

## Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber\*innen

### Transkript des Podcasts zu ersten Erfahrungen mit diesem Angebot

**Sprecherin:** Vielleicht kennen Sie sie schon: Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, so genannte EAAs. Sie sollen als Lotsen oder Türöffner helfen, wenn Arbeitgeber sich aufmachen wollen in Richtung Inklusion. Seit Anfang 2022 gibt es sie. Zeit, einmal nachzuhören, wie die erste Bilanz aussieht. Ich bin Marion Theisen und habe mich auf den Weg gemacht zum Landschaftsverband Rheinland in Köln. Hier beim LVR ist Christoph Beyer der Leiter des Inklusionsamtes. Außerdem ist er Vorsitzender der BIH, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Hallo Herr Beyer!

**Christoph Beyer:** Hallo Frau Theisen, herzlich willkommen!

**Sprecherin:** Von ganz vielen Unternehmer\*innen aus dem Mittelstand weiß ich, dass sie sich die EAAs schon ganz lange sehnlichst gewünscht haben. Wie werden die denn jetzt angenommen nach der ersten Zeit?

**Christoph Beyer:** Es wird erfreulicherweise sehr positiv aufgenommen. Sie haben selbst gesagt, die EAAs wurden sehnlichst erwartet. Das war auch ein Stückweit so. Wir haben von den Arbeitgebern immer die Frage bekommen, warum gibt es für uns nicht so etwas wie EINEN Ansprechpartner, EINEN Lotsen bei allen Fragen rund um die Beschäftigung und Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung? Und das hat sich in den letzten Monaten wirklich sehr gut angelassen.

**Sprecherin:** Die Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitenden müssen ja in Deutschland fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze an Menschen mit Behinderung geben, so ist das Gesetz. Machen aber nicht alle, denn fast 45.000 Unternehmen in Deutschland zahlen lieber die Ausgleichsabgabe. Zeichnet sich da jetzt auch ein Wandel ab?

**Christoph Beyer:** Ja, auch das kann man sagen: Es zeichnet sich ein Wandel ab. Wobei die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sicher nicht der einzige Grund für diesen Wandel sind. Das wäre vollkommen vermessen. Das hat auch niemand erwartet. Was allerdings ist, und das spielt der aktuellen Beschäftigungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung auch in die Karten, das ist die aktuelle Situation des Arbeitskräftemangels beziehungsweise des Fachkräftemangels. Auch aus diesem Grund heraus sind Arbeitgeber jetzt offener, einen Menschen mit Schwerbehinderung einzustellen. Sie trennen sich auch nicht so leicht von einem Mitarbeiter nach längerer Erkrankung, weil sie feststellen müssen: Ich bekomme dann nicht so einfach wieder jemanden Neues. Gerade auch mit dem Erfahrungsschatz und dem Know-How. Das sind mehrere Ursachen. Und wenn die EAAs mit dazu beitragen können, dass immer mehr Arbeitgeber es einmal versuchen mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen, dann freut uns das natürlich.

**Sprecherin:** Es ist ja für die Arbeitgeber eine richtig praktische Sache. Es sind nur zwei Klicks – ich habe das selbst zu Hause einmal ausprobiert. Ich habe mir gesagt, ich wäre jetzt mal eine Arbeitgeberin und würde da mal gucken. Das hat super geklappt: Ich habe auf Ihrer Homepage meine Postleitzahl eingegeben und habe direkt eine Handwerkskammer, eine IHK und noch zwei Ansprechstellen bekommen. In meiner Stadt und in verschiedenen Städten um mich herum. Der Name des Ansprechpartners und die E-Mail-Adresse waren direkt dabei. Das war sehr praktisch. Aber die Arbeitgeber müssen ja erst einmal von dem neuen Angebot erfahren. Wie machen Sie das?

**Christoph Beyer:** Ja, wie erfahren die das? Also erst mal zurück zu den zwei Klicks. Das freut mich natürlich, weil wir ja von Anfang an Wert darauf gelegt haben, dass es ein niederschwelliges Angebot ist. Wenn Sie sich an die bundesweiten EAAs wenden, müssen Sie kein Antragsformular ausfüllen. Sie müssen keine komplizierten Fragen beantworten oder sonstiges. Sie können sich einfach über die Internetseite oder per Mail an die angegebenen Adressen wenden und bekommen dann direkt den Kontakt, der Ihnen mit Ihrem Anliegen weiterhilft. Aber wie erfährt man das?

