

## Vorlage Nr. 15/802

öffentlich

**Datum:** 22.02.2022  
**Dienststelle:** Fachbereich 53  
**Bearbeitung:** Frau Ries, Herr Rohde, Herr Boeckenbrink

<b>Schulausschuss</b>	<b>07.03.2022</b>	<b>Kenntnis</b>
<b>Sozialausschuss</b>	<b>08.03.2022</b>	<b>Beschluss</b>
<b>Ausschuss für Inklusion</b>	<b>31.03.2022</b>	<b>Kenntnis</b>

### Tagesordnungspunkt:

**Neuer gesetzlicher Auftrag für die Integrations/-Inklusionsämter gem. § 185a SGB IX: Errichtung und Organisation der "Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber"**

### Beschlussvorschlag:

Der Sozialausschuss beschließt die Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland sowie die Vereinheitlichung der Finanzierung der vom LVR-Inklusionsamt eingerichteten Beratungsangebote. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

### Ergebnis:

Entsprechend Beschlussvorschlag beschlossen.

### UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

### Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

### Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten: Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

## In leichter Sprache

Unternehmen müssen Menschen mit Behinderung beschäftigen.

Viele Unternehmen sind dabei unsicher  
und brauchen Hilfe.

Die Unternehmen wissen nicht, wie sie  
Menschen mit einer Behinderung finden und einstellen.



Daher wird es neue Beraterinnen und Berater geben.

Sie oder er wird Unternehmen unterstützen.

Zusammen sollen mehr Menschen mit Behinderung  
eine Arbeit finden.

Das Inklusions-Amt beim LVR gibt Geld für die  
Beratung.



Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim Inklusions-Amt in Köln anrufen:  
0221-809-4311.



Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache  
finden Sie hier:

[www.leichtesprache.lvr.de](http://www.leichtesprache.lvr.de)

Dort gibt es auch ein Heft in Leichter Sprache  
„Das Integrations-Amt stellt sich vor“.



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion - Menschenrechte - Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

## Zusammenfassung

Das Teilhabestärkungsgesetz vom 09.06.2021 überträgt den Integrations-/Inklusionsämtern ab dem 01.01.2022 als neue Aufgabe der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Errichtung und Organisation von „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ gemäß § 185a SGB IX.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen Arbeitgebende bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen. Sie stehen den ratsuchenden Arbeitgebenden in Fragen zur beruflichen Inklusion niedrigschwellig zur Verfügung. Sie sensibilisieren und lotsen Arbeitgebende proaktiv oder einzelfallbezogen. Ebenso unterstützen sie Arbeitgebende, Anträge bei den zuständigen Leistungsträgern zu stellen und bei der Kommunikation mit ihnen.

Das LVR-Inklusionsamt plant verteilt über das Rheinland die trägerunabhängige Beratung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, basierend auf den derzeitigen Beratungsstrukturen und den guten Erfahrungen der vergangenen Jahre, wie folgt zu organisieren:

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen sich aus den

- Fachberater\*innen für Inklusion bei den Kammern sowie
- Fachberater\*innen der Integrationsfachdienste

an acht ausgewählten Standorten im Rheinland zusammensetzen.

Somit wird ein flächendeckendes, vernetztes und niederschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot für alle Arbeitgebende (Handel, Industrie, Handwerk, Landwirtschaft, freie Berufe, Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltung usw.) gewährleistet.

Die Koordination, Strukturierung sowie inhaltlich-fachliche Begleitung und finanzielle Abwicklung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber wird dem gesetzlichen Auftrag nach beim LVR-Inklusionsamt liegen. Die Verantwortung der Koordination sowie die inhaltlich-fachliche An- und Begleitung liegen in der Abteilung des Technischen Beratungsdienstes (53.20), das Verwaltungsverfahren sowie die finanzielle Abwicklung liegen in der Abteilung Inklusionsbegleitung (53.30).

Zur Finanzierung der neuen Aufgabe werden Mittel der Ausgleichsabgabe verwendet. Hierzu dürfen die Integrationsämter 2 % der an den Bund in den Ausgleichsfond abzuführenden Mittel einbehalten und für diese Aufgabe verwenden. Dem LVR-Inklusionsamt stehen demnach für die Organisations- und Strukturentwicklung jährlich rund 1,7 Mio. € zur Verfügung.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtungen Z1 (Die Partizipation von Menschen mit Behinderung ausgestalten), Z2 (Die Personenzentrierung weiterentwickeln), Z9 (Menschenrechtsbildung systematisch betreiben) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

## **Begründung der Vorlage Nr. 15/802:**

### **1. Ausgangslage – neuer gesetzlicher Auftrag**

Die neuen Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gemäß § 185a SGB IX dienen als zusätzlicher Baustein zur Förderung und Unterstützung des inklusiven Arbeitsmarktes gemäß Art. 27 der UN-BRK. Durch die Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen verstärkt diejenigen Arbeitgebenden erreicht werden, die bislang noch keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen bzw. die noch keinen für sich geeigneten Zugang zu den sozialen Sicherungs- und Rehabilitationssystemen im beruflichen Kontext gefunden haben.

Bestehende Beratungsstrukturen und -Angebote sollen mit der Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nicht ersetzt, sondern sinnvoll ergänzt werden.

Denn nach wie vor ist die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Behinderung schwierig. Fast 44.000 Arbeitgeber in Deutschland, die beschäftigungspflichtig sind, beschäftigen keinen einzigen schwerbehinderten Menschen.

Ziel der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ist es, die Arbeitgebenden zur Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung zu gewinnen. Sie stehen für eine unabhängige Beratung zur Verfügung und sind den Arbeitgebenden bei Anträgen bei den zuständigen gesetzlichen Leistungsträgern behilflich.

Das bedeutet, die gesetzlichen Zuständigkeiten vor allem der Arbeitsagenturen für die Arbeitsvermittlung sowie der Rentenversicherungsträger für die Prävention und Rehabilitation bleiben bestehen. Auch an den bestehenden Aufgaben und Strukturen der Integrationsfachdienste ändert sich nichts.

Die Integrations-/Inklusionsämter werden vom Gesetzgeber mit Wirkung zum 1. Januar 2022 im Rahmen des neuen § 185a SGB IX beauftragt, die Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber flächendeckend zu beauftragen, zu organisieren und anzuleiten.

#### **1.1. Rechtsgrundlagen**

##### **§ 185a SGB IX**

*Der Rechtstext im Wortlaut:*

*„§ 185a Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber*

*(1) Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.*

*(2) Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber werden als begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Sie haben die Aufgabe,*

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

(3) Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind flächendeckend einzurichten. Sie sind trägerunabhängig.

(4) Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen

1. für Arbeitgeber schnell zu erreichen sein,
2. über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist, sowie
3. in der Region gut vernetzt sein.

(5) Die Integrationsämter beauftragen die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber tätig zu werden. 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."

#### **§ 27a Abs. 2 SchwbAV**

(2) Die Länder legen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales jährlich zum 30. Juni 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. Juni 2022 nach § 36 nicht mehr an den Ausgleichsfonds abzuführen sind, für diesen Zweck. Der Bericht kann auch gesammelt durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen erfolgen.

### **1.2. Empfehlung der BIH zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX**

Eine konkrete Umsetzungsanweisung liefert der Gesetzestext nicht. Die Integrations-/Inklusionsämter entscheiden im Rahmen des föderalen Charakters der Aufgabe. Dies bedingt, dass die Wahrnehmung der neuen Aufgabe in den einzelnen Bundesländern innerhalb des vorgegebenen gesetzlichen Rahmens unterschiedlich sein kann und wird.

Auf Bundesebene hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Arbeitsgruppen bundesweite Rahmenempfehlungen (Statistik und Dokumentationspflichten, Anforderungen Träger und Berater\*innen, Abgrenzung zur bereits vorhanden Aufgaben aus dem SGB IX) auf den Weg gebracht. Im November 2021 hat die BIH die Arbeitsergebnisse nach Beschlussfassung im Fachausschuss Schwerbehindertenrecht in einer Empfehlung

zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX veröffentlicht (vgl. Anlage 1).

Die BIH-Empfehlungen ist aufgrund der Regelung des § 27a Abs. 2 SchwbAV (Berichtspflicht) mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) abgestimmt.

### **1.3. Anforderungen an die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber**

Aus den Kernelementen des § 185a SGB IX

- Finanzierung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe
- Information
- Beratung
- Unterstützung
- Ansprache
- Sensibilisierung
- Lotsenfunktion
- Flächendeckende Einrichtung
- Erreichbarkeit
- Qualifikation
- Vernetzung

ergeben sich für die Praxis nicht nur eine Anzahl neuer Herausforderungen und Aufgaben für das LVR-Inklusionsamt, sondern auch für die zu beauftragenden Träger und die zukünftig in diesem Kontext handelnden Personen bzw. Fachberater\*innen.

