

# Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber: Eine Foliensammlung zu Ergebnissen der ersten Projektphase

Lamb, S., Jochmaring, J., Kuhn, J.-T., Pelka, B., Schulze, S. & York, J. (2025)

# Nutzungshinweise

- Die Folien dieser Präsentation sind in Zusammenarbeit mit dem LVR-Inklusionsamt entstanden.
- Diese Präsentation darf unter Angabe der Quelle weiterverwendet werden. Eine Veränderung der Inhalte ist nicht gestattet.
- Zitationsvorschlag:  
Lamb, S., Jochmaring, J., Kuhn, J.-T., Pelka, B., Schulze, S., & York, J. (2025). *Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber: Eine Foliensammlung zu Ergebnissen der ersten Projektphase* [Präsentation]. Technische Universität Dortmund.

# Inhaltsübersicht

1. Was ist das EvaEfA-Projekt?
2. Was sind die EAA?
3. An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?
4. Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?
5. Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?
6. Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?
7. Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?
8. Wie geht es weiter?

# Inhaltsübersicht

1. **Was ist das EvaEfa-Projekt?**
2. Was sind die EAA?
3. An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?
4. Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?
5. Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?
6. Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?
7. Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?
8. Wie geht es weiter?

# 1. Was ist das EvaEfA-Projekt?

- 1.1 Steckbrief
- 1.2 Forschungsziele
- 1.3 Forschungsmethoden
- 1.4 Produkte

# 1.1 Steckbrief

- Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber\*innen, betrachtet als Soziale Innovation im Ökosystem von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt (**EvaEfa**)
- Finanziert durch das LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe
- Projektteam: Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen der TU Dortmund und Steuerungsgruppe der EAA des LVR-Inklusionsamtes
- Förderphase 1: 2023–2025
- Förderphase 2: 2025–2027

# 1.1 Projektteam der TU Dortmund



**PD Dr. Bastian Pelka**  
Rehabilitationssoziologie  
Projektleitung



**Dr. Jana York**  
Rehabilitationssoziologie  
Projektleitung



**Dr. Sarah Schulze**  
Rehabilitationssoziologie  
Qualitative Datenanalyse



**Prof. Dr. Jörg-Tobias Kuhn**  
Methoden der empirischen Bildungsforschung  
Quantitative Netzwerkanalysen



**Sarah Lamb**  
Methoden der empirischen Bildungsforschung  
Quantitative Netzwerkanalysen



**Dr. Jan Jochmaring**  
Rehabilitationssoziologie  
Arbeitsmarktinstrumente

## 1.2 Forschungsziele

- Betrachtung der EAA als Soziale Innovation im Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe
- Analyse der Implementation im Rheinland
  - Skizzierung der Vorgängerstruktur der EAA
  - Kontrastierung der EAA mit anderen Instrumenten der Arbeitgebendenberatung
  - Netzwerk der EAA
  - Zusammenarbeit der EAA mit anderen Akteur\*innen des Ökosystems
  - Ausstattung und Arbeitsweise der EAA

# 1.3 Forschungsmethoden

## Interviews

z. B. BMAS, DRV, IFD, AA, EAA  
10 Expert\*innen  
4 Fokusgruppen (3-6 Personen)

## Dokumentenanalyse

z. B. Internetrecherche  
Dokumentations- und Statistik-  
Tool der EAA (EAA-DOQ-Tool)

## dialogisch-partizipatives Verfahren

## Egozentrierte Netzwerkkarten

20 EAA-Fachberater\*innen

## Fragebogenerhebung

18 EAA-Fachberater\*innen  
123 EAA-Netzwerkpartner\*innen

©TU Dortmund | EvaEfa

## 1.4 Produkte

- Publikationen in Fachzeitschriften
- Vernetzungshandbuch: Praxisleitfaden für EAA-Fachberater\*innen
- Wissenschaftlicher Status Quo Bericht
- Präsentationssammlung
- Fachvorträge auf Tagungen und Konferenzen

# Inhaltsübersicht

1. Was ist das EvaEfA-Projekt?
2. **Was sind die EAA?**
3. An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?
4. Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?
5. Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?
6. Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?
7. Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?
8. Wie geht es weiter?

# Was sind die EAA?

- 2.1 Gesetzlicher Auftrag
- 2.2 EAA als Lots\*innen
- 2.3 EAA aus Expert\*innensicht – Forschungsdaten
- 2.4 Wie und warum wurden die EAA implementiert?
- 2.5 Wer nutzt die EAA?

## 2.1 Gesetzlicher Auftrag

- **§ 185a SGB IX**
  - ... Arbeitgeber<sup>1</sup> informieren, beraten und unterstützen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.
- **Aufgaben**
  - Arbeitgeber sensibilisieren
  - Trägerunabhängige Lots\*innen im System der beruflichen Rehabilitation
  - Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen unterstützen

<sup>1</sup> Wenn auf den §185a SGB IX rekurriert wird, wird die dort verwendete Form „Arbeitgeber“ beibehalten.

## 2.2 EAA als Lots\*innen

- Normativ-politischer „Inklusionsdruck“ führt aktuell nicht zu mehr Verwirklichungschancen für berufliche Teilhabe (Jochmaring & York, 2023)
- **Zahlreiche Anreize**
  - Beschäftigungspflicht (§ 154 SGB IX)
  - Eingliederungs- bzw. Ausbildungsvergütungszuschüsse (§ 88 SGB III)
- „**Förderdschungel**“: System der beruflichen Rehabilitation zu komplex für Arbeitgeber\*innen (Jochmaring, 2022; Metzler, 2020)
- **EAA als Lots\*innen** für Arbeitgeber\*innen

## 2.3 EAA aus Expert\*innensicht – Forschungsdaten

### Interviews

z. B. BMAS, DRV, IFD, AA, EAA

10 Expert\*innen

4 Fokusgruppen (3-6 Personen)

### Dokumentenanalyse

z. B. Internetrecherche

Dokumentations- und Statistik-  
Tool der EAA (EAA-DOQ-Tool)

### dialogisch-partizipatives Verfahren

### Egozentrierte Netzwerkkarten

20 EAA-Fachberater\*innen

### Fragebogenerhebung

18 EAA-Fachberater\*innen

123 EAA-Netzwerkpartner\*innen

## 2.4 Wie und warum wurden die EAA implementiert? (1/2)

*„Ausgangspunkt ist die Arbeitslosenzahl der Menschen mit Schwerbehinderung, sodass vor allem Verbände Alarm geschlagen haben, dass die Politik etwas tun muss. Unternehmerverbände und Unternehmen wollten nicht, dass einfach die Ausgleichsabgabe erhöht wird, sondern auch etwas für sie getan wird.“ (Expert\*inneninterview)*

[Sie sind eine Antwort darauf,]  
*„dass zu wenig Wissen im Rehabereich vorliegt, der Dschungel zu groß ist, um Unterstützungsmöglichkeiten in Eigenregie zu identifizieren.“  
(Expert\*inneninterview)*

## 2.4 Wie und warum wurden die EAA implementiert?

(2/2)

*„Arbeitgeber\*innen fühlten sich im alten System nicht abgebildet, weshalb die EAA eine Lücke im Beratungssystem schließen.“*

(Expert\*inneninterview)

*„Die Einführung einer gesetzlichen Arbeitgeber\*innenberatung war langjährige Forderung der BDA.“*

(Expert\*inneninterview)

*„Arbeitgeber\*innen haben Hemmungen zum IFD oder der BA zu gehen, um sich unverbindlich zu informieren.“*

(Expert\*inneninterview)

*„Durch die Implementierung der EAA wollte man die vierte Staffel der Ausgleichsabgabe für Null-Beschäftigte verhindern/hinauszögern.“*

(Expert\*inneninterview)

## 2.5 Wer nutzt die EAA?

*„Die Zielgruppe sind die Arbeitgeber\*innen. Hier gibt es keinen Ausschluss von Unternehmen (z.B. durch die Anzahl der Mitarbeitenden).“  
(Expert\*inneninterview)*

*„Die Zielgruppe sind vor allem KMUs und Unternehmen, die bislang keinen Kontakt zu Menschen mit Schwerbehinderung hatten.“ (Expert\*inneninterview)*

*„Es kommen auch Betroffene auf die EAA zu. Hier grenzen sich die EAA ab. Sie vermitteln die Ratsuchenden an zuständige Beratungsangebote weiter.“ (Expert\*inneninterview)*

*„Leider sind nur die Arbeitgeber\*innen und keine Schwerbehindertenvertretungen oder Betriebsräte die Zielgruppe der EAA.“ (Expert\*inneninterview)*

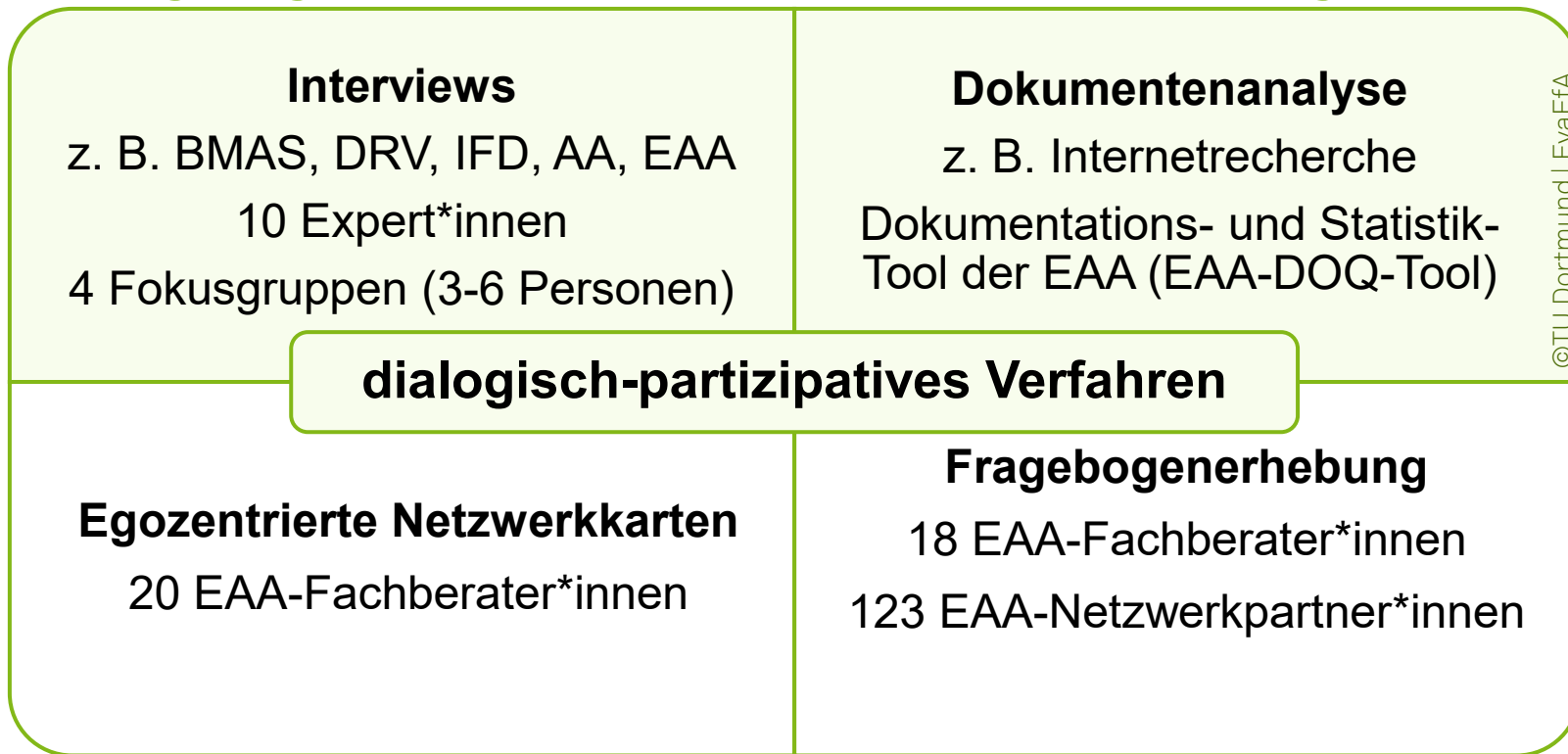
# Inhaltsübersicht

1. Was ist das EvaEfA-Projekt?
2. Was sind die EAA?
3. **An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?**
4. Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?
5. Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?
6. Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?
7. Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?
8. Wie geht es weiter?