Erfreulicherweise stellen wir fest, dass das wie eine Exponentialkurve läuft. Das heißt, das Angebot spricht sich herum. Und wie es bei solchen Dingen immer ist: Man braucht ein bisschen Anlaufzeit. Wir haben viele Informationen über die Kammern und andere Arbeitgeberstrukturen gestreut. Die Kollegen gehen dort in die entsprechenden Veranstaltungen. Und so wird es mittlerweile schon fast zum Selbstläufer. Das ist das Beste, was einem passieren kann.

**Sprecherin:** Das heißt, Sie gehen gar nicht auf die einzelnen Arbeitgeber\*innen zu, sondern machen das über die Multiplikatoren. Und haben damit wahrscheinlich erst einmal mehr Erfolg.

**Christoph Beyer:** Richtig. Natürlich gehen die EAA-Kollegen auch zu dem jeweiligen Arbeitgeber und natürlich wird es auch Direktansprache geben, aber gerade jetzt in dieser ersten Phase der EAAs setzen wir auf diese Multiplikatoren-Veranstaltungen.

**Sprecherin:** Und wenn ich dann als Arbeitgeberin meine zwei Klicks gemacht habe und meine Suchergebnisse bekomme – für mich waren es vier, vielleicht sind es manchmal ja noch mehr – was passiert dann?

**Christoph Beyer:** Ja, dann können Sie sich an den Kontakt wenden. Per Mail oder per Telefon, beides finden Sie auf der jeweiligen Internetseite. Wir haben auch von Anfang an großen Wert darauf gelegt, dass dahinter Kolleginnen und Kollegen in Fleisch und Blut stehen. Wenn Sie das zum Beispiel hier im Rheinland machen, wo ich ja Leiter des Inklusionsamtes bin, da finden Sie Ihren jeweiligen Ansprechpartner mit Bild, E-Mail-Adresse und Telefonnummer. Den kontaktieren Sie, und dann meldet er sich bei Ihnen, um alles Weitere durchzusprechen.

**Sprecherin:** Das heißt, alles was ich als Arbeitgeberin zu tun habe, ist zu sagen: „Hallo, ich möchte gern zwei Leute mit Behinderung einstellen.“ Und der Rest läuft von selbst?

**Christoph Beyer:** Ja. Das heißt nicht, dass zwei Wochen später zwei neue Mitarbeiter vor der Tür stehen. Das wäre der Idealfall und klappt vielleicht auch im einen oder anderen Einzelfall, aber das wird natürlich nicht die Regel sein. Aber es ist genau so: Der Kollege von der EAA, der kontaktiert wird, hat eine Lotsenfunktion. Er nimmt den Arbeitgeber an die Hand und begleitet ihn durch das System. Der Kollege sagt also nicht: Hier ist der Kontakt von der Arbeitsagentur, ruf mal da an. Das wäre aus unserem Verständnis heraus zu kurz gegriffen. Sondern der Kollege von den EAAs kümmert sich dann selbst um den Kontakt zur Arbeitsagentur, den er ja im Zweifel schon hat. Also der Arbeitgeber wird nicht einfach weitermittelt, sondern man geht mit ihm gemeinsam die nächsten Schritte durch, die erforderlich sind, um zur Einstellung von einem schwerbehinderten Menschen zu kommen.

**Sprecherin:** Und trotzdem bekommt der Arbeitgeber wahrscheinlich die Kontakte. Dann kann er entscheiden, ob er den Weg selbst macht oder über die Lotsen geht, oder?

**Christoph Beyer:** Natürlich. Der Lotse steht auch danach weiter zur Verfügung. Das ist Teil des Beratergeschäftes. Wir hatten zum Beispiel im Rheinland auch früher schon Berater bei den Kammern. Denn der Arbeitgeber ist ja froh, wenn er einen Ansprechpartner hat. Er kann sich natürlich auch immer wieder an den EAA-Kontakt wenden. Aber er kann auch den direkten Weg zu den Kontakten bei der Arbeitsagentur und so weiter nehmen.

**Sprecherin:** Und die Erfahrung zeigt: Wenn Arbeitgeber\*innen einmal angefangen haben, sich für Inklusion zu öffnen, dann tun sie das immer wieder und immer weiter. Dann sind solche Kontakte sehr gut.

**Christoph Beyer:** Das ist so. Und wir sind froh, dass wir das mit dem neuen Angebot zur Verfügung stellen können. Denn wir haben in den vergangenen Jahren immer wieder festgestellt: Der Arbeitgeber möchte Beratung haben. Aber Beratung ist nicht das, was ihn weiterbringt. Was ihm weiterhilft, ist eine Begleitung. Das heißt, er hat jemanden als verlässlichen Ansprechpartner, der ihm durch das System hilft. Und das auch über einen längeren Zeitraum.