#### *Aufgaben*

In der BIH-Empfehlung wird dargelegt, dass die Rolle der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber maßgeblich von den Grundsätzen der Verhältnisprävention sowie der Orientierungsberatung bestimmt werden. Ihre Leistungen werden für private sowie öffentliche Arbeitgebende und ohne vorherigen Antrag erbracht. Die Arbeitgebenden sollen proaktiv für die Ausbildung, Einstellung und (Weiter-) Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewonnen werden.

Wenn sich Arbeitgebende 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.

#### *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 Integrations-/Inklusionsamtes im Sinne der Einheitlichkeit und des „Corporate Design“, kenntlich zu machen,
- Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Wirtschaftsverbänden und Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft (Kammern),
- Vorhalten eines Netzwerkes in die regionale Wirtschaft,
- 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,
  - Tätigkeiten der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber 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 einer angemessenen Tarifentlohnung in Anlehnung an den TV-L oder TVÖD mit dem Ziel einer personellen Kontinuität.

*Aus der BIH-Empfehlung ergeben sich folgende fachlichen Anforderungen für die Berater\*innen*

- 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 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 Reha-Trägern, 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.

*Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung*

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind eng mit den Rehabilitationsträgern und den Integrations-/Inklusionsämtern vernetzt. Die Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern stellt einen wesentlichen Baustein des Angebotes an die Arbeitgebenden dar. Für die Bewilligung von Leistungen an den Arbeitgebenden oder den schwerbehinderten Menschen bleibt es bei den



bisherigen Zuständigkeiten der Rehabilitationsträger und Integrations-/Inklusionsämter.

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.

#### *Berichtswesen*

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber erstellen kalenderjährlich einen Bericht für ihr Integrations-/Inklusionsamt. Er umfasst Strukturdaten, Falldaten sowie Daten zu ihren sonstigen Aktivitäten. Die Integrations-/Inklusionsämter leiten diese Daten an die BIH ergänzt um einen Bericht über ihre eigenen Aktivitäten weiter.

Auf der Grundlage dieser Daten berichten die Integrations-/Inklusionsämter über die BIH an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

- 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.

## **2. Umsetzung des § 185a SGB IX durch das LVR-Inklusionsamt**

Im Folgenden wird die Implementierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland dargestellt.

Sie erfolgt in enger und regelmäßiger Abstimmung mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit.

Die nachfolgende dargestellte rheinische Struktur wird sich auch im Westfälischen wiederfinden und umgekehrt.

### **2.1. Die Integrationsfachdienste im Rheinland**

Die Integrationsfachdienste (IFD) im Rheinland existieren seit mehr als 40 Jahren. Sie stellen ein Beratungs- und Begleitungsangebot für im ersten Arbeitsmarkt beschäftigte Menschen mit einer Schwerbehinderung und deren Arbeitgebende dar. Im Mittelpunkt der Beratung und Begleitung der IFD, die im Rheinland behinderungsspezifisch organisiert sind, steht – neben der Beratung der Arbeitgebenden – die arbeitsbegleitende / psychosoziale Begleitung der Menschen mit einer Schwerbehinderung.

In diesem Zusammenhang soll der IFD sowohl die Interessen der Personen mit Schwerbehinderung als auch deren Arbeitgebende berücksichtigen und auf eine Lösung hinarbeiten, die für beide Parteien tragfähig und angemessen ist. Demnach hat der IFD immer beide Kundengruppen – Arbeitgebende als auch beschäftigte Menschen mit Schwerbehinderung – und ihre berechtigten Interessen zu berücksichtigen.

Die Aufgaben der IFD sind in §§ 192 ff. SGB IX dargestellt. Auch wenn einige dieser Aufgaben ähnlich oder teilweise deckungsgleich zu den in 1.1. und 1.3.

dargestellten Aufgaben und Anforderungen sind, ergibt sich doch durch die genannte Kundenstruktur ein anderer Auftrag als den der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber gem. § 185a SGB IX.

Neben den in § 193 SGB IX genannten Aufgaben der IFD sind in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren weitere Aufgaben für die IFD hinzugekommen.

Diese sind

- die Unterstützung von Personen aus den Werkstätten für behinderte Menschen beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen des Programms „LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion“, welches gemeinsam von den LVR-Fachbereichen Eingliederungshilfe und Inklusionsamt verwaltet wird (Vorlage Nr. 14/2065) sowie
- die Berufsorientierung und Arbeits- und Ausbildungsvermittlung von Schülerinnen und Schülern mit einem Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung gemäß dem Landesprogramm KAOA-STAR (Kein Abschluss ohne Anschluss – Schule trifft Arbeitswelt“ – Vorlage Nr. 14/376).

In den rheinischen IFD, die im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes die genannten Aufgaben durchführen, arbeiten derzeit ca. 330 Fachberater\*innen bei 40 beteiligten Trägervereinen oder –Gesellschaften. Das LVR-Inklusionsamt ist Hauptkostenträger und für die Ausführung der o.g. Aufgaben weiterhin verantwortlich (§ 194 Abs. 1 SGB IX).

Die IFD im Rheinland erreichen pro Jahr ca. 15.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung sowie deren Arbeitgebenden.

Nähere Einzelheiten zu der Arbeit der Integrationsfachdienste im Rheinland finden sich im Jahresbericht ([https://publi.lvr.de/publi/PDF/904-LVR-Jahresbericht\\_2020\\_barrierefrei.pdf](https://publi.lvr.de/publi/PDF/904-LVR-Jahresbericht_2020_barrierefrei.pdf)) sowie auf der Internetseite des LVR-Inklusionsamtes ([www.ifd.lvr.de](http://www.ifd.lvr.de)).

## **2.2. Die Fachberatung für Inklusion bei den Kammern im Rheinland: Das Erfolgsmodell des LVR-Inklusionsamtes als Vorbild für den Gesetzgeber**

Seit dem Jahr 2001 hat sich das LVR-Inklusionsamt bereits mit der Frage beschäftigt, wie mehr Arbeitgebende für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sensibilisiert, informiert und einzelfallbezogen begleitet werden können. Aus dieser Fragestellung wurde die Idee der Fachberatung bei der Handwerkskammer zu Köln zunächst im Rahmen eines Modellvorhabens konzipiert. Das bis dato dreigliedrige Beratungssystem (Technischer Beratungsdienst, Integrationsfachdienst, Fachstellen für Menschen mit Behinderungen) wurde somit um eine Beratung speziell für Arbeitgebende (Fokus: Klein- und Kleinstunternehmen) erweitert.

Die gesetzliche Grundlage hierfür findet sich in **§ 185 Abs. 2 S. 7 SGB IX**:

*Das Integrationsamt benennt in enger Abstimmung mit den Beteiligten des örtlichen Arbeitsmarktes Ansprechpartner, die in Handwerks- sowie in Industrie- und Handelskammern für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen, um sie über Funktion und Aufgaben der Integrationsfachdienste aufzuklären, über*

*Möglichkeiten der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben zu informieren und Kontakt zum Integrationsfachdienst herzustellen.*

Das Modellvorhaben wurde aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zunächst für zwei Jahre finanziert. Nach einer weiteren Verlängerung wurde 2008 mit Beschluss der Vorlage 12/2946 durch den Sozialausschuss das Modellvorhaben in eine unbefristete Förderung überführt. Ziel war es, die Verbreiterung des Angebots für Arbeitgebende in der gesamten Fläche des Rheinlands über die drei Handwerkskammerbezirke sicherzustellen und weitere Erkenntnisse und Erfahrungswerte zu sammeln.

An der Systematik und der Qualität der Fachberatung wurde kontinuierlich weitergearbeitet: Nach den Handwerkskammern konnten im Laufe der Jahre auch Industrie- und Handelskammern im Rheinland sowie die Landwirtschaftskammer NRW für eine Kooperation gewonnen werden. Heute sind neun Berater\*innen rheinlandweit als Fachberater\*innen für Inklusion bei rheinischen Kammern der Wirtschaft im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes tätig.

Nähere Einzelheiten zu der Arbeit der Fachberater\*innen finden sich im Jahresbericht ([https://publi.lvr.de/publi/PDF/904-LVR-Jahresbericht\\_2020\\_barrierefrei.pdf](https://publi.lvr.de/publi/PDF/904-LVR-Jahresbericht_2020_barrierefrei.pdf)) sowie auf der Internetseite des LVR-Inklusionsamtes ([https://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/inklusionsamt/fachberatung/kammerberatung/kammerberatung.jsp](https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/fachberatung/kammerberatung/kammerberatung.jsp)).