# An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?

- 3.1 Vorgängerstruktur der EAA – Forschungsdaten
- 3.2 Forschungsdesign
- 3.3 Innovationsbiographie
- 3.4 Überlegungen zur Implementierung der EAA
- 3.5 Nutzen der Innovationsbiographie
- 3.6 EAA im Rheinland heute
- 3.7 Umsetzungsstand der EAA

# 3.1 Vorgängerstruktur der EAA – Forschungsdaten



©TU Dortmund | EvaEfa

## 3.2 Forschungsdesign

Schritt 1:

- Desktop Research und Dokumentenanalyse

Schritt 2:

- Narrativer Expert\*innenworkshop

Schritt 3:

- Entwurf Innovationsbiographie in Anlehnung an die Delphi-Methode

Schritt 4:

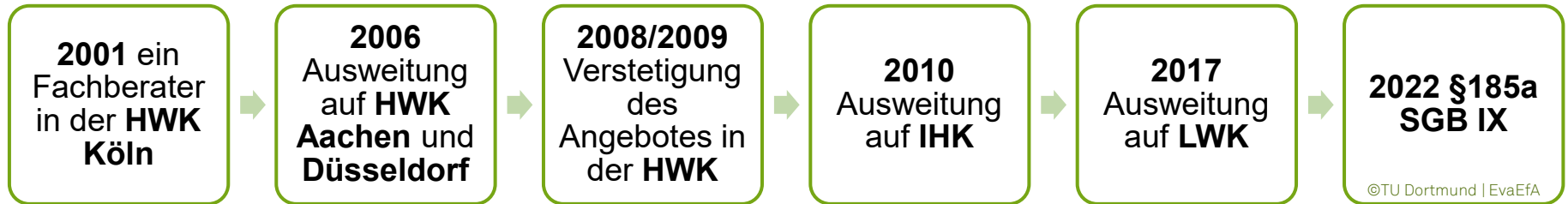
- Leitfadengestütztes Expert\*inneninterview

Schritt 5:

- Finalisierung Innovationsbiographie mittels Triangulation

©TU Dortmund | EvaEfa

## 3.3 Innovationsbiographie



## 3.4 Überlegungen zur Implementierung der EAA

„Manche Fachberater\*innen wurden aus der vorherigen Kammerberatungsstruktur übernommen, manche Fachberater\*innen sind ganz neu. Die Unterschiede machen sich vor allem in der Netzwerkarbeit bemerkbar.“ (Expert\*inneninterview)

„Die Zusammenarbeit mit der FAW ist eine Chance als Inklusionsamt näher an die Arbeitgeber\*innen ranzurücken.“  
(Expert\*inneninterview)

„Die FAW ist an Bord, weil nicht alle Kammern (z.B. IHK Duisburg) eine EAA-Stelle implementieren wollten.“  
(Expert\*inneninterview)

„Eine gute und faire Vergütung und Ausstattung ist gegeben, im Gegensatz zu den Rahmenbedingungen der Kammerberater\*innen vorher.“  
(Expert\*inneninterview)

„Durch die Andockung an die FAW gibt es mehr Akzeptanz von Arbeitgeber\*innen.“  
(Expert\*inneninterview)

## 3.5 Nutzen der Innovationsbiographie

- Interessant für...
  - andere EAA Standorte
  - bundesweite Implementierung
  - andere Akteur\*innen des Ökosystems
  - Weiterentwicklung des Instruments EAA

## 3.6 EAA im Rheinland heute

- 8 Regionen
- 23 EAA-Fachberater\*innen
- Branchen:
  - Handwerk (HWK)
  - Industrie und Handel (IHK)
  - Landwirtschaft (LWK)
  - Sonstige Berufe (IFD)



## 3.7 Umsetzungsstand der EAA

*„Man muss Geduld haben und warten, bis sich das neue Angebot (EAA) herumgesprochen hat. Die Saat ist gesät und kleine Pflänzchen sieht man schon.“*  
(Expert\*inneninterview)

*„Es sollte eine länderübergreifende Vernetzung stattfinden, damit voneinander gelernt werden kann.“*  
(Expert\*inneninterview)

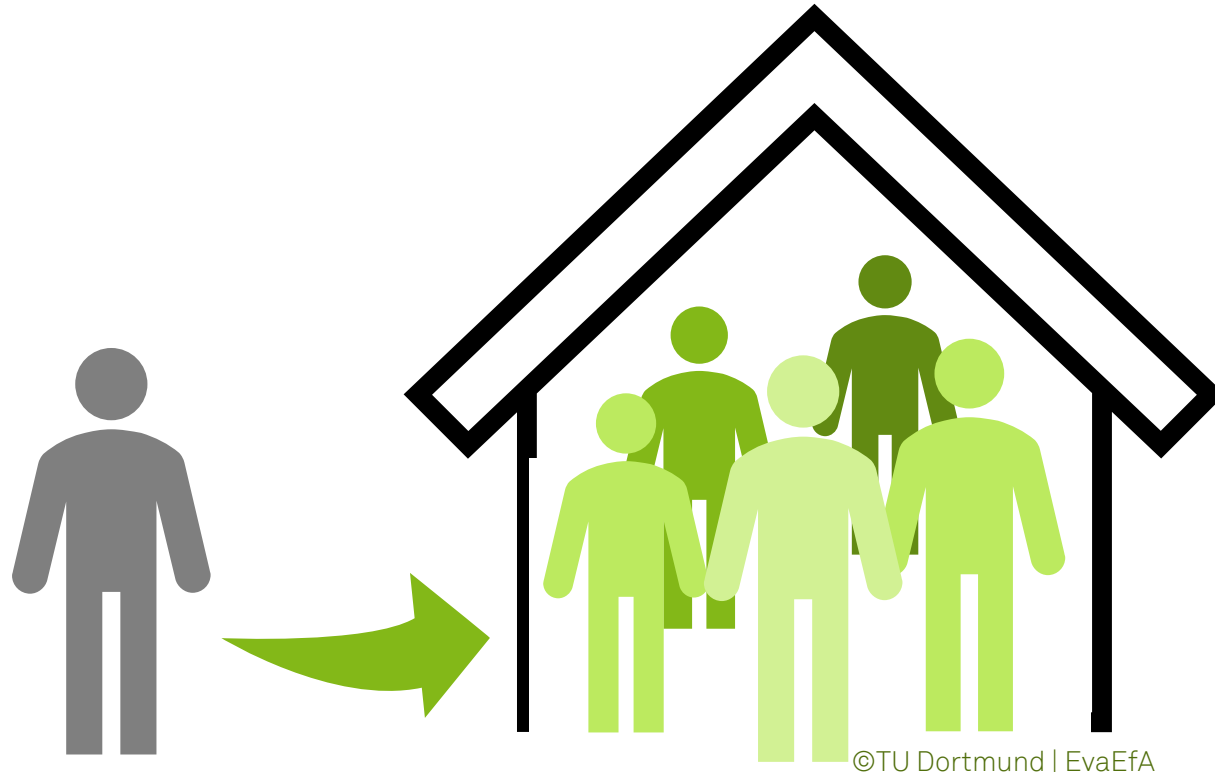
# Inhaltsübersicht

1. Was ist das EvaEfA-Projekt?
2. Was sind die EAA?
3. An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?
4. **Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?**
5. Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?
6. Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?
7. Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?
8. Wie geht es weiter?

# Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?

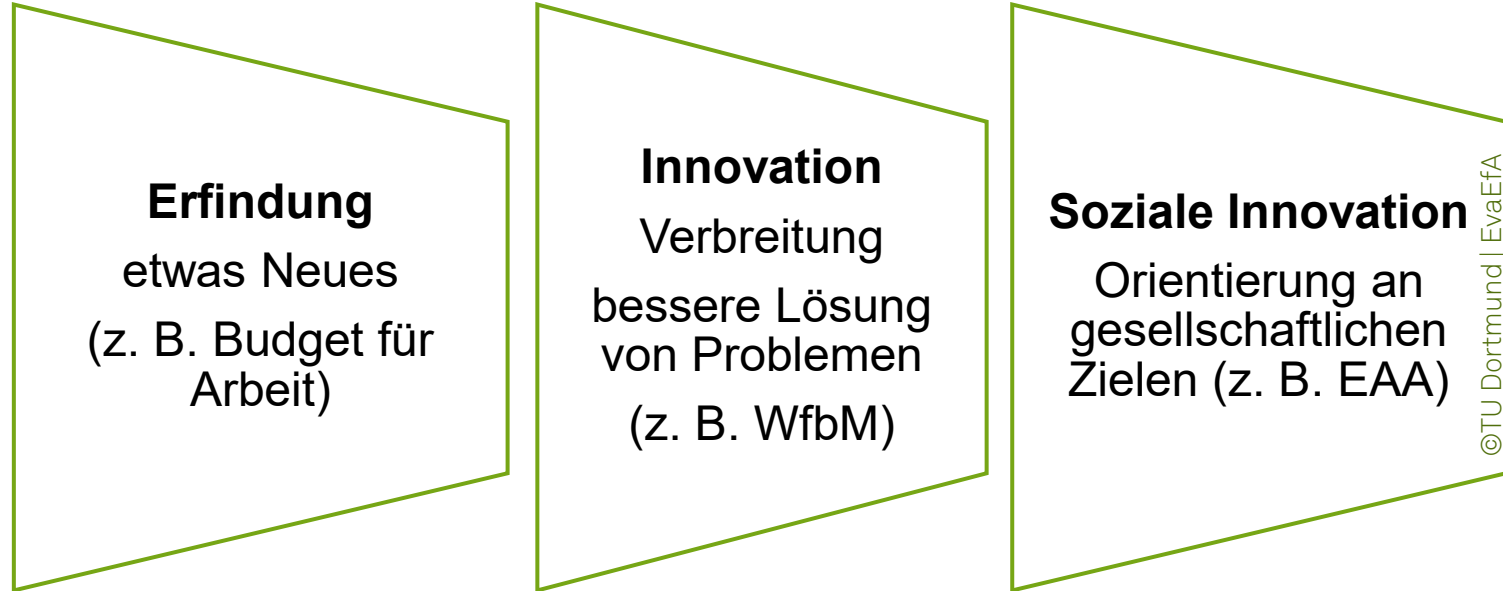
- 4.1 Ökosystem der Arbeitgebendenberatung
- 4.2 Soziale Innovation
- 4.3 Quadruple-Helix-Model

# 4.1 Ökosystem der Arbeitgebendenberatung



©TU Dortmund | EvaEFA

## 4.2 Soziale Innovation



## 4.3 Quadruple-Helix-Model



Abbildung in Anlehnung in Carayannis und Campbell (2012)

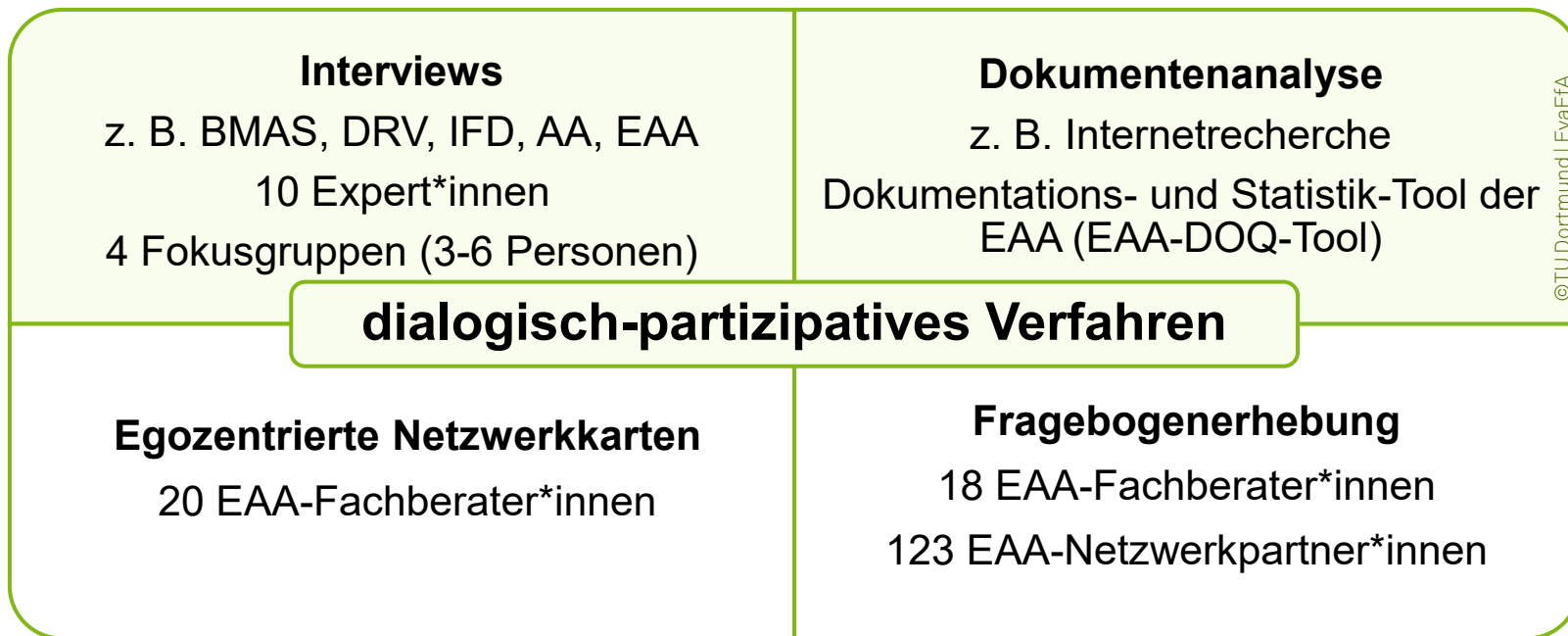
# Inhaltsübersicht

1. Was ist das EvaEfA-Projekt?
2. Was sind die EAA?
3. An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?
4. Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?
5. **Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?**
6. Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?
7. Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?
8. Wie geht es weiter?

# Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?

- 5.1 Ökosystem der Arbeitgebendenberatung – Forschungsdaten
- 5.2 Ökosystem der Arbeitgebendenberatung
- 5.3 Funktionen der EAA in der Arbeitgebendenberatung
- 5.4 Abgrenzung der EAA von anderen Akteur\*innen im Ökosystem

# 5.1 Ökosystem der Arbeitgebendenberatung – Forschungsdaten



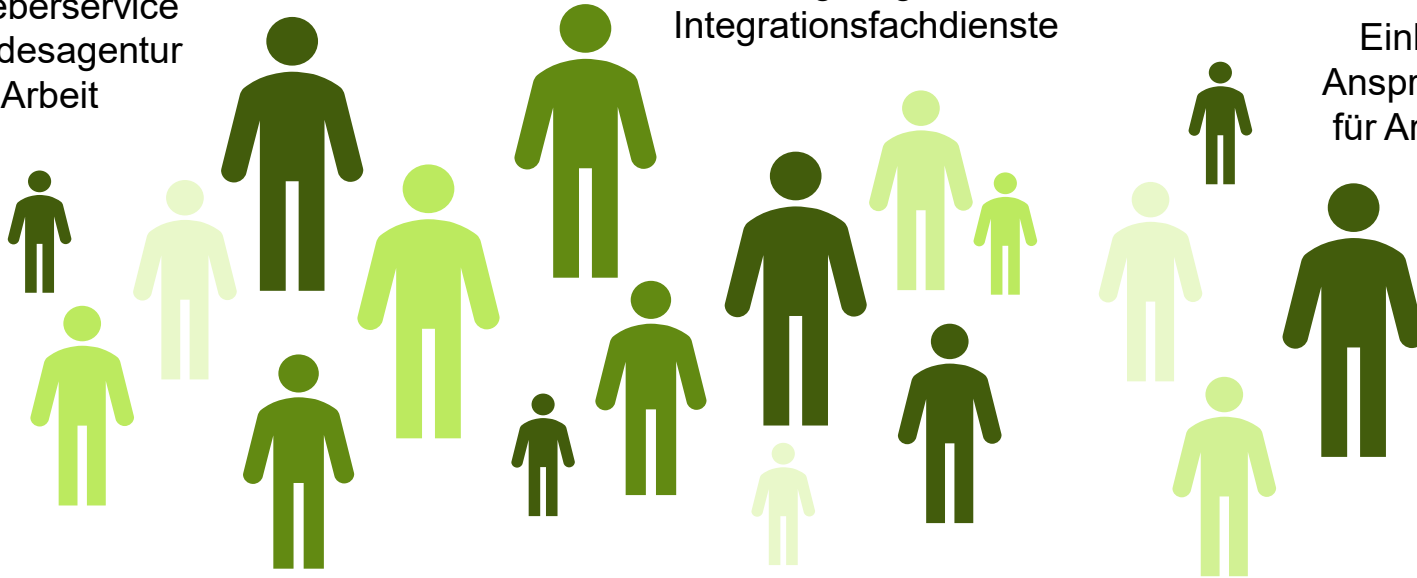
©TU Dortmund | EvaEfa

## 5.2 Ökosystem der Arbeitgebendenberatung

Arbeitgeberservice  
der Bundesagentur  
für Arbeit

Beratungsangebot der  
Integrationsfachdienste

Einheitliche  
Ansprechstellen  
für Arbeitgeber



Firmenservice der Deutschen  
Rentenversicherung

Fachstelle für Menschen mit Behinderung  
im Arbeitsleben

## 5.3 Funktionen der EAA in der Arbeitgebendenberatung

*„Andere Beratungsstellen wissen immer nur über ihre eigenen Förderleistungen Bescheid und können nicht vollumfänglich/unabhängig beraten.“*

(Expert\*inneninterview)

*„neutrale Position“*

(Expert\*inneninterview)

*„Im Zweifel sitzen die Leistungsträger am längeren Hebel.“*

(Expert\*inneninterview)

*„Lückenfüller“*

(Expert\*inneninterview)

*„gute Position“*

(Expert\*inneninterview)

# 5.4 Abgrenzung der EAA von anderen Akteur\*innen im Ökosystem (1/3)

	EAA (NRW, LVR)	EAA (bundesweit)	Arbeitgeber-Service (BA)	Firmenservice (DRV)	IFD Beratung (für Arbeitgebende)
Laufzeit	seit 2022 (BIH 2023)	Seit 2022 (BIH 2023)	seit 2005 (Befragung)	seit 2015 (DRV 2024a)	seit 2001 (SGB IX)
Auftrag	SGB IX, § 185a	SGB IX, § 185a	SGB II, § 16 SGB III, § § 1,2,29,34,35, SGB IX, § 187	SGB VI	SGB IX, § 192, 193
Angebot	Informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber niedrigschwellig bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen. Lotsenfunktion im System der beruflichen Inklusion; Proaktive Ansprache von Arbeitgebern; Antworten und Lösungen für individuelle Probleme und Situationen der Arbeitgeber (LVR 2023)	Lotsenfunktion, Ansprechpartner bei allen Fragen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Vermittlung an zuständige Leistungsträger, Hilfestellungen bei der Beantragung von Unterstützungsleistungen (BIH 2024)	Informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Personalgewinnung und -entwicklung sowie der Mitarbeiterbindung. Vermittlung von Arbeitskräften und Auszubildenden. Sicherung eines hohen Beschäftigungsstandes. Informationen zu Förderleistungen für Arbeitgeber. Beratung u.a. zu den Potenzialen von Langzeitarbeitslosen (SGB II), zur Gleichstellung von Frauen und Männern (SGB III) sowie zur Teilhabe am Arbeitsleben (SGB IX), Vermittlung von geeigneten schwerbehinderten Menschen. Lotsenfunktion für entsprechende Hilfen weiterer Rehabilitationsträger und begleitende Hilfen durch die Integrationsämter (Befragung)	Informationen zu gesunden Beschäftigten, Rente, Altersvorsorge und Sozialabgaben; Beratung zum Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung; Wegweiser- und Lotsenfunktion zum Leistungsangebot anderer Sozialleistungsträger (DRV 2024b)	Information und Hilfestellung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben: Begleitung betrieblicher Ausbildung und Arbeit, Akquise und Vermittlung von Arbeitsplätzen, Beratung von Vorgesetzten und Kolleg*innen, Ansprechpartner*in für Arbeitgeber (BIH 2022)

©TU Dortmund | EvaEfa

# 5.4 Abgrenzung der EAA von anderen Akteur\*innen im Ökosystem (2/3)

	EAA (NRW, LVR)	EAA (bundesweit)	Arbeitgeber-Service (BA)	Firmenservice (DRV)	IFD Beratung (für Arbeitgebende)
Adressat*innen	Arbeitgeber; insbesondere KMU (LVR 2023)	Arbeitgeber ((BIH 2024)	Arbeitgeber (BA 2025)	Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Beauftragte Betriebliches Gesundheits- oder Betriebliches Eingliederungsmanagement, Werks- oder Betriebsärzt*innen, Betriebsrät*innen und Schwerbehindertenvertretungen (DRV 2024b)	Arbeitgeber (BIH 2022)
Finanzierung	Ausgleichsabgabe: 1,77 Mio. Euro (Berichtsjahr 2023) (BIH 2024)	Ausgleichsabgabe: 15,5 Mio. Euro (Berichtsjahr 2023) (BIH 2024)	Sozialversicherungsbeiträge, Zuschüsse des Bundes:  Ausgaben für berufliche Rehabilitation rd. 2.7 Mrd. Euro; 100 Mio. zur Förderung schwerbehinderter Menschen an Unternehmen und Arbeitnehmer*innen (Berichtsjahr 2023) (Befragung)	Sozialversicherungsbeiträge, Zuschüsse des Bundes: Zur Höhe des Finanzvolumens keine Auskunft erhalten (Befragung)	Ausgleichsabgabe: Anteilig von 107 Mio. Euro im Jahr 2020 (BIH 2021)

©TU Dortmund | EvaEfA

# 5.4 Abgrenzung der EAA von anderen Akteur\*innen im Ökosystem (3/3)

	EAA (NRW, LVR)	EAA (bundesweit)	Arbeitgeber-Service (BA)	Firmenservice (DRV)	IFD Beratung (für Arbeitgebende)
Personal	20 Vollzeitäquivalente (Berichtsjahr 2023) (BIH 2024)	167 Vollzeitäquivalente (Berichtsjahr 2023) (BIH 2024)	5.108 Vollzeitäquivalente bei Agentur für Arbeit und in gemeinsamen Einrichtungen (Berichtsmonat Dezember 2023) (Befragung)	110 Vollzeitäquivalente (Berichtsjahr 2023) (Befragung)	1.237 Vollzeitäquivalente (Berichtsjahr 2020) (BIH 2021)
Reichweite	4.827 Kontakte; 778 Betriebsbesuche (Berichtsjahr 2023) (LVR-Inklusionsamt 2024)	31.500 Kontakte; 6.800 Betriebsbesuche (Berichtsjahr 2023) (BIH 2024)	„Eine differenzierte Auswertung nach der Häufigkeit und Art der Betriebskontakte ist technisch nicht möglich“ (Befragung)	Keine Auskunft erhalten (Befragung)	861.313 Kontakte; 57.045 Betriebsbesuche (Berichtsjahr 2023) (Befragung)

©TU Dortmund | EvaEfA

# Inhaltsübersicht

1. Was ist das EvaEfA-Projekt?
2. Was sind die EAA?
3. An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?
4. Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?
5. Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?
6. **Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?**
7. Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?
8. Wie geht es weiter?

# Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit? (1/2)

- 6.1 Das Netzwerk der EAA – Forschungsdaten
- 6.2 Die Big Five der EAA
- 6.3 Funktionen der Big Five der EAA
- 6.4 Innovationsrelevante Netzwerkpartner\*innen der EAA
- 6.5 Regionsbezogene Netzwerkunterschiede
- 6.6 Gründe für unterschiedliche Netzwerkstrukturen
- 6.7 Regionale Netzwerkstrukturen
- 6.8 Berufliche (Vor-)Erfahrung der EAA-Fachberater\*innen
- 6.9 Berufliche (Vor-)Erfahrung und Netzwerkstrukturen

# Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit? (2/2)

- 6.10 Das Kernnetzwerk der EAA
- 6.11 Die Big Five im Kernnetzwerk der EAA
- 6.12 Zusammenarbeit zwischen den EAA und den Big Five
- 6.13 Kommunikation zwischen den EAA und den Big Five
- 6.14 Informationsaustausch zwischen den EAA und den Big Five

## 6.1 das Netzwerk der EAA – Forschungsdaten

### Interviews

z. B. BMAS, DRV, IFD, AA, EAA

10 Expert\*innen

4 Fokusgruppen (3-6 Personen)

### Dokumentenanalyse

z. B. Internetrecherche

Dokumentations- und Statistik-  
Tool der EAA (EAA-DOQ-Tool)

### dialogisch-partizipatives Verfahren

### Egozentrierte Netzwerkkarten

20 EAA-Fachberater\*innen

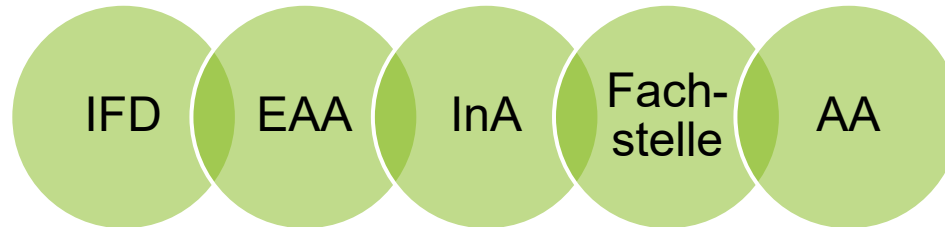
### Fragebogenerhebung

18 EAA-Fachberater\*innen

123 EAA-Netzwerkpartner\*innen

## 6.2 Die Big Five der EAA

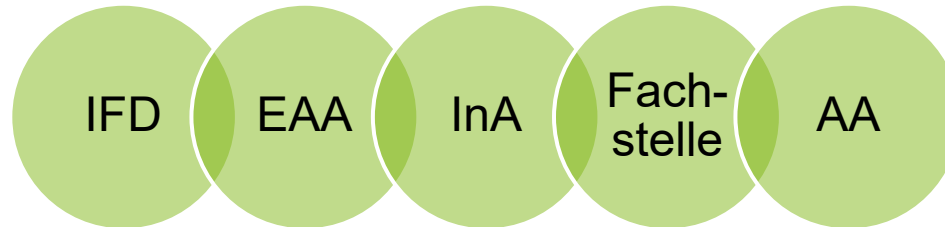
- 1) Integrationsfachdienst (IFD)
- 2) Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber\*innen (EAA)
- 3) LVR-Inklusionsamt (InA)
- 4) Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben (Fachstelle)
- 5) Agentur für Arbeit (AA)



