kaltakquise, als eine gut geeignete Strategie erwiesen.

Für die Sensibilisierung der Arbeitgeber hat sich zudem die Zusammenarbeit mit arbeitgebernahen Verbänden und Institutionen als hilfreich erwiesen.

### Zu 2. Kompetenzen

EAA stehen den Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung. Die Lotsenfunktion für Arbeitgeber setzt qualifiziertes Wissen zur betrieblichen Integration von Menschen mit Behinderungen voraus. Hierbei sind die Belange der Arbeitgeber im Mittelpunkt der Tätigkeit der EAA. Insoweit bestehen Unterschiede zu den Aufgabenstellungen der Integrationsfachdienste (IFD) und der Beratungsstellen für Menschen mit Behinderungen, wie etwa den EUTB. Die EAA müssen über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen ebenso vertraut ist wie mit allgemeinen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen.

### Zu 3. Netzwerke/ Referenzen

Um Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen, muss die EAA in der Region bekannt und vernetzt sein. Das heißt, sie haben Kontakte zu Agenturen für Arbeit, dem Integrationsamt (IntA), dem Integrationsfachdienst, den Rentenversicherungsträgern sowie weiteren Leistungsträgern und Kooperationspartnern.

### 3. Ort der Leistungserbringung / Lose

Die EAA werden in vier Regionen (Los 1- 4) eingerichtet. Die Strukturen der EAA-Regionen richten sich nach den Agenturbezirken der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Die EAA sollen in den folgenden Regionen unter Berücksichtigung der örtlichen Besonderheiten eingerichtet und betrieben werden:

- Los 1: **Region Chemnitz**, zuständig für die Arbeitsagenturbezirke Chemnitz, Zwickau, Annaberg-Buchholz und Plauen
  - Der Auftragswert für das Los 1 beträgt bis zu 260.400,00 € jährlich.
- Los 2: **Region Dresden**, zuständig für die Arbeitsagenturbezirke Freiberg, Dresden und Pirna
  - Der Auftragswert für das Los 2 beträgt bis zu 260.400,00 € jährlich.
- Los 3: **Region Bautzen**, zuständig für die Arbeitsagenturbezirke Bautzen und Riesa
  - Der Auftragswert für das Los 3 beträgt bis zu 186.000,00 € jährlich.
- Los 4: **Region Leipzig**, zuständig für die Arbeitsagenturbezirke Leipzig und Oschatz.
  - Der Auftragswert für das Los 4 beträgt bis zu 260.400,00 € jährlich.

Die Wahrnehmung der Aufgaben erfolgt mit der im Preisblatt (Anlage 7) dargestellten Personal- und Sachkostenplanung, maximal bis zur Höhe des jeweiligen Auftragswertes des jeweiligen Loses.

### 4. Grundsätzliche Anforderungen an EAA und Durchführung der Aufgabe EAA

#### 4.1 allgemein

Die „Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (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)“ (Anlage 6.1), mit Stand 23. November 2021, sind bei der Aufgabenwahrnehmung der EAA zu berücksichtigen, soweit im Folgenden keine Ergänzungen oder Einschränkungen vorgenommen werden. Sie sind Bestandteil dieser Ausschreibung und werden bei einer Beauftragung Bestandteil des Vertrages (Anlage 10).

Im Rahmen der Leistungserbringung ist Dritten gegenüber zwingend deutlich zu machen (bspw. Homepage, Flyer), dass der Auftragnehmer

- im Auftrag des Integrationsamtes im Kommunalen Sozialverband Sachsen tätig ist,
- aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert wird und
- die Inanspruchnahme kostenlos ist.

Das Integrationsamt als Auftraggeber schließt auf Basis der Vergabe jährliche Zielvereinbarungen mit dem Auftragnehmer.

An die Auftragnehmer der EAA werden unabhängig vom jeweiligen Standort weitere allgemein gültige Anforderungen - unabhängig von den fachlichen Anforderungen – gestellt.