Die erfolgreiche Arbeit des LVR-Inklusionsamtes in Sachen wirtschaftsnahe Unternehmensberatung für berufliche Inklusion diene dem Gesetzgeber teilweise als Vorbild bzw. Vorlage für diesen neuen Aufgabenbereich, wie er sich nun in § 185a SGB IX wiederfindet.

### **2.3. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland**

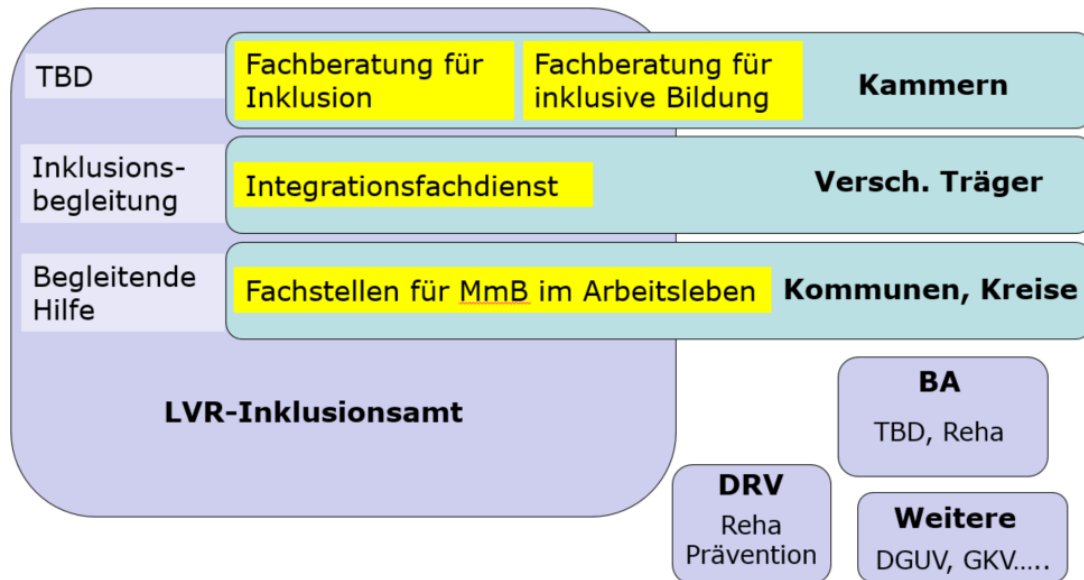
Die Organisation und Strukturierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber als neue und zusätzliche Aufgabe für das LVR-Inklusionsamt soll im Rheinland und in Westfalen/Lippe auf den guten bereits bestehenden Beratungsstrukturen in NRW aufbauen.

Der Aufbau sogenannter Doppelstrukturen soll somit vermieden werden. Kern dieser vorhandenen Beratungsstrukturen im Rheinland bilden die bereits jetzt durch das LVR-Inklusionsamt organisierten bzw. verantworteten

- Integrationsfachdienste
- Technischer Beratungsdienst (TBD)
- Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
- Fachberatung für Inklusion bei den Kammern.

Ergänzt wird dieses Angebot durch das Modellvorhaben „Fachberatung für inklusive Bildung“ bei der IHK zu Köln, IHK zu Düsseldorf (im Aufbau) und IHK Mittlerer Niederrhein (im Aufbau).

Die Beratungslandschaft aus Sicht und im Kontext des LVR-Inklusionsamtes lässt sich im folgenden Schaubild zusammenfassen:



Das LVR-Inklusionsamt plant verteilt über das Rheinland die trägerunabhängige Beratung über Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber, basierend auf den derzeitigen Beratungsstrukturen und den guten Erfahrungen der vergangenen Jahre, wie folgt zu organisieren:

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sollen sich aus den

- Fachberater\*innen für Inklusion bei den Kammern sowie
- Zusätzlichen Fachberater\*innen der Integrationsfachdienste

an den folgenden acht ausgewählten Standorten im Rheinland zusammensetzen.

Standorte im Rheinland (vgl. Anlage 2, Rheinlandkarte):

- Region W: Wuppertal - Bergisches Städtedreieck
- Region K: Köln - Mittelrhein
- Region E: Essen - MEO
- Region D: Düsseldorf - Mettmann
- Region BN: Bonn - Rhein-Sieg
- Region AC: Aachen - Euregio
- Region MG: Mönchengladbach - Mittlerer Niederrhein
- Region DU: Duisburg - Niederrhein

Somit wird ein flächendeckendes, vernetztes und niederschwelliges Beratungs- und Unterstützungsangebot für alle Arbeitgebenden (Handel, Industrie, Handwerk, Landwirtschaft, freie Berufe, Gesundheitswesen, öffentliche Verwaltung usw.) gewährleistet.

Außerdem finden aktuell Gespräche mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) NRW mit dem Ziel statt, dass diese die Aufgabe der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber in den rheinischen Regionen mit übernimmt, in denen es derzeit keine Fachberatung bei den Kammern gibt.

Die Koordination, Strukturierung sowie inhaltlich-fachliche Begleitung und finanzielle Abwicklung über die Mittel der Ausgleichsabgabe der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber wird dem gesetzlichen Auftrag nach beim LVR-Inklusionsamt liegen. Die Verantwortung der Koordination sowie die inhaltlich-fachliche An- und Begleitung liegt in der Abteilung des Technischen Beratungsdienstes (53.20), das Verwaltungsverfahren sowie die finanzielle Abwicklung liegt in der Abteilung Inklusionsbegleitung (53.30).

Wie beschrieben sind zum jetzigen Zeitpunkt bereits neun Fachberater\*innen für Inklusion bei Kammern in Kooperation für das LVR-Inklusionsamt tätig. Insgesamt ist perspektivisch von zukünftig bis zu 20 externen Berater\*innen (inkl. der bisherigen 9 Fachberater\*innen) zur Gewährleistung eines flächendeckenden Angebots bei unterschiedlichen Trägern auszugehen.

Der technische Beratungsdienst des LVR-Inklusionsamtes wird, wie bisher bereits in der Praxis erfolgreich erprobt und umgesetzt, mit der fachlich und inhaltlichen Führung und Steuerung dieser Berater\*innen beauftragt. Durch den neuen gesetzlichen Auftrag im Zusammenhang mit den daraus resultierenden Anforderungen an die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber bekommt diese Steuerung, Führung, Koordination und Anleitung einen offiziellen und dauerhaften Charakter mit Berichtspflicht gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Dazu wird in der Abteilung 53.20 eine Koordinationsstelle „Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber“ eingerichtet. Die Bewerbungsfrist endete am 20.01.2022. In der Abteilung 53.30 wird außerdem eine 50%ige Sachbearbeiter\*innenstelle für die verwaltungstechnische und finanzielle Abwicklung der neuen Aufgabe geschaffen.

Auch das LWL-Inklusionsamt Arbeit will die in vergleichbarer Weise die aufgebauten und vorhandenen Beratungsstrukturen (IFD, Kammern) für die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nutzen.

Das LVR-Inklusionsamt sowie das LWL-Inklusionsamt Arbeit führen regelmäßig Gespräche mit der Regionaldirektion Düsseldorf sowie mit den Rentenversicherungsträgern in Nordrhein-Westfalen zur Einführung der neuen Aufgabe. Der Abschluss einer Kooperationsvereinbarung ist in Vorbereitung. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen (MAGS) ist in den Prozess eingebunden.<sup>1</sup>

Bis zum Ende des zweiten Quartals 2022 werden die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland an den Start gehen. Auf Bundesebene ist mit dem BMAS ein Start der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber ebenfalls bis zum Ende des zweiten Quartals 2022 abgestimmt.

---

<sup>1</sup> Auf Bundesebene gibt es unter Federführung der BIH einen Beirat zu § 185a SGB IX, in dem die BDA, der DGB, die DRV Bund, die BA, der DBR sowie die Schwerbehindertenvertretungen vertreten sind.

Das LVR-Inklusionsamt plant außerdem, die Umsetzung des § 185a SGB IX im Rheinland durch ein mehrjähriges Forschungsprojekt begleiten und evaluieren zu lassen. Dieses aus der Ausgleichsabgabe finanzierte Projekt soll von einer oder im Verbund von mehreren Hochschulen durchgeführt werden und 2023 starten. Eine entsprechende Vorlage für den Sozial- sowie Schulausschuss ist für das zweite Halbjahr 2022 eingeplant.

#### **2.4. Finanzierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber**

Zur Finanzierung der neuen Aufgabe werden Mittel aus der Ausgleichsabgabe verwendet. Die Integrations-/Inklusionsämter 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.

Dem LVR-Inklusionsamt stehen demnach für die Organisations- und Strukturentwicklung jährlich rund 1,7 Mio. € zusätzlich zur Verfügung.