©TU Dortmund | EvaEfA

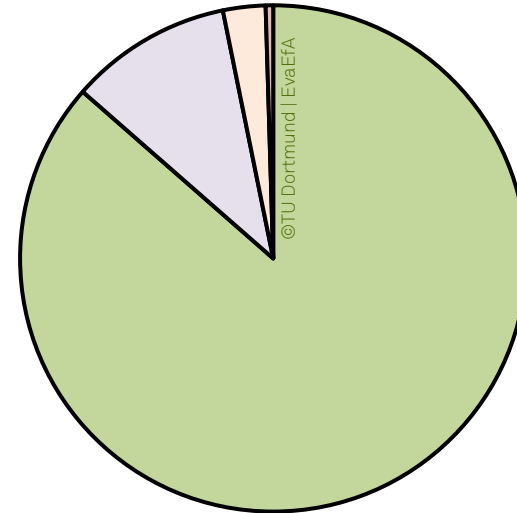
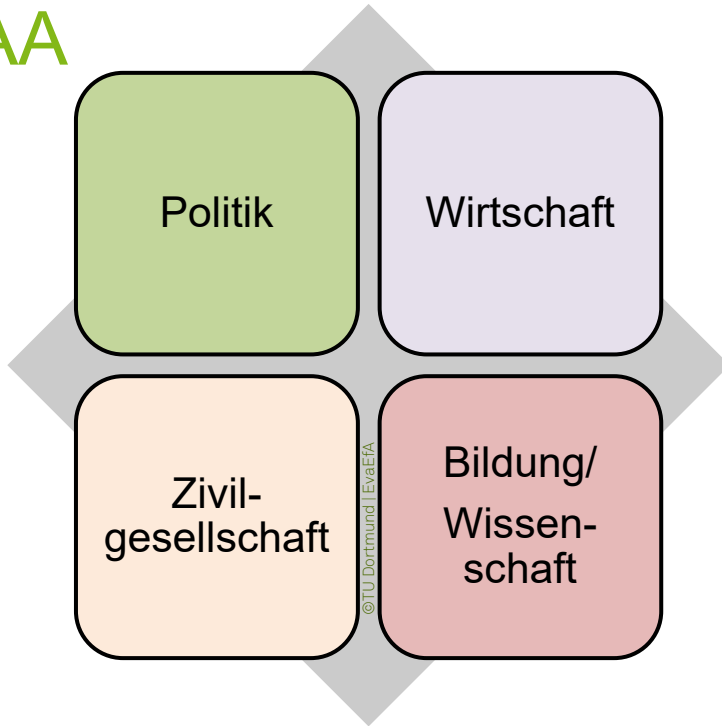
## 6.3 Funktionen der Big Five der EAA

- Bieten Hilfe, Unterstützung, Beratung und Antworten
- Zentrale Rolle im System: fungieren z. B. als Kostenträger
- Zuständig für die Stellung, Gewährung (oder Ablehnung) von Anträgen
- Häufig in Kontakt mit den EAA
- Herstellung und Vermittlung von Kontakten
- Hilfe bei der Einarbeitung



©TU Dortmund | EvaEfA

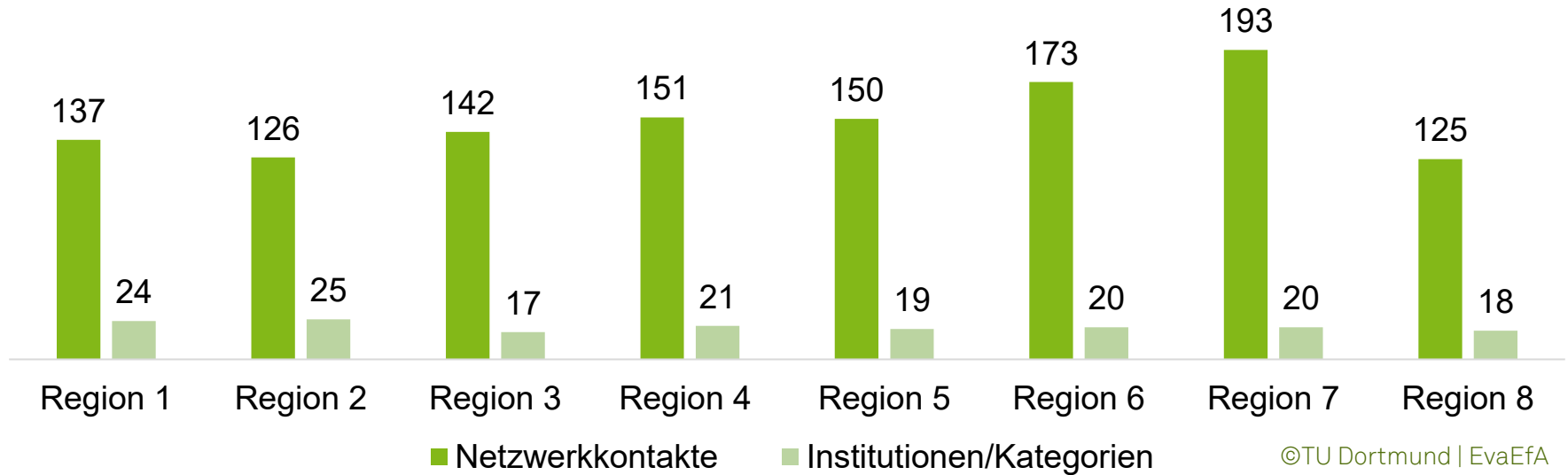
# 6.4 Innovationsrelevante Netzwerkpartner\*innen der EAA



- Politik
- Wirtschaft
- Zivilgesellschaft
- Bildung/Wissenschaft

Abbildung in Anlehnung in Carayannis und Campbell (2012)

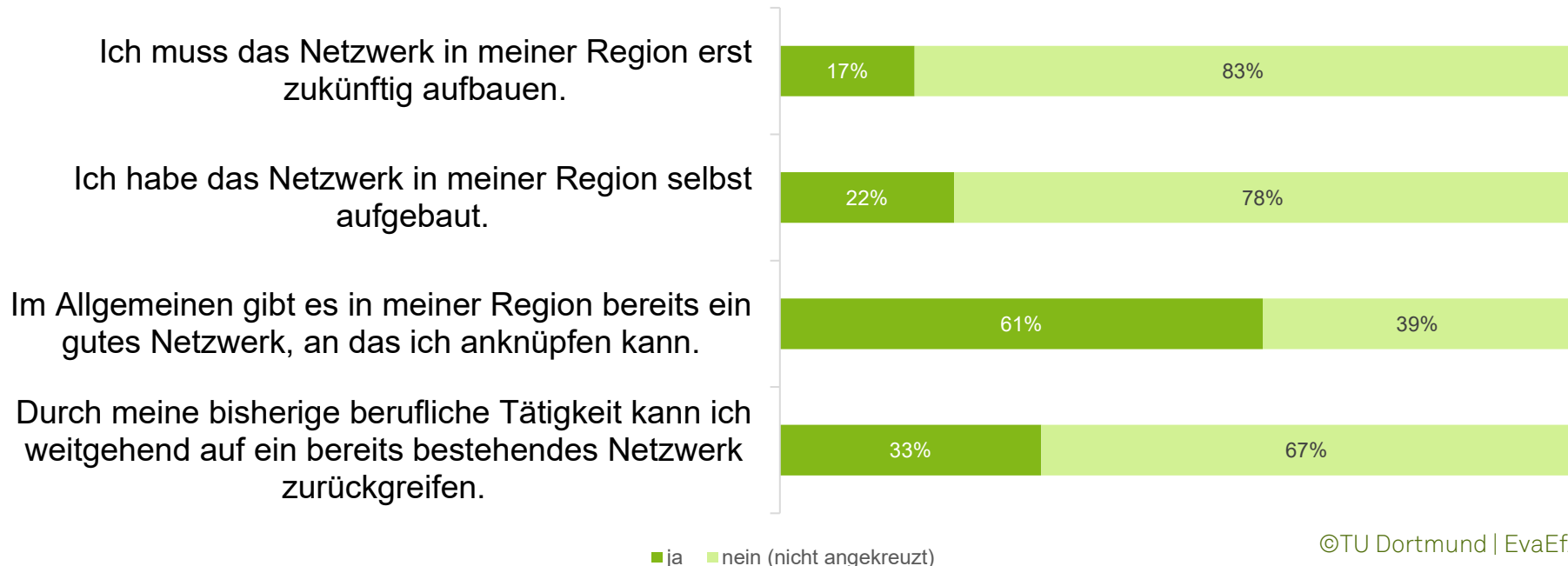
# 6.5 Regionsbezogene Netzwerkunterschiede



## 6.6 Gründe für unterschiedliche Netzwerkstrukturen

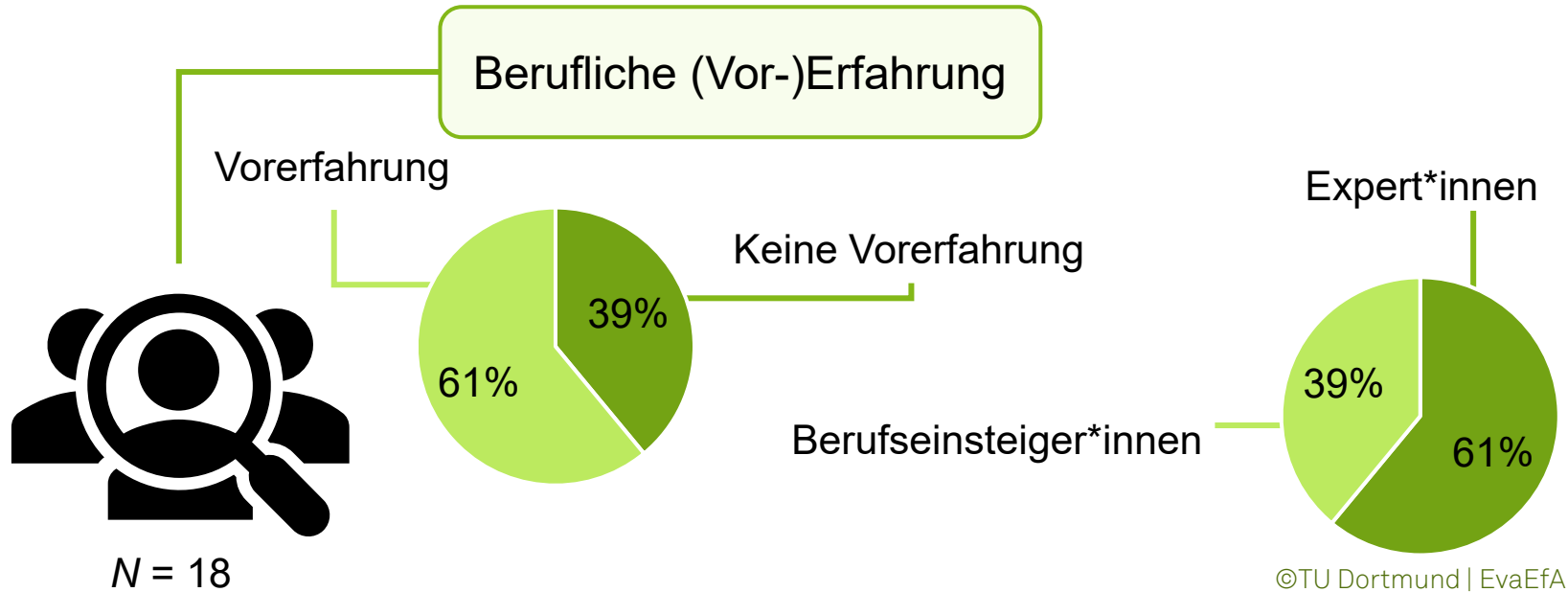
- Etabliertheit des Beratungsangebotes innerhalb des eigenen Trägers
- Regionsbezogene Unterschiede: (Nicht) Vorhandensein extern organisierter Vernetzungsangebote, z. B. regionale Netzwerktreffen
- Spezifika verschiedener Branchen, Diversität der beratungssuchenden Arbeitgeber\*innen
- Berufserfahrung der EAA-Fachberater\*innen (dialogisch-partizipatives Verfahren)