## Anlage 06: Leistungsbeschreibung

Der Auftragnehmer stellt sicher, dass die folgenden räumlichen Voraussetzungen vorgehalten werden:

- Die Räumlichkeiten der EAA müssen klar abgegrenzt zu den anderen Angeboten des Auftragnehmers sein.
- Ein barrierefreier Zugang zur Geschäftsstelle der EAA ist jederzeit zu gewährleisten, d. h. der Zugang muss für behinderte Menschen ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sein.
- Die Möglichkeit für Kundeneinzelgespräche muss vorhanden sein.
- Der (Sozial-)datenschutz wird gesichert.

Die sächlichen und technischen Voraussetzungen für die Durchführung des Auftrages müssen jederzeit vom Auftragnehmer gewährleistet werden.

#### 4.2. Auftragnehmerprofil

Die EAA sind flächendeckend einzurichten. Sie sind trägerunabhängig (§ 185a Abs. 3 SGB IX). Der Auftragnehmer muss gewährleisten, dass die EAA als eigenständige Organisationseinheit innerhalb des Auftragnehmers eingerichtet und diese nach außen nach Maßgabe des Auftraggebers im Sinne der Einheitlichkeit und des „Corporate Design“ kenntlich gemacht wird. Das bundeseinheitliche EAA-Logo sowie der EAA-Flyer werden nach Zuschlagserteilung zur Verfügung gestellt und müssen verwendet werden. Grundsätzlich soll der Auftragnehmer wirtschaftsnah angesiedelt sein und wirtschaftsnah agieren.

Die Grundanforderungen an das Auftragnehmerprofil sind in den BIH-Empfehlungen (Anlage 6.1) unter 3. b. dargestellt.

Ergänzend wird auf folgende Anforderungen hingewiesen:

- wirtschaftsnaher Auftragnehmer
- gute Erreichbarkeit für alle Arbeitgeber, auch für Arbeitgeber im ländlichen Bereich
- Ausrichtung der Arbeitszeiten des EAA-Personals an den Bedarfen der o.g. Zielgruppe (Arbeitgeber) und dem Netzwerk (z.B. Arbeitgeberstammtische, Messen, Schichtbetrieb u. ä.)

#### 4.3. Personenprofil

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).

Grundanforderungen an das Personenprofil sind in den BIH-Empfehlungen (Anlage 6.1) unter 4. b beschrieben.

Ergänzend wird auf folgende Anforderungen hingewiesen:

Der Dienstleistungsauftrag ist durch hauptamtlich tätiges Personal zu erbringen.

Mindestanforderung für die eingesetzten Fachkräfte hinsichtlich der Berufsausbildung ist ein Hochschulabschluss (Bachelor- oder Master, Diplom sowie Magister) beziehungsweise eine

## Anlage 06: Leistungsbeschreibung

mindestens dreijährige Berufserfahrung mit Aufgaben und Anforderungen, die mit der ausgeschriebenen Tätigkeit vergleichbar sind und außerdem die (fachgebundene) Hochschulreife, Fachhochschulreife oder eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Das Integrationsamt ist bei der Personalauswahl generell zu beteiligen. Im Rahmen dieser Beteiligung werden in der Regel gemeinsame Vorstellungsgespräche durchgeführt.

Gelingt es dem Auftragnehmer nicht, eine geeignete Fachkraft zu finden, kann er unter Sicherstellung einer Anleitung durch bereits vorhandenes qualifiziertes Personal, das über eine mindestens 2-jährige Erfahrung in der Beratung von Arbeitgebern verfügt, eine Fachkraft einstellen, die die Eignung unmittelbar bei Übernahme nach Ablauf der Probezeit erwirbt. Dem Auftraggeber ist vor der Einstellung mitzuteilen, wie die Anleitung sichergestellt wird. Der Nachweis über den Abschluss der geeigneten Qualifikation ist dem Auftraggeber umgehend vorzulegen. Der Auftraggeber behält sich vor, den Einsatz des Personals abzulehnen, sofern hinsichtlich der Eignung Bedenken bestehen.

Die Zustimmung des Auftraggebers zur Beschäftigung im Aufgabenbereich EAA muss stets vor Einsatz des Personals vorliegen.

Personelle Veränderungen sind dem Auftraggeber unverzüglich, spätestens innerhalb von 2 Wochen, anzuzeigen. Das Personal der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber wird regelmäßig zu den Aufgabeninhalten geschult.