Da die Finanzierung der bisherigen Beratungsangebote der Kammerberatung sowie der Integrationsfachdienste uneinheitlich war, wird mit der Neueinrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber auch die Finanzierung aller durch das LVR-Inklusionsamt finanzierten Beratungsangebote (bei Kammern und IFD-Trägern) vereinheitlicht.

Grundlage hierfür sind die seit Jahren bestehenden Verträge mit den IFD-Trägern, die eine Vollkostenfinanzierung der Personalkosten sowie einer Pauschale beinhaltet, die Aufwendungen für Miete, Sach-, Verwaltungs- und Gemeinkosten abdecken (Vorlage Nr. 40/1416).

Im Zuge der Vereinheitlichung der Finanzierung werden die anerkennungsfähigen Personalkosten in einem Bereich zwischen TVöD E 9b und E 11 VKA (Tarifvertrag öffentlicher Dienst – Verband kommunaler Arbeitgeber) oder dieser Eingruppierung entsprechenden Entlohnung liegen. Dies ist vergleichbar mit der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegten Finanzierung der Beratungsangebote der sog. Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (BMAS - Teilhabeberatungsverordnung - EUTBV vom 14.06.2021, vgl. Anlage 3).

Durch die zusätzlich zu den vorhandenen Stellen der Kammerberatung einzurichtenden Stellen bei Kammern und IFD-Trägern sowie die Vereinheitlichung der Finanzierung aller Beratungsangebote entstehen dem LVR-Inklusionsamt jährliche, aus der Ausgleichsabgabe zu finanzierende Mehrkosten von bis zu 2,1 Mio. €. Die Finanzierung sichert für die kommenden Jahre die Aufrechterhaltung des bestehenden guten Angebotes der Integrationsfachdienste im Rheinland sowie die Einführung und Vernetzung des neuen Angebotes der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX.

Die in den Abteilungen 53.20 (Koordination) und 53.30 (Sachbearbeitung) neu eingerichteten Stellen (1,5 VZÄ) sind Personalkosten, die gemäß § 160 Abs. 5 Satz 2 SGB IX nicht aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden können.

### **3. Umsetzungsstand auf Bundesebenen**

Je nach Bundesland werden die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ bei unterschiedlichen Trägern (Kammern, Dienstleistungsnetzwerke, Integrationsfachdienste) angesiedelt. Derzeit werden verschiedene Konzeptions- und Umsetzungsstände bei den Integrations- / Inklusionsämtern deutlich. Die BIH hat hierzu auf Anfrage des BMAS eine Abfrage bei den Inklusions-/ Integrationsämtern mit Stand 31.01.2022 durchgeführt (vgl. Anlage 4).

Das BMAS strebt an, eine verbindliche bundesweite Abkürzung für die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, ein Logo für die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sowie die zentralen Templates ‚Briefkopf‘, ‚PowerPoint-Vorlage‘ und ‚E-Mail-Signatur‘ einzuführen. Erste Überlegungen und Abstimmungen finden hierzu mit den Integrations-/Inklusionsämtern auf der Ebene der BIH statt.

### **4. Beschlussvorschlag**

Der Sozialausschuss beschließt die Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland sowie die Vereinheitlichung der Finanzierung der vom LVR-Inklusionsamt eingerichteten Beratungsangebote. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

In Vertretung

Prof. Dr. Faber

---

**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)**

## **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 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**

<b>Bisherige Aufgaben und Arbeitsweisen der IFD</b>	<b>Aufgaben und Arbeitsweisen der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen (EAA)</b>
<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)

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

**2. Falldaten der Einheitlichen Ansprechstellen**

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

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

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

### **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**

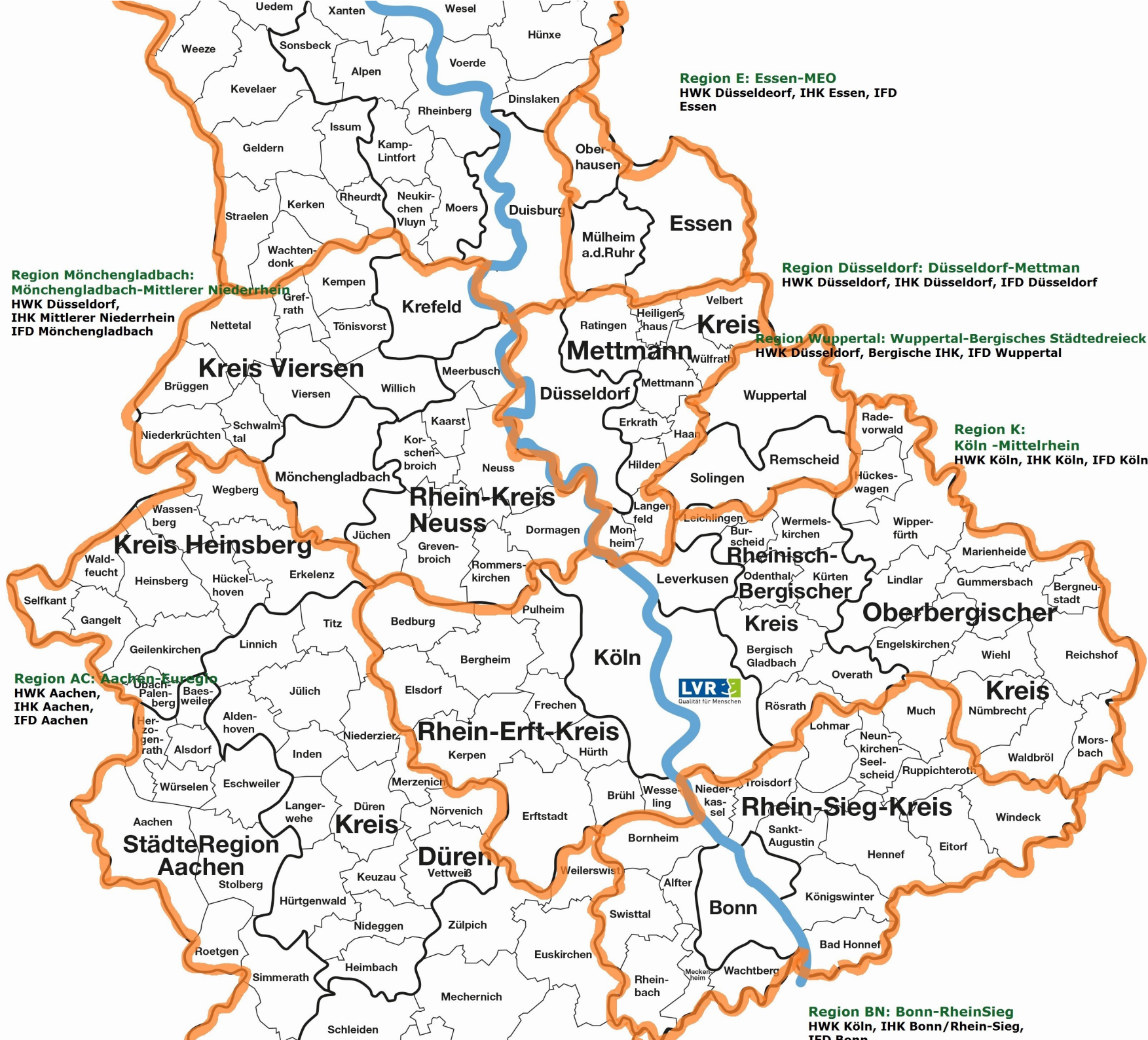
Niederschwelliges Angebot an Arbeitgeber ohne weitere Festlegungen zur verbindlichen Zusammenarbeit. Es geht dabei um Informationsgewinnung bzw. -weitergabe nach einer Anfrage seitens des Arbeitgebers z.B. über Zuständigkeiten / Ansprechpartner, Leistungsträger oder um eine Initiative der EA zur Sensibilisierung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



**Region Mönchengladbach:**  
Mönchengladbach-Mittlerer Niederrhein  
HWK Düsseldorf, IHK Mittlerer Niederrhein  
IFD Mönchengladbach

**Region E: Essen-MEO**  
HWK Düsseldorf, IHK Essen, IFD Essen

**Region Düsseldorf: Düsseldorf-Mettman**  
HWK Düsseldorf, IHK Düsseldorf, IFD Düsseldorf

**Region Wuppertal: Wuppertal-Bergisches Städtedreieck**  
HWK Düsseldorf, Bergische IHK, IFD Wuppertal

**Region K: Köln-Mittelrhein**  
HWK Köln, IHK Köln, IFD Köln

**Region AC: Aachen-Euregio**  
HWK Aachen, IHK Aachen, IFD Aachen



**Region BN: Bonn-RheinSieg**  
HWK Bonn, IHK Bonn/Rhein-Sieg, IFD Bonn

# **Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

## **Verordnung zur Weiterführung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung**

### **(Teilhabeberatungsverordnung – EUTBV)**

**Vom 14. Juni 2021**

Auf Grund des § 32 Absatz 7 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, der durch Artikel 2 Nummer 2 Buchstabe b des Gesetzes vom 10. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2135) eingefügt worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