## 6.7 Regionale Netzwerkstrukturen

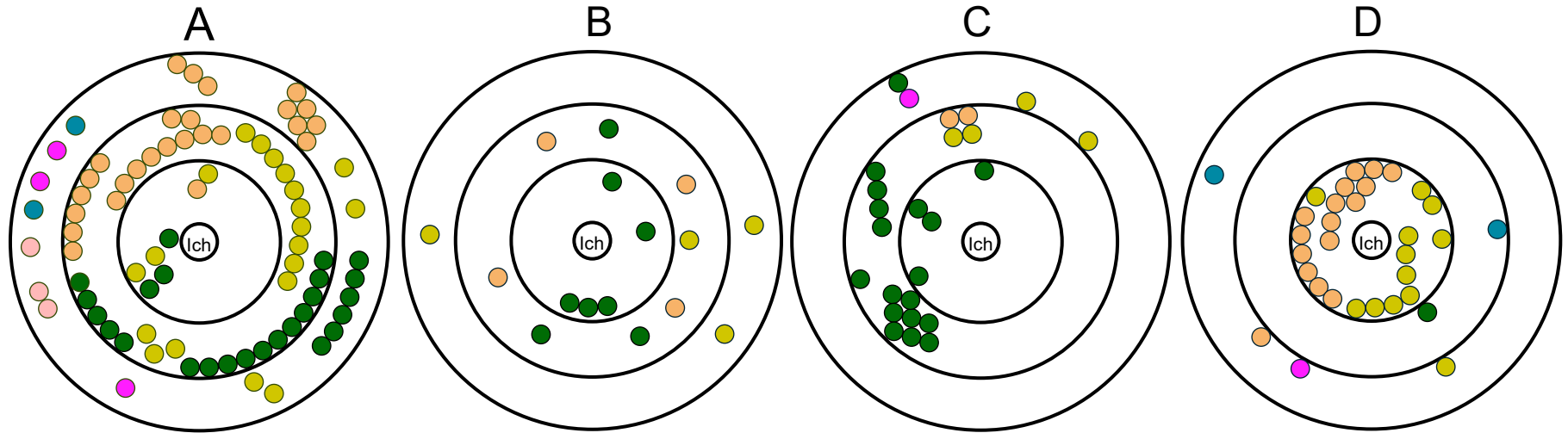


©TU Dortmund | EvaEfa

# 6.8 Berufliche (Vor-)Erfahrung der EAA-Fachberater\*innen



# 6.9 Berufliche (Vor-)Erfahrung und Netzwerkstrukturen



zuvor bei Kammer  
Expert\*in  
multizentrisch

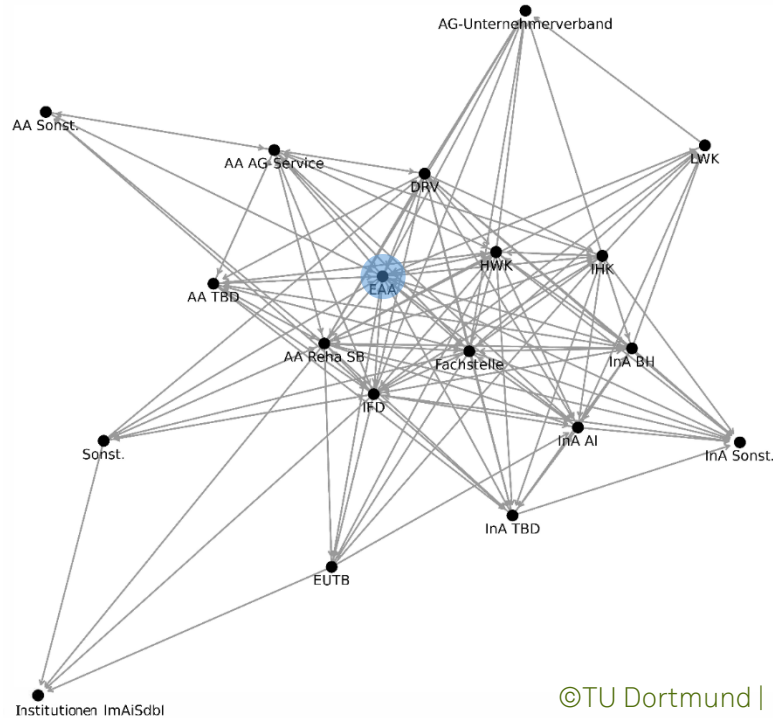
Berufseinsteiger\*in

Berufseinsteiger\*in

„Made im Speck“

# 6.10 Das Kernnetzwerk der EAA

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber\*innen (EAA)



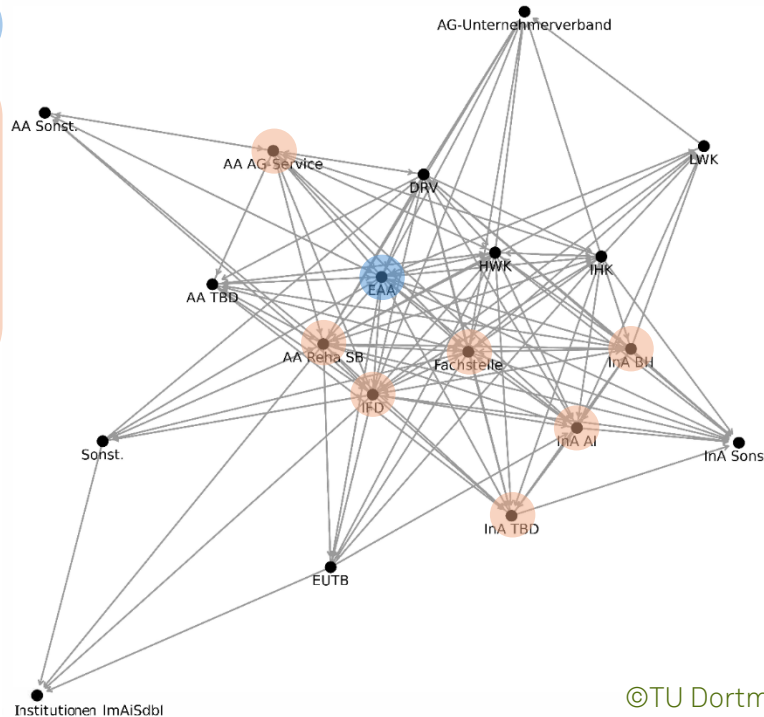
Visualisierung mittels Webapplikation (Galle, 2024a, 2024b)  
 Die Positionierung basierend auf Fruchterman-Reingold-Prozedur (Fruchterman & Reingold, 1991)

©TU Dortmund | EvaEfA

# 6.11 Die Big Five im Kernnetzwerk der EAA (1/2)

(EAA)

Big Five der EAA:  
die fünf wichtigsten Netzwerkpartner\*innen der EAA



Ergebnis aus gezeichneten Netzwerkkarten (NWK)

- 1) IFD = Integrationsfachdienst
- 2) EAA = Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber\*innen
- 3) InA = LVR-Inklusionsamt (3 Abteilungen)
- 4) Fachstelle = Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
- 5) AA = Agentur für Arbeit (2 Abteilungen)

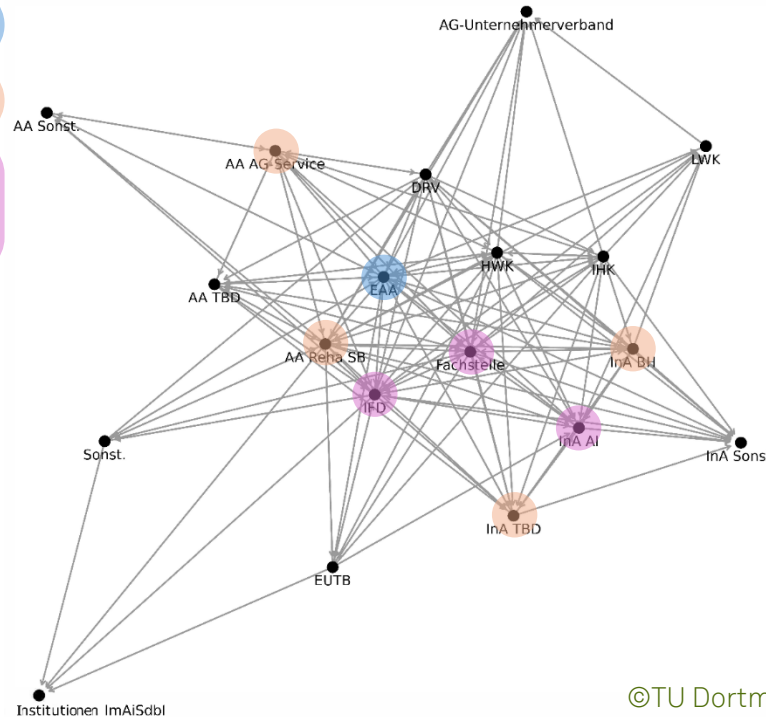
©TU Dortmund | EvaEfa

# 6.11 Die Big Five im Kernnetzwerk der EAA (2/2)

(EAA)

Big Five der EAA

sehr wichtig für alle Big Five

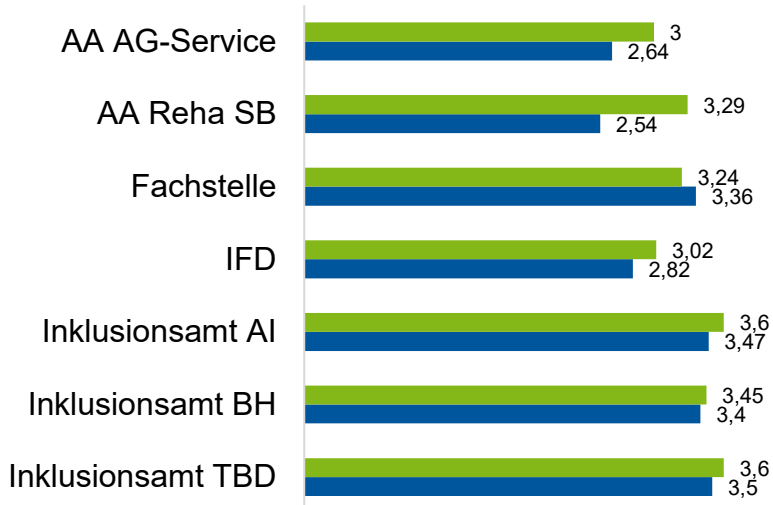


- 1) **IFD** = Integrationsfachdienst
- 2) **Fachstelle** = Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben
- 3) **InA** = Inklusionsamt, Abteilung: Aktion Inklusion – Budget für Arbeit (AI)

©TU Dortmund | EvaEfa

# 6.12 Zusammenarbeit zwischen den EAA und den Big Five (1/2)

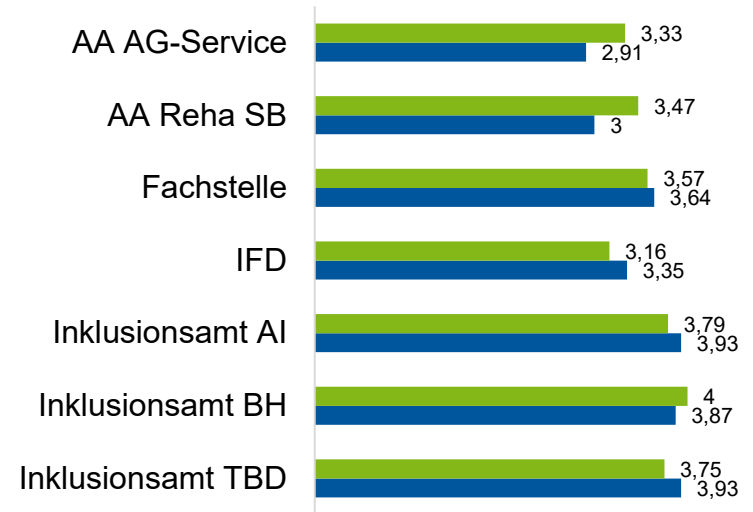
Arbeitsbeziehung



Anmerkung:  
Die Angaben sind Mittelwerte. 1 = fragil; 4 = gefestigt

NWP EAA

Effizienz der Zusammenarbeit

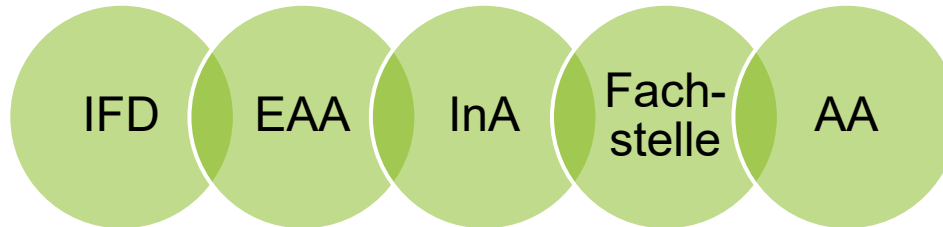


1= ineffizient; 4 = effizient

©TU Dortmund | EvaEfa

## 6.12 Zusammenarbeit zwischen den EAA und den Big Five (2/2)

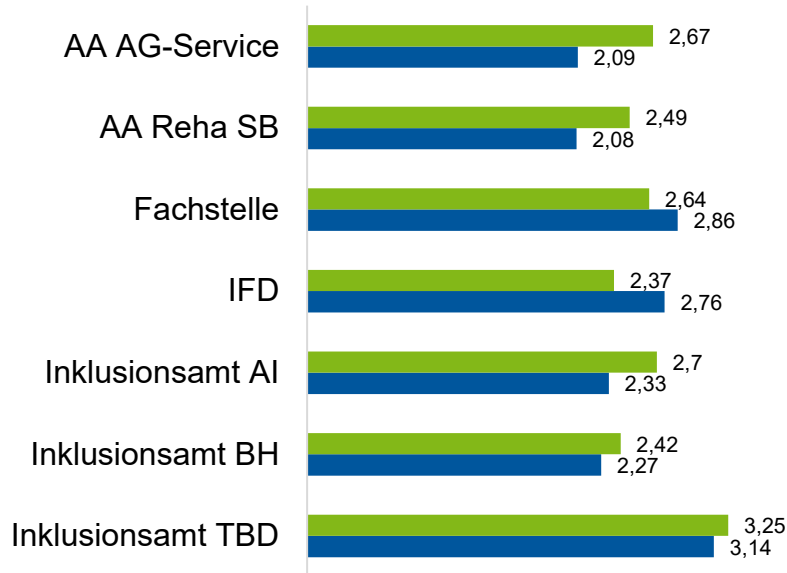
- Arbeitsbeziehung gefestigt und effizient (Fragebogenerhebungen)
- Begründet durch langjährig gewachsene Strukturen (dialogisch-partizipatives Verfahren)
- „EAA nichts Neues“ (Interview Netzwerkpartner\*innen)