**Sprecherin:** Jetzt haben wir schon über die Handwerkskammern gesprochen, die da unter Umständen am Telefon sind. Wir haben auch über die IHKs gesprochen. Aber es gibt ja noch jede Menge anderer Träger in Deutschland. Welche sind mit im Boot?

**Christoph Beyer:** Das Bild ist sehr bunt, wenn man sich das deutschlandweit anguckt. Und wir haben nach den ersten Monaten einen guten Überblick. In vielen Regionen sind die Integrationsfachdienste mit im Geschäft. Und daneben kann es weitere Träger geben. Zum Beispiel die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW). Es war von vornherein so angelegt, dass die EAAs Arbeitgeber-Beratung machen sollen. Natürlich geht es auch um den jeweiligen schwerbehinderten Beschäftigten. Aber der Fokus liegt auf der Arbeitgeber-Beratung. Deshalb sind wir froh, dass wir bundesweit diese Arbeitgeber-Kontakte nutzen können, um ein passgenaues Angebot zur Verfügung stellen zu können.

**Sprecherin:** Das ist auch in Abgrenzung zu den IFDs, den Integrationsfachdiensten, die ja eine vermittelnde Funktion zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben.

**Christoph Beyer:** Ja, das ist tatsächlich eine klare Abgrenzung. Die IFD-Träger haben also eine neue Aufgabe mit dazubekommen. Das normale IFD-Geschäft läuft natürlich weiter. Und dazu gibt es noch diese Aufgabe als Einheitliche Ansprechstelle.

**Sprecherin:** Dann sind aber auch neue Leute gekommen, stimmt's? Das heißt: Nicht nur die Aufgabe kam dazu, sondern auch neue Mitarbeitende.

**Christoph Beyer:** Es sind auch zusätzliche Leute gekommen. Auch darauf haben wir von Anfang an großen Wert gelegt: So eine EAA-Beratung ist schon ein Fulltime-Job. Das mache ich nicht eben mal mit einer halben Stelle. Außerdem würde es sonst auch zu Verquickungen kommen in der Funktion. Nein, wir begreifen die Einheitliche Ansprechstelle als eine eigenständige Aufgabe und füllen sie auch so aus.

**Sprecherin:** Der Mittelstand ist das wirtschaftliche Rückgrat Deutschlands. Denn die kleinen und mittelgroßen Firmen machen mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze hier bei uns aus. Wenden Sie sich mit den EAAs auch speziell an diese Firmen?

**Christoph Beyer:** Ja, und zwar ganz ausdrücklich. Die großen Arbeitgeber mit ihren Personalabteilungen, mit Inklusionsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung haben schon ein gutes Netz und gute Kontakte zu den Integrationsämtern und Rehabilitationsträgern. An die wenden sich die EAAs nicht primär. Wenn die Großen kommen, weisen wir sie natürlich nicht ab. Aber das Feld, für das die EAAs eingerichtet worden sind, sind genau die Arbeitgeber bis 60 Beschäftigte. Das hat bei uns als Größenordnung eine gewisse Bedeutung, weil ich da eine bestimmte Quote erfüllen muss hinsichtlich der Beschäftigungspflicht. Also es geht um diese kleineren Arbeitgeber, die vielleicht nicht über eine Personalabteilung verfügen.

**Sprecherin:** Wo Chef oder Chefin alles alleine machen muss und das Thema noch oben drauf kommt?

**Christoph Beyer:** Genau das. Das sind die, die für uns interessant sind, weil sie deutschlandweit die meisten Mitarbeiter beschäftigen.

**Sprecherin:** Für die EAAs wurden bundesweit 141 Stellen geschaffen. Wie sind die auf die Bundesländer verteilt? Geht das nach Einwohnern?

**Christoph Beyer:** Natürlich ist es so, dass wir in den großen Bundesländern – Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Hessen oder auch in den Stadtstaaten – schon mehr Kolleginnen und Kollegen bei den EAAs verortet haben. Letztendlich gibt es dafür aber keinen festen Schlüssel. Der einzige Schlüssel ist, dass die Stellen aus der Ausgleichsabgabe finanziert werden. Und dass wir vom Bund für diese Aufgabe Geld bekommen, beziehungsweise wir müssen weniger an den Ausgleichsfonds beim BMAS abführen. Zwei Prozent von dem, was wir bisher abgeführt haben, behalten wir jetzt. Daraus sollen die Aufgaben der EAAs finanziert werden. Die zwei Prozent berechnen sich nach dem Aufkommen der Ausgleichsabgabe im jeweiligen Bundesland. Und das ist natürlich zum Beispiel in Bayern höher als im Saarland, weil Bayern größer ist. So hat man mehr oder weniger Geld für diese Aufgabe zur Verfügung.