#### 4.4 Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Die Koordination der einzelnen Geschäftsstellen erfolgt durch das Integrationsamt. Der AN hat eine enge Vernetzung mit dem Auftraggeber sicherzustellen.

Weiterhin soll der Auf- bzw. Ausbau sowie die Pflege tragfähiger regionaler Netzwerke erfolgen. Hierbei werden schriftliche Absprachen (z. B. Kooperationsvereinbarungen) mit Leistungsträgern und Partnern zur Zusammenarbeit in der Region angestrebt.

Ergänzend zur Anlage 6.1 wird auf folgende Anforderungen hingewiesen:

- Vorhalten eines Netzwerkes in die regionale Wirtschaft
- Schaffung von Zugängen zu relevanten Gremien und Ausschüssen
- Darstellung der Aufgaben der EAA im Rahmen einer umfassenden, kontinuierlichen und zeitgemäßen Öffentlichkeitsarbeit unter Einsatz von Print sowie digitalen Medien
- Die Umsetzung im digitalen Bereich soll vom Auftragnehmer neben Homepages vor allem auch über Social-Media-Kanäle u.ä. erfolgen.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit ist die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt von großer Bedeutung. Die überregionale Öffentlichkeitsarbeit erfolgt über die Koordination EAA im Integrationsamt. Die regionale Öffentlichkeitsarbeit wird von den einzelnen Geschäftsstellen der EAA unter Beachtung der Vorgaben durch die Koordinierungsstelle eigenständig umgesetzt.

Neben der direkten Kundenansprache sind Methoden der Öffentlichkeitsarbeit notwendig, um auf die Leistung der EAA aufmerksam zu machen. Die Teilnahme an regionalen Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber kann helfen, mit potentiellen Arbeitgebern über die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen in Kontakt zu kommen.

## Anlage 06: Leistungsbeschreibung

Darüber hinaus sind weitere geeignete Formate wie Arbeitgeberstammtisch/ Arbeitgeberfrühstück usw. zu nutzen. Hierbei ist hinsichtlich der Arbeitszeit ein flexibler Einsatz des EAA-Personals unabdingbar und bei der Einstellung des Personals fest zu vereinbaren.

#### 4.5. Beratungsstandards, Dokumentation und Berichtswesen

Die **Beratungsstandards** der EAA werden maßgeblich bestimmt von den Grundsätzen der Verhältnisprävention sowie der Orientierungsberatung (vgl. Anlage 6.1).

Ergänzend wird auf folgende Beratungsstandards für EAA hingewiesen:

- stetige Weiterbildungen der EAA-Mitarbeiter,
- EAA Mitarbeiter kennen ihren Aufgabenbereich und grenzen sich zu etablierten und verstetigten Unterstützungssystemen und -angeboten gut ab,
- EAA-Mitarbeiter erfüllen eine reine Lotsenfunktion d.h. sie kennen Ansprechpartner für spezifische, in die Tiefe gehende Beratungsbedarfe und vermitteln an diese.

Aktivitäten der EAA-Berater in Bezug auf die Bedarfe der Arbeitgeber in Betrieben und Dienststellen sind zur Vermeidung von Überschneidungen mit dem Integrationsamt, den Integrationsfachdiensten und/oder den beteiligten Dritten (Netzwerkpartner/ Leistungsträger) der jeweiligen Region zu beraten und abzustimmen. In Einzelfällen kann der EAA- Berater den Arbeitgeber bei berechtigtem Bedarf/ Problemen nach Übergabe des Sachverhaltes an den zuständigen Netzwerkpartner/ Leistungsträger weiterhin unterstützen. Dieser Umfang ist je nach Einzelfall unterschiedlich sowie zu begründen und auf das nötige Maß zu begrenzen.

Die **Dokumentation** ist durch das vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte EDV-Programm „EAA DOQ“ unter Beachtung der Vorgaben des Auftraggebers vorzunehmen.

Um die Qualität des Beratungsangebotes zu sichern und fortzuentwickeln, hat der Auftragnehmer die Tätigkeit der Ansprechstelle nach näheren Vorgaben des Auftraggebers statistisch zu erfassen und termingerecht vorzulegen.