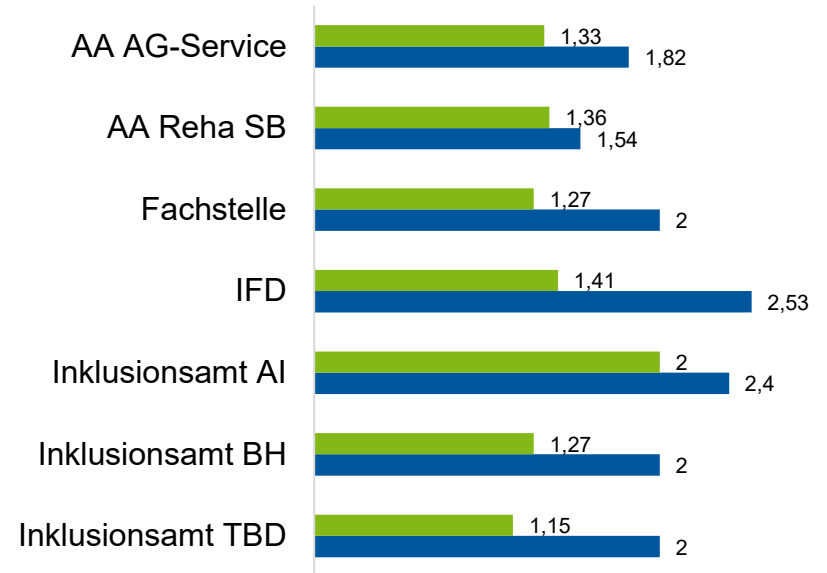
©TU Dortmund | EvaEfA

# 6.13 Kommunikation zwischen den EAA und den Big Five

Formalität der Kommunikation



Kommunikationshäufigkeit



Anmerkung:  
Die Angaben sind Mittelwerte.

1= formell; 4 = informell

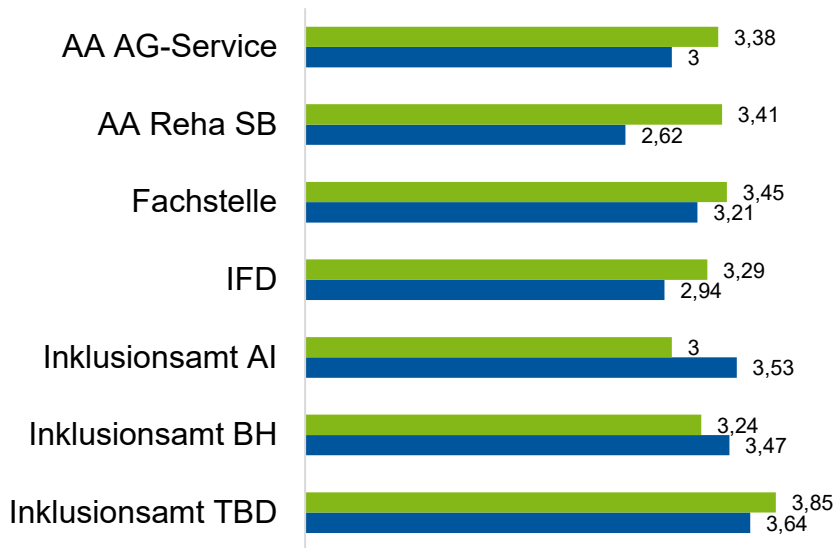
NWP EAA

täglich = 4; wöchentlich = 3; monatlich = 2; seltener = 1

©TU Dortmund | EvaEfa

# 6.14 Informationsaustausch zwischen den EAA und den Big Five (1/3)

Schnelligkeit Informationsaustausch

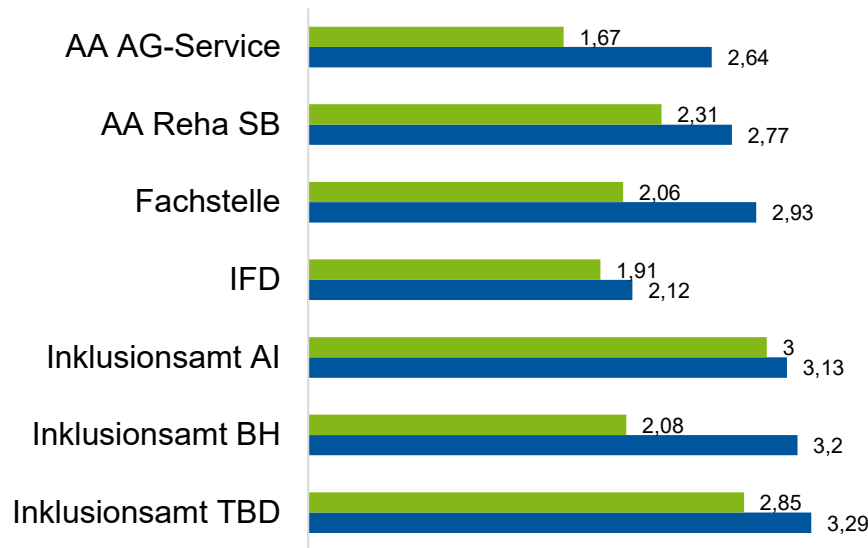


Anmerkung:  
Die Angaben sind Mittelwerte.

1 = sehr langsam; 4 = sehr schnell

NWP EAA

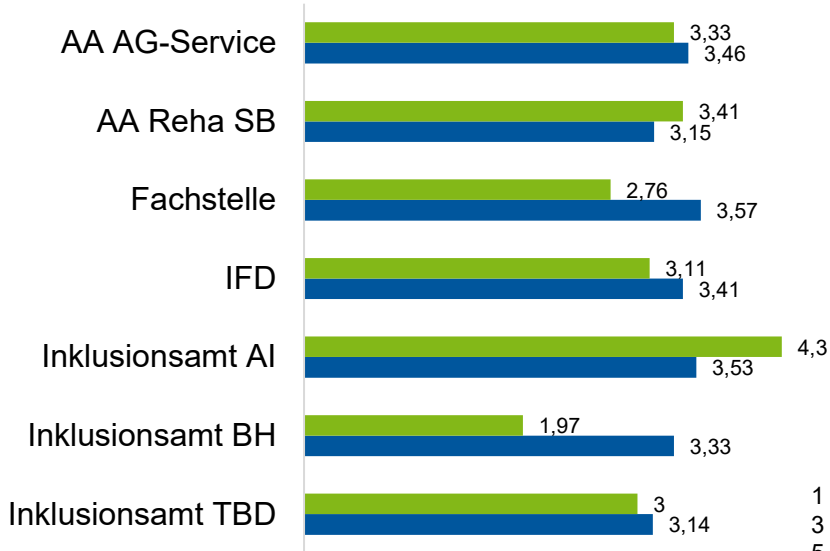
Exklusivität d. Informationen



1 = stimme gar nicht zu; 4 = stimme voll und ganz zu

# 6.14 Informationsaustausch zwischen den EAA und den Big Five (2/3)

## Informationensversorgung

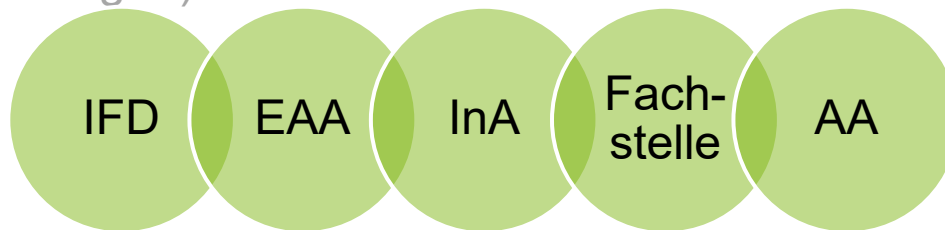


Anmerkung:  
Die Angaben sind Mittelwerte.

1 = Hauptsächlich versorgt mich der\*die Akteur\*in mit Informationen  
 3 = Unser Informationsaustausch beruht auf Gegenseitigkeit  
 5 = Hauptsächlich versorge ich den\*die Akteur\*in mit Informationen  
 ■ NWP ■ EAA

## 6.14 Informationsaustausch zwischen den EAA und den Big Five (3/3)

- Schneller und gegenseitiger Informationsaustausch (Fragebogenerhebungen)
- Begünstigt durch regelmäßige Netzwerktreffen und kurze Dienstwege (Telefon) (Interview Netzwerkpartner\*innen)
- Informationen der Big Five für EAA exklusiver als andersherum (Fragebogenerhebungen)



©TU Dortmund | EvaEfA

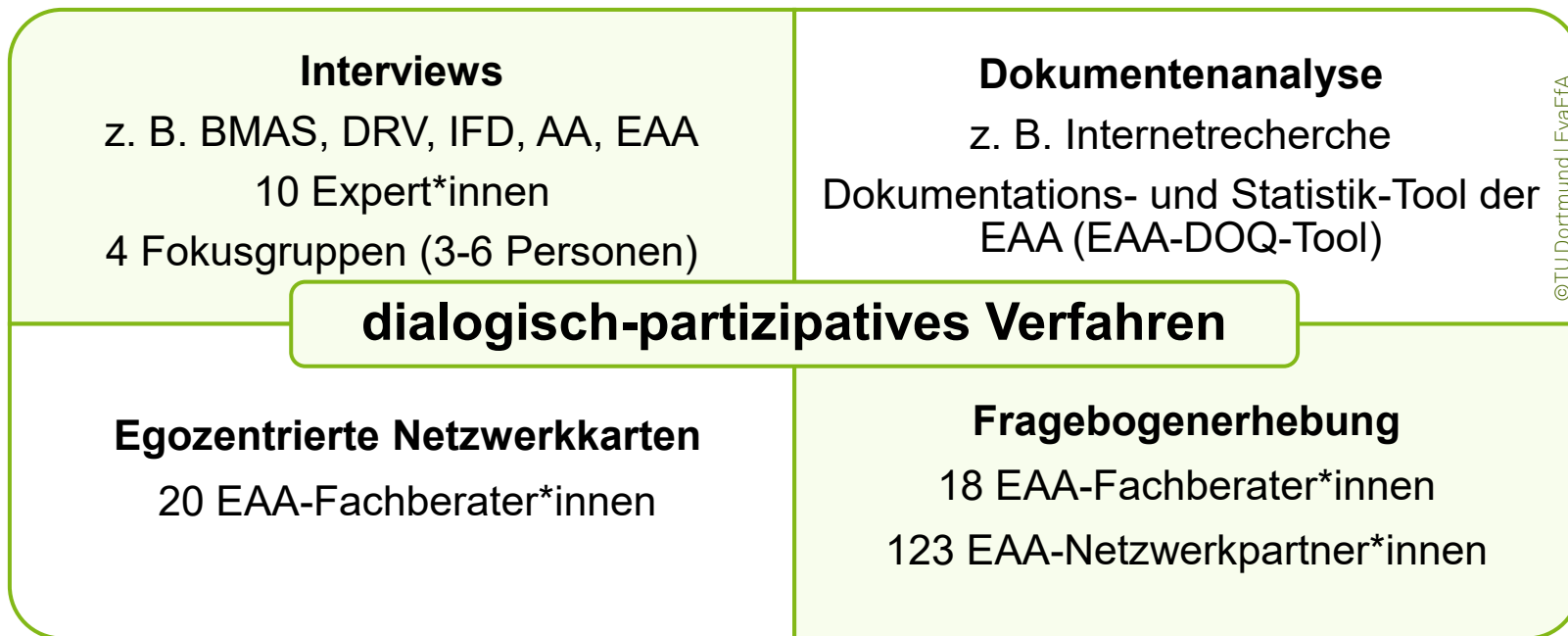
# Inhaltsübersicht

1. Was ist das EvaEfA-Projekt?
2. Was sind die EAA?
3. An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?
4. Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?
5. Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?
6. Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?
7. **Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?**
8. Wie geht es weiter?

# Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?