#### **Inhaltsübersicht**

§ 1	Beratungsangebote, Finanzierung
§ 2	Beratung, Unabhängigkeit
§ 3	Finanzierung der Beratungsangebote, Verteilungsschlüssel
§ 4	Gegenstand und Höhe des Zuschusses pro Vollzeitäquivalent
§ 5	Personalausgaben
§ 6	Sachausgaben
§ 7	Antragsberechtigte
§ 8	Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses
§ 9	Zuteilungsverfahren
§ 10	Zuständigkeit, Antragsverfahren, Ausschlussfrist
§ 11	Gewährung und Auszahlung
§ 12	Dauer und Zeitraum der Bewilligungsperiode
§ 13	Tätigkeitsnachweis, Belegprüfung, Qualitätssicherung
§ 14	Datenerhebung
§ 15	Mitteilungspflichten, sonstige Bestimmungen
§ 16	Inkrafttreten

#### **§ 1**

##### **Beratungsangebote, Finanzierung**

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert bundesweit ergänzende, niedrigschwellige Beratungsangebote zu Leistungen der Rehabilitation und Teilhabe für Ratsuchende. Diese ergänzende Teilhabeberatung wird unabhängig von der Beratung der Leistungsträger und Leistungserbringer erbracht.

(2) Die Träger der Beratungsangebote erhalten einen Zuschuss, um Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen sowie ihre Angehörigen dabei zu unterstützen, ihre Rechte auf Chancengleichheit, Selbstbestimmung, eigenständige Lebensplanung und individuelle Teilhabeleistungen zu verwirklichen.

(3) Leistungserbringer sind ausnahmsweise für Zuschüsse zu berücksichtigen, wenn dies für eine ausreichende Abdeckung an regionalen Beratungsangeboten erforderlich ist. In diesem Fall ist von den Trägern der Beratungsangebote eine organisatorische, finanzielle und wirtschaftliche Unabhängigkeit der ergänzenden Teilhabeberatung von den Bereichen der Leistungserbringung nachzuweisen.

§ 2

**Beratung, Unabhängigkeit**

(1) Das Beratungsangebot soll Ratsuchenden insbesondere im Vorfeld und während der Beantragung konkreter Leistungen die notwendige Orientierungs-, Planungs- und Entscheidungshilfe geben.

(2) Die Inanspruchnahme der Beratung ist für die Ratsuchenden unentgeltlich. Sie setzt weder eine regionale Anbindung an ein Beratungsangebot voraus noch ist sie an eine Teilhabebeeinträchtigung geknüpft.

(3) Die Beraterinnen und Berater sind ausschließlich den Ratsuchenden verpflichtet. In der Beratung sollen soweit wie möglich Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen sowie deren Angehörige als Beraterinnen und Berater tätig werden.

(4) Die Beratungsangebote leisten keine rechtliche Prüfung von Einzelfällen sowie keine Begleitung in Widerspruchs- und Klageverfahren.

§ 3

**Finanzierung der Beratungsangebote, Verteilungsschlüssel**

(1) Wird die Anzahl der dem Gebiet eines Landes zugeordneten Vollzeitäquivalente nicht ausgeschöpft, ist den antragstellenden Trägern der Beratungsangebote, die die Voraussetzungen nach § 8 erfüllen, ein Zuschuss zu gewähren.

(2) Die Vollzeitäquivalente verteilen sich wie folgt:

Land	Vollzeitäquivalente
Baden-Württemberg	76,2
Bayern	102,1
Berlin	20,5
Brandenburg	26,5
Bremen	3,9
Hamburg	10,5
Hessen	43,5
Mecklenburg-Vorpommern	18,8
Niedersachsen	64,3
Nordrhein-Westfalen	113,4
Rheinland-Pfalz	31,0
Saarland	6,6
Sachsen	30,3
Sachsen-Anhalt	20,9



Land	Vollzeitäquivalente
Schleswig-Holstein	22,7
Thüringen	18,7

(3) Der Zuschuss wird abweichend von Absatz 1 nicht gewährt, wenn dadurch ein regionales Überangebot entsteht. Ein regionales Überangebot liegt vor, wenn der für das Land errechnete Referenzwert pro zu bewilligendem Vollzeitäquivalent die Einwohnerzahl des betreffenden Landkreises, der betreffenden kreisfreien Stadt oder des Bezirkes der Stadtstaaten pro zu bewilligendem Vollzeitäquivalent überschreitet.

Land	Referenzwert
Baden-Württemberg	145 179
Bayern	128 019
Berlin	178 093
Brandenburg	94 827
Bremen	173 231
Hamburg	175 881
Hessen	143 927
Mecklenburg-Vorpommern	85 598
Niedersachsen	124 074
Nordrhein-Westfalen	158 177
Rheinland-Pfalz	131 856
Saarland	151 108
Sachsen	134 403
Sachsen-Anhalt	105 698
Schleswig-Holstein	127 590
Thüringen	114 482

(4) Der Zuschuss pro Beratungsangebot umfasst mindestens ein Vollzeitäquivalent und ist auf maximal drei Vollzeitäquivalente begrenzt. Ein Vollzeitäquivalent entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden.

§ 4

**Gegenstand und Höhe des Zuschusses pro Vollzeitäquivalent**

Der Zuschuss wird für Personal- und Sachausgaben gewährt. Er ist auf jährlich 95 000 Euro pro Vollzeitäquivalent begrenzt.

§ 5

**Personalausgaben**

Für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Beraterinnen und Berater wird ein Zuschuss unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation und Tätigkeit bis zur Höhe der Entgeltgruppe 12 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst Bund in seiner jeweils gültigen Fassung gewährt. Die Träger der Beratungsangebote dürfen ihre Beschäftigten nicht besserstellen als vergleichbare Bundesbedienstete.

§ 6

**Sachausgaben**

(1) Für Sachausgaben kann ein Zuschuss gewährt werden für:

1. eine Erstausrüstung in Höhe einer einmaligen Pauschale bei der ersten Bewilligung nach dieser Verordnung von 1 000 Euro pro Vollzeitäquivalent und Bewilligungsperiode,
2. Verwaltungsausgaben in Höhe einer Jahrespauschale von 10 750 Euro je vollem Kalenderjahr und Vollzeitäquivalent oder anteilig in Höhe eines Zwölftels der Jahrespauschale für jeden vollen Monat der Bewilligung,
3. erforderliche Ausgaben für besondere Bedarfslagen der Ratsuchenden, um das Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen, zum Beispiel Ausgaben für Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetscher oder eine aufsuchende Beratung,
4. erforderliche Ausgaben für Sprachdolmetscherinnen und Sprachdolmetscher,
5. erforderliche Ausgaben bis zu einer Höhe von 5 Prozent des bewilligten Zuschusses für einen zusätzlichen Aufwand ehrenamtlich tätiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Beispiel für Schulungen und Qualifizierungen,
6. erforderliche Ausgaben im Zusammenhang mit der Qualifizierung und Weiterbildung der Beraterinnen und Berater,
7. erforderliche Ausgaben für Räume zur Durchführung der Beratung,
8. Ausgaben für regionale Öffentlichkeitsarbeit bis zur Höhe von 1 000 Euro pro vollem Kalenderjahr und Vollzeitäquivalent oder anteilig bis zur Höhe eines Zwölftels des Jahreshöchstbetrages für jeden vollen Monat der Bewilligung.

(2) Sachausgaben nach Absatz 1 Nummer 3, 4, 6 und 7 sind bis zu einer Überschreitung von 20 Prozent gegenseitig deckungsfähig.

§ 7

**Antragsberechtigte**

Antragsberechtigt für die Gewährung von Zuschüssen sind juristische Personen mit Sitz in Deutschland. Nicht antragsberechtigt sind Rehabilitationsträger nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch.

## § 8

### **Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses**

(1) Der Antragsteller muss zuverlässig sein. Er ist zuverlässig, wenn er die Gewähr dafür bietet, das Beratungsangebot ordnungsgemäß auszuüben. Ein Mangel der Zuverlässigkeit kann insbesondere dann vorliegen, wenn der Antragsteller oder eine Person, deren Verhalten dem Antragsteller aufgrund einer leitenden Stellung zuzurechnen ist,

1. der Verpflichtung zur Zahlung von Steuern und Abgaben nicht nachgekommen ist,
2. sozialversicherungsrechtliche oder arbeitsrechtliche Pflichten verletzt,
3. im Rahmen der beruflichen Tätigkeit nachweislich eine schwere Verfehlung begangen hat, durch die die Integrität des Antragstellers infrage gestellt wird oder
4. beim Antragsteller mangelnde wirtschaftliche Leistungsfähigkeit besteht.