Dies dient auch der Erfüllung der sich aus § 27a Abs. 2 der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) ergebenden **Berichtspflicht** gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Der Bericht des Auftragnehmers gegenüber dem Auftraggeber erfolgt nach Aufforderung sowie kalenderjährlich automatisch zum 01.03. des Folgejahres. Er umfasst Strukturdaten, Falldaten sowie Daten zu sonstigen Aktivitäten des Auftragnehmers. Einzelheiten zu den zu erhebenden Daten finden sich in der Anlage 6.1.

### **5. Vergütung der zu erbringenden Leistung**

Die Verpflichtungen zur personellen Ausstattung und die finanziellen Leistungen ergeben sich aus den Vorgaben dieser Leistungsbeschreibung. An dieser Stelle sei insbesondere auf folgende Punkte hingewiesen:

- 1) Für alle Regionen (4 Lose) wird vom Auftraggeber eine finanzielle Ausstattung in Höhe von bis zu insgesamt 967.200,00 € pro Jahr der Ausgleichsabgabe für den Betrieb der EAA in Sachsen vorgehalten.
- 2) Pro Los (4 Lose) ergibt sich anhand der Anzahl von kleinen und mittelständigen Unternehmen ein gewichtetes Budget, welches seitens des Auftraggebers bis zur im



## Anlage 06: Leistungsbeschreibung

jeweiligen Los ausgewiesenen Höhe und entsprechend des Angebotes, das den Zuschlag erhält, finanziert wird. Dieses schließt auch sämtliche Nebenkosten, wie z. B. Reise- und Personalkosten, Kosten für Anmietung von bzw. kalkulatorische Kosten für Räumlichkeiten, Versicherungen, Kosten für Sachmittel und Öffentlichkeitsarbeit etc. mit ein. Die konkreten Personalkosten und Sachkosten sind vom Bieter je Los im Preisblatt (siehe Anlage 7) einzutragen.

Mit den angebotenen Preisen sind alle Kosten des Auftragnehmers abgegolten.

- 3) Die Entlohnung des Personales hat tarifgerecht zu erfolgen.
- 4) EAAs sind mit mindestens zwei Personen zu besetzen. Eine gegenseitige Vertretung des EAA Personals innerhalb der Geschäftsstelle ist zu gewährleisten.
- 5) Es ist möglich jede Region mit mehreren Fachkräften zu besetzen. Hierbei ist pro Fachkraft jeweils ein Mindeststellenanteil von 0,5 VZÄ vorzuhalten.
- 6) Die Kosten werden auf Basis eines jährlich einzureichenden und mit dem Auftraggeber abzustimmenden Kostenplanes erstattet. Die Personalkosten sind auf der Basis des zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültigen Tarifvertrages sowie der zu diesem Zeitpunkt anfallenden Lohnnebenkosten zu kalkulieren.
- 7) Die Kostenerstattung erfolgt auf der Grundlage eines jährlichen Bescheides durch den Auftraggeber.
- 8) Der Auftragnehmer erhält zweimonatlich 1/6 in Höhe der bewilligten Jahreskosten. Sollte eine Personalstelle vorübergehend nicht vollständig besetzt sein (bspw. aufgrund von Kündigung und einer verzögerten Wiederbesetzung), so dürfen die Kosten für diesen Zeitraum nur anteilmäßig abgerechnet werden. Nicht verbrauchte Mittel sind dem Auftraggeber bis zum 31.03. des jeweiligen Folgejahres auszuweisen und auf Anforderung zu erstatten.
- 9) Der Auftragnehmer ist berechtigt, die vereinbarten Personalkosten bei einer Erhöhung der Tarifverträge anzupassen. Er hat den Auftraggeber bei Bekanntgabe von Tarifänderungen oder Tarifverhandlungen, die zu einer voraussichtlichen Änderung der vereinbarten Preise führen, rechtzeitig zu informieren.

Der Name des Unterzeichnenden gilt als Unterschrift.

Ort, Datum

Name des Unterzeichnenden (Druckbuchstaben)