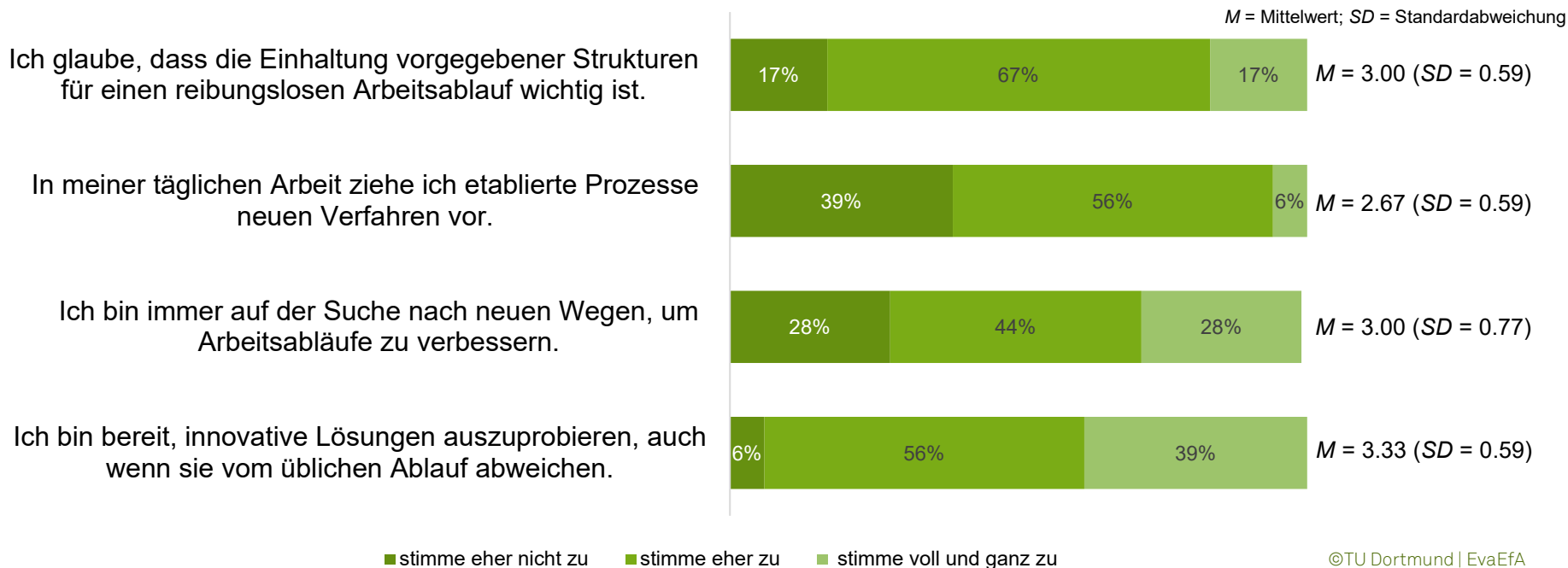
- 7.1 Ausstattung und Arbeitsweise der EAA – Forschungsdaten
- 7.2 Arbeitsweise der EAA-Fachberater\*innen
- 7.3 Semantisches Kontinuum
- 7.4 Rahmenbedingungen
- 7.5 Tätigkeit und Arbeitsweisen

# 7.1 Ausstattung und Arbeitsweise der EAA – Forschungsdaten

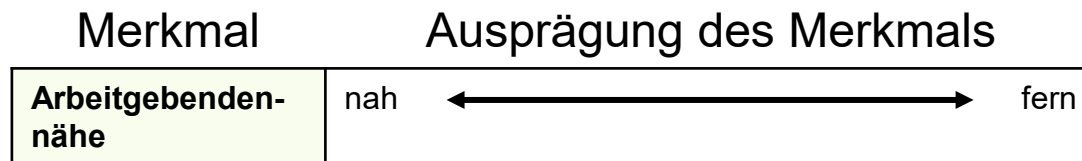
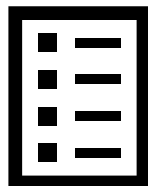


©TU Dortmund | EvaEfa

## 7.2 Arbeitsweise der EAA-Fachberater\*innen



## 7.3 Semantisches Kontinuum



Interview-Ergebnisse

©TU Dortmund | EvaEFA

### Erklärung

Das semantische Kontinuum dient dazu, die Interviewergebnisse vor dem Hintergrund verschiedener Merkmale (linke Spalte) einzuordnen. Die Pole zwischen denen die Merkmale variieren können, dienen dabei nur der Veranschaulichung. Bei der Interpretation der Ergebnisse sind zwei Dinge wichtig:

- *Hinter den Ausprägungen stecken keine Zahlen!* Es sind also keine Aussagen, wie „doppelt so nah“ oder „halb so viele“, möglich.
- *Hinter den Ausprägungen steht keine Wertung!* Ausprägungen wie viel oder nah sind also nicht automatisch besser, sondern immer in Abhängigkeit bestimmter Ziele zu betrachten. Wichtig ist vielmehr die Frage, was soll erreicht werden?

# 7.4 Rahmenbedingungen (1/7)



<b>Arbeitgebendennähe</b>	nah		fern
<b>Erfahrung in der Netzwerkarbeit</b>	viel		wenig
<b>Freiheiten der EAA</b>	viele		wenige
<b>Trägerhausinterne Aufgaben</b>	viele		wenige

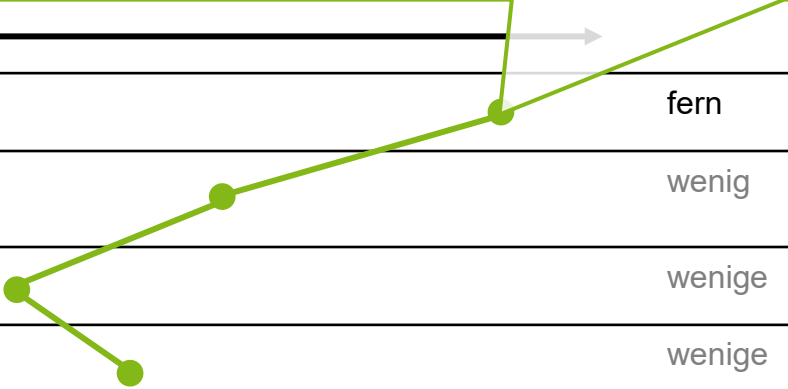
©TU Dortmund | EvaEfa

# 7.4 Rahmenbedingungen (2/7)

**Die Nähe zu den Arbeitgebenden unterscheidet sich nach Träger:**  
*Die Arbeit unserer EAA beginnt mit dem Klinkenputzen bei den Arbeitgebern. Aber ich sehe, dass dieses Netzwerk schon gut ins Rollen gekommen ist.*



<b>Arbeitgebendennähe</b>	nah		fern
<b>Erfahrung in der Netzwerkarbeit</b>	viel		wenig
<b>Freiheiten der EAA</b>	viele		wenige
<b>Trägerhausinterne Aufgaben</b>	viele		wenige



©TU Dortmund | EvaEfa

# 7.4 Rahmenbedingungen (3/7)

**Vorgängerstrukturen** wirken sich auf die Netzwerkarbeit der EAA aus:  
*Wir waren hier von Beginn an in ein Netzwerk eingebunden und daher war die Zusammenarbeit von Anfang an eingeübt.*



<b>Arbeitgebendennähe</b>	nah	fern
<b>Erfahrung in der Netzwerkarbeit</b>	viel	wenig
<b>Freiheiten der EAA</b>	viele	wenige
<b>Trägerhausinterne Aufgaben</b>	viele	wenige

©TU Dortmund | EvaEfa

# 7.4 Rahmenbedingungen (4/7)

**Die EAA arbeiten bei allen Trägern sehr selbstständig:**  
*Die EAA arbeiten grundsätzlich sehr eigenständig.*



<b>Arbeitgebendennähe</b>	nah	fern
<b>Erfahrung in der Netzwerkarbeit</b>	viel	wenig
<b>Freiheiten der EAA</b>	viele	wenige
<b>Trägerhausinterne Aufgaben</b>	viele	wenige

©TU Dortmund | EvaEfa

# 7.4 Rahmenbedingungen (5/7)

**Die EAA arbeiten grundsätzlich sehr eigenständig.**  
*Am Anfang ist es wichtig, ein gemeinsames Prozedere zu entwickeln. Vor allen Dingen, wenn es in einer Region auch Überschneidungen der Aufgaben gibt.*



<b>Arbeitgebendennähe</b>	nah	fern
<b>Erfahrung in der Netzwerkarbeit</b>	viel	wenig
<b>Freiheiten der EAA</b>	viele	wenige
<b>Trägerhausinterne Aufgaben</b>	viele	wenige

©TU Dortmund | EvaEfa

# 7.4 Rahmenbedingungen (6/7)

**Gemeinsame Abläufe:**  
*Immer dann, wenn es darum geht, den Arbeitgebern ein Komplettpaket darzustellen, hole ich die EAA dazu. Wir telefonieren regelmäßig und sprechen auch die Fälle konkret durch.*



<b>Arbeitgebendennähe</b>	nah		fern
<b>Erfahrung in der Netzwerkarbeit</b>	viel		wenig
<b>Freiheiten der EAA</b>	viele		wenige
<b>Trägerhausinterne Aufgaben</b>	viele		wenige

©TU Dortmund | EvaEfa

# 7.4 Rahmenbedingungen (7/7)

Es wird betont, dass die **EAA ein separater Bereich ist:**  
*Bei uns ist die EAA ein abgegrenzter Aufgabenbereich und das soll auch so bleiben.*



<b>Arbeitgebendennähe</b>	nah	fern
<b>Erfahrung in der Netzwerkarbeit</b>	viel	wenig
<b>Freiheiten der EAA</b>	viele	wenige
<b>Trägerhausinterne Aufgaben</b>	viele	wenige

©TU Dortmund | EvaEfa

# 7.5 Tätigkeit und Arbeitsweisen (1/6)



<b>Identifikation als EAA</b>	hoch		niedrig
<b>Akquise</b>	proaktiv		reaktiv
<b>Betriebssuche</b>	wenige		viele
<b>Intensität der Betreuung</b>	niedrig		hoch

©TU Dortmund | EvaEfA

# 7.5 Tätigkeit und Arbeitsweisen (2/6)

**Identifikation als EAA hoch und zielbezogen:**  
*Das Ziel ist bei allen gleich, aber die Herangehensweise ist unterschiedlich. Das betrifft die Kontakte, aber auch die Arbeitsweise.*



<b>Identifikation als EAA</b>	hoch	niedrig
<b>Akquise</b>	proaktiv	reaktiv
<b>Betriebssuche</b>	wenige	viele
<b>Intensität der Betreuung</b>	niedrig	hoch

©TU Dortmund | EvaEfA

# 7.5 Tätigkeit und Arbeitsweisen (3/6)

Die Akquise unterscheidet sich in Abhängigkeit von **Erfahrung** und **Implementation**:  
*Zunächst muss viel proaktive Arbeit geleistet werden, um das Angebot prominent zu machen. Anschließend werden, die Arbeitgeber von alleine auf die EAA zukommen. Auf lange Sicht wird sich die Arbeit eher im reaktiven Bereich ansiedeln.*



<b>Identifikation als EAA</b>	hoch	niedrig
<b>Akquise</b>	proaktiv	reaktiv
<b>Betriebssuche</b>	wenige	viele
<b>Intensität der Betreuung</b>	niedrig	hoch

©TU Dortmund | EvaEfa

# 7.5 Tätigkeit und Arbeitsweisen (4/6)

## Fallzahlen und Betriebsbesuche unterscheiden sich:

*Aufgrund der noch nicht hohen Fallanzahl kann ich die Betriebe intensiver betreuen. Ich bin zurzeit nicht gescheut, mehrfach dort hinzufahren, und das, obwohl mein Gebiet sehr groß ist.*



<b>Identifikation als EAA</b>	hoch		niedrig
<b>Akquise</b>	proaktiv		reaktiv
<b>Betriebssuche</b>	wenige		viele
<b>Intensität der Betreuung</b>	niedrig		hoch

©TU Dortmund | EvaEfa

# 7.5 Tätigkeit und Arbeitsweisen (5/6)

**Wenig Besuche** heißt **nicht gleich wenig Beratung:**  
*Und wir haben auch gemeinsame Gespräche vor Ort bei Arbeitgebenden. Dann wird anderthalb Stunden mit verschiedenen Institutionen über einen Fall gesprochen. Und der Arbeitgebende hat die kompletten Informationen, anstatt drei Einzelgespräche zu haben.*



<b>Identifikation als EAA</b>	hoch		niedrig
<b>Akquise</b>	proaktiv		reaktiv
<b>Betriebssuche</b>	wenige		viele
<b>Intensität der Betreuung</b>	niedrig		hoch

©TU Dortmund | EvaEfA

# 7.5 Tätigkeit und Arbeitsweisen (6/6)

## Netzwerkarbeit kostet Ressourcen und schafft Ressourcen:

*Alle müssen an einem Strang ziehen und Zeit investieren. Man muss sich Zeit nehmen, damit man sich hinterher Zeit sparen kann. Ein gutes Netzwerk hilft mir, meinen Job schneller und effektiver zu erledigen.*