**Sprecherin:** Das finde ich sehr sinnvoll. Denn wenn in einem Bundesland besonders viel Ausgleichsabgabe anfällt, heißt das ja, dass da noch sehr viele Stellen für Leute mit Behinderung unbesetzt sind.

**Christoph Beyer:** Auf die Summe ist das so. Aber es gibt natürlich auch unterschiedliche Firmenstrukturen. Das ist auch in Nordrhein-Westfalen so: Da gibt es Unterschiede zwischen dem eher industrie-geprägten Rheinland und dem eher nicht so in der Fläche geprägten Westfalen. Und das haben Sie in anderen Bundesländern auch.

**Sprecherin:** Für ganz Deutschland gesehen: Die EAAs gibt es jetzt anderthalb Jahre. Natürlich muss man erst mal die Büros einrichten, sich kennenlernen. Aber wie viele Arbeitnehmer\*innen haben Sie denn jetzt schon vermittelt?

**Christoph Beyer:** Ich mache Ihnen das mal an einem rheinischen Beispiel deutlich. Wir haben mit der Aufgabe „EAA“ angefangen zum ersten Juli 2022. Wir haben wie alle anderen Integrationsämter ein halbes Jahr Vorlauf gebraucht. Einige haben auch länger gebraucht, das hing an Vergabe-Vorschriften, die zu beachten waren. Im ersten halben Jahr, vom Juli bis Dezember 2022 hatten wir im Rheinland rund 1.200 Arbeitgeber-Kontakte. Und zwar NEUE Arbeitgeber-Kontakte. Davon haben sich 60 Prozent direkt an die EAAs gewandt. Das ging also sehr schnell, dass sie bekannt wurden. Und bei zwei Drittel dieser 1.200 ging es um die Einstellung von Menschen mit Behinderung. Dieser Wert ist bei der aktuellen Situation nicht überraschend. Firmen suchen Arbeitskräfte und öffnen sich für das Thema.

Und jetzt zu Ihrer Frage „Wie viele sind vermittelt worden?“: An der Stelle muss ich leider passen. Denn für eine repräsentative Aussage ist es noch zu früh. Und zwar nicht nur im Rheinland, sondern bundesweit. Wir müssen jetzt jährlich jeweils zum 30.06. dem Bund unsere Zahlen angeben. Aber in dieser Aufbauphase braucht es noch ein bisschen Zeit. Und die Arbeitsvermittlung an sich liegt natürlich immer noch in der Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit. Da ist sie gut und richtig aufgehoben. Daran ändern auch die EAAs nichts. Die nehmen den Arbeitgeber nur an die Hand.

Was wir für uns im Rheinland sagen können, zum 30.06.2023 hatten wir schon 2.600 Arbeitgeber-Kontakte. So haben wir die Zahlen aus dem ersten Halbjahr schon mehr als verdoppelt. Und wenn man sieht, wie viele Beschäftigungs-Verhältnisse dabei zustande gekommen sind, bewegen wir uns schon im dreistelligen Bereich.

**Sprecherin:** Ja, immerhin. Und wahrscheinlich ist auch vieles noch in der Anbahnung. Mit welchen Fragen kommen die Arbeitgeber\*innen denn sonst noch auf die EAAs zu? Viele sagen ja: Die sind unkündbar. Oder: Was mache ich, wenn einer plötzlich mit einem Schwerbehinderten-Ausweis kommt?

**Christoph Beyer:** Alles, wir sind da ganz offen. Sobald sich ein Arbeitgeber an einen Kollegen der EAAs wendet, ist dieser Kollege zuständig. Das hat nichts damit zu tun, dass die Arbeitsvermittlung oder die Arbeitsplatz-Sicherung in der Zuständigkeit der Arbeitsagentur oder der Rentenversicherung liegt. Aber die EAAs sind Ansprechpartner, kümmern sich und begleiten. Und nach den ersten Monaten wird uns zurückgespiegelt, dass Arbeitgeber das schätzen.

**Sprecherin:** Wenn ich auf der einen Seite höre, dass Sie schon mehr als 2.000 Kontakte hatten und auf der anderen Seite die ganze Bandbreite von möglichen Fragestellungen sehe: Dann klingt es, als wenn die 141 Stellen bundesweit gar nicht mal so viel sind. Rechnen Sie damit, dass das in den nächsten Jahren noch wachsen wird?