(2) Der Antragsteller muss fachlich geeignet sein. Davon ist insbesondere auszugehen, wenn der Antragsteller oder die Beraterinnen und Berater Erfahrungen im Bereich der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen haben.

(3) Der Antragsteller muss glaubhaft machen,

1. ein behinderungsübergreifendes Beratungsangebot vorzuhalten,
2. die Niedrigschwelligkeit des Beratungsangebotes in seiner inhaltlichen, räumlichen, sozialen und zeitlichen Dimension zu gewährleisten und
3. die Unabhängigkeit der Beraterinnen und Berater sicherzustellen.

(4) Ein Zuschuss wird nicht gewährt, wenn das Beratungsangebot zum Zwecke der Gewinnerzielung erfolgt.

## § 9

### **Zuteilungsverfahren**

(1) Erfüllen bezogen auf das Gebiet eines Landes mehr Antragsteller die Voraussetzungen für die Gewährung des Zuschusses nach § 8 als für das Land Vollzeitäquivalente nach § 3 Absatz 2 vorgesehen sind oder würde durch die Bewilligung ein regionales Überangebot entstehen, tritt hinsichtlich der Antragsteller im Gebiet des betreffenden Landes, des betreffenden Landkreises oder der betreffenden kreisfreien Stadt oder des Bezirkes des Stadtstaates an die Stelle des Anspruchs nach § 3 Absatz 1 ein Anspruch der Antragsteller auf Teilnahme an einem Zuteilungsverfahren.

(2) Die Verteilung des Zuschusses auf die Antragsteller erfolgt in der Rangfolge des Vorliegens der folgenden Kriterien:

1. Erforderlichkeit des Beratungsangebots zur Umsetzung eines flächendeckenden, wohnortnahen Angebots,
2. Einsatz von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen sowie deren Angehörige als hauptamtliche Beraterinnen und Berater und
3. Angemessenheit der Personalausstattung, insbesondere unter Berücksichtigung der Zusammenarbeit von Beraterinnen und Beratern unterschiedlicher Qualifikation und Erfahrungen.

(3) Zwischen zwei oder mehreren Antragstellern gleichen Ranges entscheidet das Los.

## § 10

### **Zuständigkeit, Antragsverfahren, Ausschlussfrist**

(1) Für die Gewährung des Zuschusses ist ein Antrag erforderlich. Der Antrag ist schriftlich oder elektronisch bei der zuständigen Stelle zu stellen. Dem Antrag sind alle erforderlichen Angaben beizufügen, insbesondere eine Übersicht zu den Personal und Sachausgaben nach den §§ 5 und 6. Die Personal- und Sachausgaben sind getrennt nach Kalenderjahren aufzugliedern.

(2) Anträge, die die Voraussetzungen nach § 8 erfüllen und die im Fall des Verfahrens nach § 9 für eine Zuteilung vorgesehen sind, werden den zuständigen Landesbehörden zugeleitet. Ihnen wird Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb einer Frist von sechs Wochen gegeben.

(3) Der Antrag auf Zuteilung ist bis zum 31. März des Kalenderjahres vor Beginn der jeweiligen Bewilligungsperiode zu stellen. Wird die Anzahl der Vollzeitäquivalente je Land im Verlauf der Bewilligungsperiode nicht ausgeschöpft, kann für das betreffende Land ein Antrag auf Zuteilung bis zum 31. März eines Kalenderjahres für die Restlaufzeit der Bewilligungsperiode gestellt werden.

## § 11

### **Gewährung und Auszahlung**

(1) Die zuständige Stelle entscheidet über die Gewährung des Zuschusses durch Verwaltungsakt. Der Zuschuss kann unter Auflagen und Bedingungen erteilt werden. Der Zuschuss kann unter dem Vorbehalt des Widerrufs erteilt werden, wenn eine abschließende Beurteilung des Antrags noch nicht möglich ist.

(2) Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt in Anteilen und auf Anforderung des jeweiligen Beratungsangebotes. Die Anteile des Zuschusses dürfen nur insoweit und nicht eher angefordert werden, als sie innerhalb von drei Monaten nach der Auszahlung für fällige Zahlungen benötigt werden. Jede Anforderung einer anteiligen Auszahlung muss die zur Beurteilung des Bedarfs erforderlichen Angaben enthalten und wird davon abhängig gemacht, dass die Verwendung der bereits gezahlten Teilzuschüsse in summarischer Form bestätigt wird.

## § 12

### **Dauer und Zeitraum der Bewilligungsperiode**

(1) Die erste Bewilligung von Zuschüssen nach dieser Verordnung erfolgt zum 1. Januar 2023.

(2) Die Finanzierung erfolgt jeweils für die Dauer einer Bewilligungsperiode von sieben Jahren. Die erste Bewilligungsperiode endet mit Ablauf des 31. Dezember 2029.

## § 13

### **Tätigkeitsnachweis, Belegprüfung, Qualitätssicherung**

(1) Die Träger der Beratungsangebote legen der zuständigen Stelle bis zum Ablauf des 31. März eines jeden Kalenderjahres einen Tätigkeitsnachweis für das vorausgehende Kalenderjahr vor. Hierfür ist eine einheitliche Vorlage der zuständigen Stelle zu verwenden.

(2) Die Träger der Beratungsangebote berichten vierteljährlich über die von der zuständigen Stelle angeforderten Kennzahlen der Beratungstätigkeit und legen diese bis

zum 15. Tag des auf das jeweilige Vierteljahr folgenden Kalendermonats vor. Hierfür ist eine einheitliche Vorlage der zuständigen Stelle zu verwenden.

(3) Die zuständige Stelle prüft die Tätigkeitsnachweise und Belege auf die zweckgerichtete Verwendung des Zuschusses. Die Prüfung der Angaben in dem Tätigkeitsnachweis sowie der Belege kann auf Stichproben beschränkt werden.

(4) Die Träger der Beratungsangebote haben die Originalbelege der bewilligungsfähigen Ausgaben nach den §§ 5 und 6 sowie alle sonst mit dem Zuschuss zusammenhängenden Unterlagen mindestens fünf Jahre nach Vorlage des Tätigkeitsnachweises aufzubewahren. Zur Aufbewahrung können auch Bild- oder Datenträger verwendet werden. Das Aufnahme- und Wiedergabeverfahren muss den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung oder einer in der öffentlichen Verwaltung allgemein zugelassenen Regelung entsprechen. Diese Aufbewahrungsfrist gilt nicht, sofern nach steuerrechtlichen oder anderen Vorschriften eine längere Aufbewahrungsfrist bestimmt ist.

(5) Die Träger der Beratungsangebote sowie die Beraterinnen und Berater sind verpflichtet, an der Qualitätssicherung der Angebote mitzuwirken.

## § 14

### **Datenerhebung**

Die zuständige Stelle erhebt bei den Trägern der Beratungsangebote regelmäßig nicht personenbezogene Daten über die Beratungsangebote sowie über die bei der Beratungstätigkeit gesammelten Erfahrungen. Zu den Daten gehören auch Angaben über die Fallzahlen der durchgeführten Beratungen. Die Träger der Beratungsangebote sind verpflichtet, Prüfungen über die wirtschaftliche Verwendung der Zuschüsse durch die zuständige Stelle zu unterstützen.

## § 15

### **Mitteilungspflichten, sonstige Bestimmungen**

(1) Die Träger der Beratungsangebote sind gegenüber der zuständigen Stelle verpflichtet, unverzüglich anzuzeigen, wenn in den tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnissen, die beim Erlass eines Verwaltungsaktes zur Gewährung des Zuschusses vorgelegen haben, eine wesentliche Änderung eintritt. Die wesentliche Änderung muss für den Zuschuss relevant sein.

(2) Der Bundesrechnungshof ist berechtigt, die Gewährung und Verwendung des Zuschusses zu prüfen.