Identifikation als EAA	hoch	niedrig
Akquise	proaktiv	reaktiv
Betriebssuche	wenige	viele
Intensität der Betreuung	niedrig	hoch

©TU Dortmund | EvaEfa

# Inhaltsübersicht

1. Was ist das EvaEfA-Projekt?
2. Was sind die EAA?
3. An welche Vorgängerstruktur knüpfen die EAA an?
4. Aus welcher theoretischen Perspektive werden die EAA betrachtet?
5. Auf welche Akteur\*innen der Arbeitgebendenberatung treffen die EAA?
6. Mit welchen Akteur\*innen sind die EAA vernetzt und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit?
7. Wie sind die EAA ausgestattet und wie arbeiten sie?
8. **Wie geht es weiter?**

## Wie geht es weiter?

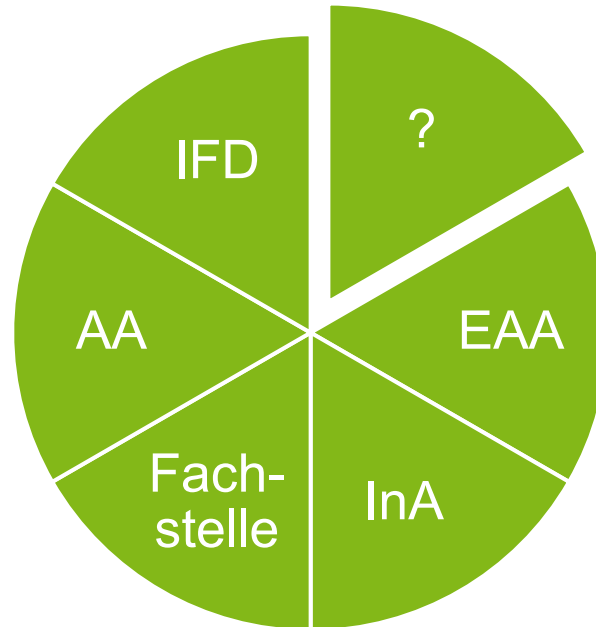
- 8.1 Müssen weitere Netzwerkpartner\*innenschaften aufgebaut werden?
- 8.2 Wer gehört an den Runden Tisch?
- 8.3 Heterogenität als Gewinn und Herausforderung?
- 8.4 Wann sind die EAA erfolgreich?
- 8.5 Welche Effekte erzeugen die EAA?

# 8.1 Müssen weitere Netzwerkpartner\*innenschaften aufgebaut werden?



Abbildung in Anlehnung in Carayannis und Campbell (2012)

## 8.2 Wer gehört an den Runden Tisch?



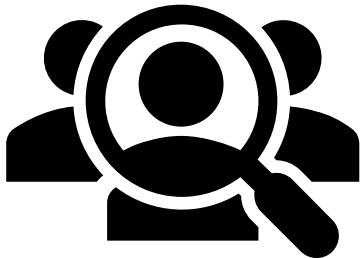
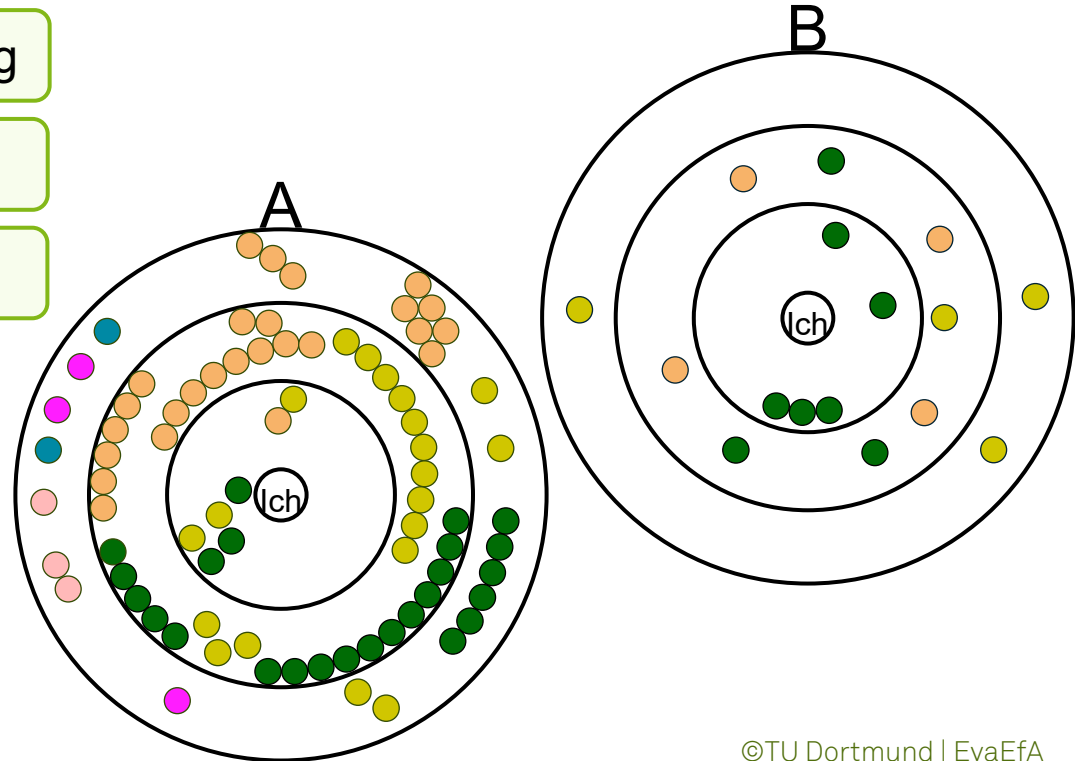
©TU Dortmund | EvaEfA

# 8.3 Heterogenität als Gewinn und Herausforderung?

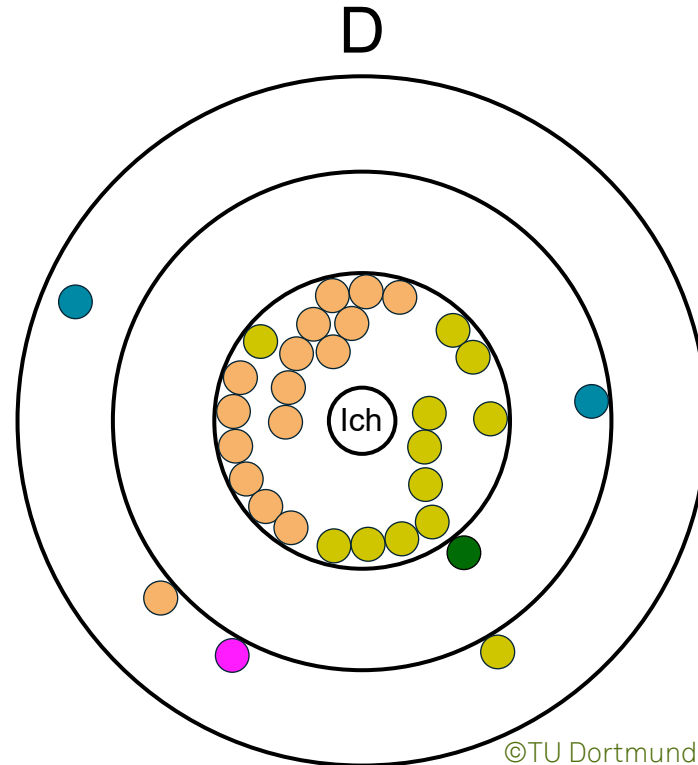
Berufliche Vorerfahrung

Regionen

Arbeitsweise



# 8.4 Wann sind die EAA erfolgreich?



©TU Dortmund | EvaEfa

## 8.5 Welche Effekte erzeugen die EAA?

*„Die bestehenden Vorbehalte bei Arbeitgeber\*innen werden durch die EAA bekämpft.“  
(Expert\*inneninterview)*

*„Die EAA haben selbst keinen Vermittlungsauftrag, aber wirken unterstützend.“ (Expert\*inneninterview)*

*„Der Fachkräftemangel wird durch die Arbeit der EAA nebenbei bekämpft.“  
(Expert\*inneninterview)*

*„Die EAA haben eine indirekte Wirkung, da sie keinen direkten Kontakt mit Menschen mit Schwerbehinderung haben.“  
(Expert\*inneninterview)*

# Literaturverzeichnis (1/3)

- BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen) (2021). *BIH Jahresbericht 2020 | 2021. Behinderung & Beruf und soziale Entschädigung*.  
[https://www.bih.de/fileadmin/user\\_upload/BIH\\_Jahresbericht\\_2021\\_barrierefrei\\_pdf-ua.pdf](https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/BIH_Jahresbericht_2021_barrierefrei_pdf-ua.pdf) (letzter Zugriff: 20.03.2025)
- BIH (2022). Integrationsfachdienst. <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/integrationsfachdienst/> (letzter Zugriff: 20.03.2025)
- BIH (2023). *Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). Einrichtung, Betrieb und Aktivitäten*.  
[https://www.bih.de/fileadmin/user\\_upload/EAA\\_BIH\\_Bericht\\_2022.pdf](https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/EAA_BIH_Bericht_2022.pdf) (letzter Zugriff: 20.03.2025)
- BIH (2024). *Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). Beratungsstellen inklusiver Arbeitsmarkt*.  
<https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/> (letzter Zugriff: 20.03.2025)
- BA (Bundesagentur für Arbeit) (2025). *Arbeitgeber-Service*.  
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service> (letzter Zugriff: 27.03.2025)

## Literaturverzeichnis (2/3)

- Carayannis, E. G. & Campbell, D. F. J. (2012). *Mode 3 Knowledge Production in Quadru-ple Helix Innovation Systems. 21st-Century Democracy, Innovation, and Entrepreneurship for Development*. Springer.
- DRV (Deutsche Rentenversicherung) (2024a). *Die Geschichte der Deutschen Rentenversicherung*. [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-und-Presse/Historie/historie\\_detailseite.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Ueber-uns-und-Presse/Historie/historie_detailseite.html) (letzter Zugriff: 20.03.2025)
- DRV (2024b). *Firmenservice*. [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/Firmenservice\\_NEU/firmenservice\\_NEU\\_node.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/Firmenservice_NEU/firmenservice_NEU_node.html) (letzter Zugriff: 20.03.2025)
- Fruchterman, T. M. J. & Reingold, E. M. (1991). Graph drawing by force-directed placement. *Software – Practice and Experience*(21), Artikel 11, 1129–1164. <https://doi.org/10.1002/spe.4380211102>
- Galle, M. (2024a). *Strukturen sozialer Beziehungen mit Netzwerkkarten erkunden. Eine Webapplikation zur Visualisierung und Interpretation sozialer Netzwerke (Manual)*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11107.57121>

## Literaturverzeichnis (3/3)

- Galle, M. (2024b). *Visualisierung von sozialen Netzwerken. Anleitung zur Erstellung einer Webapplikation*. Pädagogische Hochschule Luzern. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.32722.12485>
- Jochmaring, J. (2022). *Transitionsprozesse von Schüler\*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Beruf – eine multiperspektivische Analyse (Dissertation)*. <https://doi.org/10.17877/DE290R-22840>
- Jochmaring, J. & York, J. (2023). Inclusion Opportunities of Work 4.0? Employment Realities of People with Disabilities in Germany. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 25(1), 29–44. <https://doi.org/10.16993/sjdr.896>
- LVR (Landschaftsverband Rheinland) (2023). *Was macht die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber.*, [https://www.eaa-rheinland.de/de/was\\_macht\\_die\\_einheitliche\\_ansprechstelle\\_/was\\_macht\\_die\\_einheitliche\\_ansprechstelle\\_.html#section-4558974](https://www.eaa-rheinland.de/de/was_macht_die_einheitliche_ansprechstelle_/was_macht_die_einheitliche_ansprechstelle_.html#section-4558974) (letzter Zugriff: 20.03.2025)
- Metzler, C., Jansen, A. & Kurtenacker, A. (2020). *Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung*. Institut der Deutschen Wirtschaft. IW-Report. [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report\\_2020\\_Betriebliche\\_Inklusion.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2020/IW-Report_2020_Betriebliche_Inklusion.pdf)

# Kontakt zum Projektteam der TU Dortmund



PD Dr. [Bastian Pelka](#)  
Rehabilitationssoziologie  
Projektleitung



Dr. [Jana York](#)  
Rehabilitationssoziologie  
Projektleitung



Dr. [Sarah Schulze](#)  
Rehabilitationssoziologie  
Qualitative Datenanalyse



Prof. Dr. [Jörg-Tobias Kuhn](#)  
Methoden der empirischen Bildungsforschung  
Quantitative Netzwerkanalysen



[Sarah Lamb](#)  
Methoden der empirischen Bildungsforschung  
Quantitative Netzwerkanalysen



Dr. [Jan Jochmaring](#)  
Rehabilitationssoziologie  
Arbeitsmarktinstrumente