**Christoph Beyer:** Ja, ich denke schon. Weil wir ganz bewusst bundesweit erst einmal vorsichtig an die Sache drangegangen sind, auch was die personelle Ausstattung anbelangt. Niemand wusste, wie sich dieses Angebot anlässt. Es war auch nicht selbstverständlich, dass die Kooperation mit den anderen Reha-Trägern gut klappt. Am Anfang gab es Befürchtungen, dass es eine Konkurrenz wird. Dass es untereinander haken könnte. Das sind alles ganz verständliche Fragen, und die Vermutungen haben sich glücklicherweise überhaupt nicht bewahrheitet. Wenn ich jetzt sehe: Es gibt 141 Stellen bundesweit, im Rheinland haben wir 20. Aber ich habe allein im Rheinland über 19.000 Arbeitgeber, die anzeigepflichtig sind, die also mehr als 20 Beschäftigte haben. Und wenn ich mir dann die zehntausende Arbeitgeber angucke, die unterhalb dieser Schwelle sind, die aber für uns auch eine wichtige Zielgröße sind, dann kann ich natürlich mit diesen 20 keine Konkurrenz zu einer Rentenversicherung oder einer Bundesagentur sein.

**Sprecherin:** Die haben gut zu tun, oder?

**Christoph Beyer:** Die Kollegen haben wirklich gut zu tun. Und es kann sein, wenn wir in einem oder zwei Jahren darauf gucken, dass wir sehen, es ist ein stabiles System. Und dann werden die Integrationsämter schauen, wie man dieses System weiter ausbaut.

Lassen Sie mich noch eine Sache zu den Arbeitgebern unter 20 sagen: Denn das finde ich gut und es bestätigt, was wir in den letzten Jahren erfahren haben. Es gibt eine aktuelle Auswertung der Bundesagentur für Arbeit, die sich alle fünf Jahre diese Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten anschauen. Da zeigt sich, dass in den letzten fünf Jahren der Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten bei diesen kleineren Arbeitgebern um mehr als 30 Prozent gestiegen ist. Also eigentlich genau das, was wir hoffen: Dass gerade kleinere Arbeitgeber mit vielleicht auch etwas familiärerem Strukturen, Menschen mit Behinderung einstellen.

**Sprecherin:** Und dabei so flexibel sind, dass die Behinderung am Ende gar keine Rolle mehr spielt. Ich denke, das könnten aber die mittleren und großen Betriebe auch.

**Christoph Beyer:** Natürlich könnten sie das. Und das tun sie ja auch. Ich nehme in den letzten Jahren immer mehr wahr, dass das für Arbeitgeber ein Thema ist. Da mögen viele Dinge eine Rolle spielen. Was großen Anteil hat, ist die Diskussion um die schulische Inklusion in Deutschland. Das hat in der Gesellschaft viel verändert. Weil das wirklich eine Diskussion war, die zwar auf die Schule fokussiert war, die aber auch in eine breite Öffentlichkeit getragen worden ist. Und wenn ich denke: Die Schüler, die durch die schulische Inklusion gegangen sind, stehen jetzt alle vor der Tür zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Und dann die Frage: Was mache ich mit ihnen? Biete ich ihnen die Möglichkeit für eine Ausbildung, für eine Beschäftigung, für eine Qualifizierung? Ich nehme wahr, dass die Gesellschaft insgesamt und natürlich auch die Arbeitgeber in den letzten Jahren ein ganzes Stück offener geworden sind.

**Sprecherin:** Das Charmante ist, die bekommen das jetzt gezeigt von den Schüler\*innen, die hochgewachsen sind und vor den Toren der Arbeitgeber stehen. Und die sagen: Du denkst, das ist ein Problem? Ist aber keins, das zeige ich dir.

**Christoph Beyer:** Ja, und genau das merkt die Bundesagentur für Arbeit auch. Viele dieser Schüler\*innen tauchen schon gar nicht mehr dort in der Vermittlung auf. Die finden ihren Ausbildungsplatz und ihren Arbeitsplatz nach der Schule. Einfach, weil Arbeitgeber auch sagen: Ja, das ist es mir wert!

**Sprecherin:** Systemwandel, wunderbar! Vielen Dank, Christoph Beyer, Leiter des Inklusionsamtes beim LVR und Vorsitzender der BIH. Hoffen wir, dass die Einheitlichen Ansprechstellen genau so weitermachen. Dass sie immer bekannter werden und viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Vielfalt im Team überzeugen. Ich bin Marion Theisen für die Aktion Mensch und freue mich, wenn wir gemeinsam an diesem Thema dranbleiben. Tschüss, alles Gute.

**Christoph Beyer:** Frau Theisen, herzlichen Dank für das Gespräch. Alles Gute auch für Sie und bis zum nächsten Mal.