## § 16

### **Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

**Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX**

Umfrage zum Sachstand zum Stichtag 28.Januar 2022

**Fragen:**

1. Gibt es bereits konkrete Festlegungen, welche Träger Sie beauftragen wollen?  
Wenn nein, gibt es konkrete Interessenbekundungen bzw. Gespräche mit einzelnen oder mehreren Trägern?  
Wenn ja, mit welchen wird die Trägerleistung ausgeschrieben?
2. Wird die Trägerleistung ausgeschrieben?
3. Gibt es konkrete Festlegungen bzw. Vorüberlegungen, wie viele Fachberaterinnen und Fachberater  
In Ihrer Region eingesetzt werden sollen?
4. Können Sie schon abschätzen, wann die (ersten) Ansprechstellen in Ihrer Region ihre Arbeit aufnehmen?  
Zum Zeitpunkt des FA SchwbR ist als Zeitschiene für die Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen  
der Zeitraum „im Laufe des 2. Quartals 2022“ genannt worden. Wird Ihrerseits an dieser Zeitschiene  
festgehalten oder gibt es (notwendigerweise) hier Änderungen?

Integrations-/Inklusionsamt	Fragen 1	Frage 2	Frage 3	Fragen 4
Baden-Württemberg	<p>Ja. In Baden-Württemberg werden die IFD bereits seit dem Jahr 2011 mit der Aufgabe der Information, Beratung und Unterstützung von Arbeitgeber beauftragt. Basis ist der § 193 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX. Die IFD haben diese Aufgabe bereits in der Vergangenheit umfassend wahrgenommen und dabei nach § 194 Abs. 3 SGB IX auch mit den Kammern, den Arbeitgeberverbänden, den Arbeitsagenturen, JC und KT sowie allen Einrichtungen der schulischen und beruflichen Bildung und Rehabilitation zusammengearbeitet.</p>	<p>Nein. Die Aufgabe der Arbeitgeberberatung ist bereits vertraglich geregelte Aufgabe der IFD. Mit der Beauftragung der IFD als „Einheitlichen Ansprechstellen“ wird die bisherige Personalausstattung um bis zu 10 Personalstellen erweitert. Es handelt sich dabei um eine ca. 5 % Erweiterung der IFD. Auf Basis der bisherigen Verträge sind Änderungen der Personalausstattung von plus/minus 30 % ohne Vertragsänderung möglich.</p>	<p>Bereits bisher sind die IFD im Volumen von ca. 10 Personalstellen mit dieser Aufgabe befasst. Hinzukommen bis zu weitere 10 Personalstellen (in Abhängigkeit von der tatsächlichen Beanspruchung).</p>	<p>Die unmittelbare Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber führen die IFD fort. Insofern arbeiten die IFD bereits seit 01.01.2022 auch als Einheitliche Ansprechstellen. Zusätzlich sollen die Kooperations- und Kommunikationsstrukturen verbessert und intensiviert werden. Hierzu stehen noch Termine mit den Kammern, Arbeitgeberverbänden und den Arbeitsagenturen aus.</p> <p>Wir gehen davon aus, dass im Laufe des 2. Quartals auch die Vereinbarungen zur Intensivierung der Kooperations- und Kommunikationsstrukturen auf Landesebene und vor Ort abgeschlossen werden können und somit alle Voraussetzungen für eine wirksame Umsetzung der Einheitlichen Ansprechstellen vorhanden sein werden.</p>

Bayern	Ja, in Bayern werden die bayerischen Integrationsfachdienste mit der Errichtung und dem Betrieb der EAA beauftragt.	Nein. Aufgrund der bestehenden (Rahmen-)Verträge des ZBFS mit den Integrationsfachdiensten ist eine Ausschreibung des zusätzlichen Auftragsvolumens entbehrlich.	Die Entscheidung wieviel Personal benötigt und eingesetzt werden wird obliegt entsprechend den Vertragsbeziehungen zu den IFD grundsätzlich unseren Vertragspartnern. Ich gehe davon aus, dass dies im Moment dort noch nicht belastbar vorausgesagt werden kann und sich entwickeln wird. Die Vergütung der IFD erfolgt in Bayern nicht personalfinanziert, sondern auftragsbezogen.	Arbeitgeberberatung ist als Auftrag für die bayerischen IFD nicht grundsätzlich neu. Sie ist schon länger Bestandteil des Auftragskataloges. Es werden bereits erste Aufträge „unter dem Dach“ der EAA abgewickelt. An der Zeitschiene wird festgehalten
Berlin	Nein. Es gibt Interessenbekundungen vom IFD und Berufsbildungswerken	Voraussichtlich ja	nein	Nein. Im Falle einer Ausschreibung ist der Zeitplan voraussichtlich nicht zu halten.
Brandenburg	Der Beratende Ausschuss beim Integrationsamt Brandenburg hat in seiner Sitzung im Oktober 2021 dem Integrationsamt mehrheitlich empfohlen, die Träger der IFD in Kooperation mit den Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammern als EAA zu beauftragen. Dieser Empfehlung folgt das Integrationsamt. Es gibt darüber hinaus Gespräche mit der FAW (die ihr Interesse über	Eine Ausschreibung wird nicht vorbereitet.	Vorüberlegungen: pro Arbeitsagenturbezirk ein Fachberater*in und für HWK und IHK sowie Bereich Landwirtschaft jeweils Fachberaterstellenanteile (Mitgliedsunternehmen)	Beginnend voraussichtlich im Agenturbezirk Cottbus bzw. den Kammerbezirken der HWK und IHK Cottbus sollen nach und nach in den anderen Regionen bis Ende des Jahres 2022 die EAA beauftragt werden.



	die BIH bekundet hat) wegen der Fortbildung der Berater in den EAA.			
Bremen	Ja, da in Bremen durch Integrationsberater der IFD bereits Aufgaben wahrgenommen werden, die denen der einheitlichen Ansprechstellen entsprechen, sollen die Aufgaben dorthin übertragen werden.	Derzeit wird das Vergabeverfahren für die IFD, dessen Verträge mit uns zum 31.12.2022 auslaufen, vorbereitet. Die Aufgaben der Einheitlichen Ansprechstellen wurden in die Leistungsbeschreibung aufgenommen. Bis spätestens 30.06.2022 soll dieses Verfahren abgeschlossen sein.	Ja; in Bremen ist der Einsatz von zwei, in Bremerhaven von einer Vollzeitkraft vorgesehen.	Die Beratung von Arbeitgebern wird bereits durch die in den IFD verorteten Integrationsberater*innen geleistet. Mit Einrichtung der Ansprechstellen wird diese Aufgabe erweitert. Die formale Einrichtung der Ansprechstellen wird mit Beginn der neuen IFD-Verträge zum 01.01.2023 umgesetzt. Darüber hinaus wird geprüft, inwieweit diese Aufgaben im Rahmen der noch bestehenden Verträge übertragen werden können. Dabei wird angestrebt, eine entsprechende Entscheidung bis zum Ende des II. Quartals treffen zu können.
Hamburg	In Hamburg haben wir bereits seit Jahren einen Träger als Unterstützungsangebot für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im Auftrag des Hamburger Integrationsamtes.	Ergänzend zur daher bereits bestehenden Netzwerkstruktur und zu den Unterstützungsleistungen muss lediglich der Bedarf für Unterstützungen bei der Antragstellung neu ins Angebot aufgenommen werden. Dieses kann voraussichtlich im Zuge des bestehenden Zuwendungsbescheides bzw.	Künftig werden voraussichtlich 5 Fachberater/-beraterinnen zur Umsetzung von § 185a SGB IX tätig sein	Die Ansprechstelle hat ihre Funktion daher grundsätzlich schon aufgenommen Eine Umsetzung im 2. Quartal 2022 kann daher – unter Vorbehalt einer noch ausstehenden internen Zustimmung – startend umgesetzt und im Laufe der zweiten Jahreshälfte 2022 abschließend umgesetzt werden.

		der bestehenden Vertragsverlängerung umgesetzt werden.		
Hessen	Es ist keine Festlegung getroffen worden. Es gibt Interessenbekundungen vom IFD und Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft	Nicht beabsichtigt	Voraussichtlich 20	Beabsichtigt die ersten im 2. Quartal. Weitere im 3. Quartal.
Mecklenburg-Vorpommern	Träger der IFD	Diesbezüglich befinden wir uns noch in Abstimmung mit unserer für Vergabeverfahren zuständigen Landesbehörde, dem Landesamt für Innere Verwaltung (LAIv).	Ja (keine weiteren Angaben)	nein, abhängig vom Ergebnis der Abstimmung mit dem LAiV. Grds. ja, aber abhängig davon, ob Ausschreibung erforderlich sein wird (s.o.)
Niedersachsen	Nein, in Nds. wird die Einrichtung und der Betrieb der Ansprechstellen ausgeschrieben. Interessensbekundung vom AG-Verband Chemie Nord mit dem Vorschlag, die Ansprechstellen unter dem Dach des Bildungswerkes der Niedersächsischen Wirtschaft einzurichten, keine Gespräche.	Ja – wenn alles planmäßig läuft, erfolgt die Veröffentlichung der Vergabeunterlagen am 15.02.2022.	Ja (keine weiteren Angaben)	Nein. Für Niedersachsen ist eine „Etablierung“ im II. Quartal aufgrund des Ausschreibungsverfahrens ausgeschlossen. Das Vergabeverfahren wird voraussichtlich erst Ende Mai abgeschlossen sein. Wann die ersten Ansprechstellen etabliert sind, kann hier nicht vorhergesehen werden. Wir rechnen mit einer Inbetriebnahme frühestens im IV. Quartal 2022.
NRW/Rheinland	Nach aktuellem Stand werden im Rheinland sowohl die Kammern (IHK, HWK, LWK) als auch ausgewählte IFDs beauftragt werden. Dazu	Nein, die Beauftragung erfolgt durch die Zustimmung der Politik.	Innerhalb unserer Vorüberlegungen und durchgeführter Gespräche sowie Informationsaustauschen werden die bereits derzeit im Auftrag	Die derzeit im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes tätigen Fachberater:innen der Kammern decken bereits eine Vielzahl von Betrieben im

	<p>wird das Rheinland in 8 Regionen eingeteilt, die jeweils von allen 4 Beteiligten (IFD, IHK, HWK, LWK) bespielt werden. Nach jetzigem Kenntnisstand werden alle drei Handwerkskammern und fünf von acht Industrie- und Handelskammern sowie die Landwirtschaftskammer beteiligt werden wollen. Darüber hinaus hat die FAW Interesse an einer Beteiligung bekundet. Derzeit laufen Gespräche dazu mit der FAW.</p>	<p>Im März wird in den Sozialausschuss eine entsprechende Vorlage eingebracht.</p>	<p>des LVR-Inklusionsamtes tätigen Fachberater:innen für Inklusion (neun an der Zahl) der Kammern durch acht Fachberater:innen bei den IFD's in den Regionen ergänzt werden. Perspektivisch gehen wir von idealerweise und maximal zwanzig Fachberater:innen bei den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber im Rheinland aus.</p>	<p>Sinne von betrieblichen Anfrage und proaktives Zugehen sowie Themen der BIH-Empfehlung ab. Es findet also bereits eine niedrigschwellige, trägerunabhängige Arbeitgeberberatung statt – allerdings ohne die neue Bezeichnung („Überschrift“) aus §185a SGBIX. Die Umfirmierung, vertragliche Gestaltung sowie Hinzunahme der Fachberater:innen bei den IFD's wird voraussichtlich ab Mitte 2022 in die Wege geleitet. Aufgrund der komplexen Vertragsgestaltungsnotwendigkeiten im Sinne des neuen gesetzlichen Auftrags und der sich daran anschließenden Besetzung der neuen Fachberatungsstellen könnte das 2. Quartal perspektivisch zeitlich knapp werden.</p>
<p>NRW/Westfalen-Lippe</p>	<p>In Westfalen-Lippe wollen wir die Integrationsfachdienste und die Kammern (IHK, HWK, LWK) beauftragen. Es gab ein Gespräch mit Unternehmer NRW (Arbeitgeberverband). Daraus wird sich für Westfalen-Lippe</p>	<p>Nein</p>	<p>Es stehen aus dem Teilverzicht des Bundes auf eine Abführung von Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe an den Ausgleichsfonds ca. 1 Mio. Euro im Jahr zur Verfügung. Wir gehen davon aus, dass damit 11 VZÄ geschaf-</p>	<p>Da geplant ist die schon vorhandenen Fachberater:innenstellen bei den Kammern für diese Aufgabe umzuwidmen, ständen schon jetzt die Einheitlichen Ansprechstellen zum Teil zur Verfügung (5 Kammern). Da aber eine</p>

	aber wohl kein Interesse ergeben.		fen werden können. Im Gespräch ist noch der Einsatz weiterer Mittel aus der Ausgleichsabgabe und in der Folge weitere Stellen.	Umwidmung noch nicht vereinbart ist, läßt sich das so nur bedingt vertreten. : Da mit einer Mehrzahl an Kammern (13) und einer größeren Zahl von Integrationsfachdiensten erst noch verhandelt werden muss, ist der Zeitplan zurzeit noch offen.
Rheinland-Pfalz	In RLP werden die BBD-Träger beauftragt, keine Kammern und auch keine anderen Träger.	Alle Träger haben zugesagt. Die Dienstleistung wird nicht ausgeschrieben. Es gibt Zusatzvereinbarungen zu den bestehenden Verträgen (Laufzeit bis Ende 2023, danach Ausschreibung).	Wir starten mit insgesamt 5 Vollzeitstellen (0,5-Stelle pro Agenturbezirk + BBD für hörbehinderte Menschen) in der Anlaufzeit von einem Jahr und stocken in 2023 weiter auf.	Alle Träger sollen gleichzeitig starten. Das erfolgt im 2. Quartal, wobei der Monat noch nicht feststeht.
Saarland	Wir haben entschieden die Einrichtung einer einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber beim IfD anzusehen.	Da der bisher bestehende Vertrag mit dem Träger des IFD noch bis 30.09.2022 besteht und ein Neuvertrag ohne Vergabeverfahren rechtlich nicht zulässig ist, haben wir im Wege einer Vertragsänderung durch Ergänzung des bestehenden IFD-Vertrages die Aufgabewahrnehmung gem. § 185 SGB IX an die SHG (Träger des IFD) übertragen. Mit Unterzeichnung dieser Änderungsvereinbarung am 10.01.2021 wurde die Stelle vom Träger ausgeschrieben und wir hoffen, dass sie	Wir werden zunächst eine Stelle besetzen und gehen davon aus, dass maximal eine 1,5 Stelle ausreichen wird.	./.

		schnellstmöglich personalisiert ist, so dass im Idealfall mit der Aufgabenwahrnehmung gem. § 185 a SGB IX am 01.03.2022 begonnen werden kann.		
Sachsen	Da Sachsen bereits seit 2010 über analog dieses Dienstleistungsangebot verfügt, ist die Beauftragung bereits erfolgt. Seit 2010 liegt diese bei sächsischen Integrationsfachdiensten.	Nein, es erfolgte zunächst von 2010 bis 2014 eine regionale Erprobung im Rahmen eines Modellprojektes und wurde dann sachsenweit ausgerollt. Das Dienstleistungsangebot ist unbefristet, die IFD-Träger wurden außerhalb der IFD-Ausschreibung beauftragt.	Aktuell gibt es sachsenweit 3 VZÄ sowie Stellenanteile für die Koordination und Administration des für alle Akteure geschaffenen Tools.	Läuft bereits analog dem § 185 a SGB IX seit 2014. Aktuell befinden wir uns in einer Evaluierung finanziert vom Freistaat Sachsen, u.a. zur Bedarfsprüfung hinsichtlich Personalausstattung, Zusammenarbeit der Akteure, Vernetzung, Bekanntheitsgrad und der bisherigen Anbindung.
Sachsen-Anhalt	In Sachsen-Anhalt sind zunächst ausschließlich die IFD beauftragt worden.		Die Aufgabenerledigung erfolgt bis auf Weiteres durch alle IFD-Mitarbeiter, um flächendeckend arbeiten zu können.	Die IFD sind in Sachsen-Anhalt seit dem 01.01.2022 als Einheitliche Ansprechstellen tätig. Die Wahrnehmung der Aufgabe wird seit dem 01.01.2022 begleitend evaluiert. Ein erster Zwischenbericht wird umgehend nach Ablauf des II. Quartals 2022 erstellt. Sollten Defizite bzw. Nachbesserungsbedarfe festgestellt werden, wird die Be-

				auftragung weiterer (zusätzlicher) Dienstleister in Betracht gezogen.
Schleswig-Holstein	Ja, die Träger der Integrationsfachdienste	nein	Ja ( <i>keine weiteren Angaben getätigt</i> )	Grundsätzlich wird eine Etablierung der Einheitlichen Ansprechstellen in Schleswig-Holstein für das 2. Quartal 2022 angestrebt.
Thüringen	In Thüringen wollen wir die Träger der Integrationsfachdienste mit der Durchführung der Aufgaben beauftragen.	Die Trägerleistungen werden nicht ausgeschrieben, da aufgrund der bestehenden Verträge zwischen dem Integrationsamt Thüringen und den Trägern der IFD eine entsprechende Ausschreibung der zusätzlichen Aufgaben u. E. nicht erforderlich ist.	Vorüberlegungen gibt es diesbezüglich noch nicht. Analog unserer Vertragsgestaltung mit den Trägern der IFD obliegt diese Entscheidung letztlich den Trägern.	Nein. Uns ist aus regelmäßigen Arbeitsberatungen mit den IFD jedoch bekannt, dass zumindest ein Teil der Arbeitsaufgaben ohnehin schon immer wahrgenommen wurde. An der Zeitschiene wird festgehalten.