

– Fachbeitrag D2-2026 –

16.02.2026

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA): Aufbau und Verstetigung im Kontext von Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit¹

Von Sarah Lamb, Sarah Schulze, Bastian Pelka, Jörg-Tobias Kuhn & Jana York

I. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA; § 185a SGB IX)

Dieser Beitrag stellt Ergebnisse des vom Inklusionsamt des Landschaftsverbands Rheinland (LVR-InA) geförderten Projekts „Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen, betrachtet als Soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt (EvaEfA²)“ vor. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber³ (EAA; § 185a SGB IX) wurden im Jahr 2022 bundesweit eingerichtet, um Arbeitgebende über die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu informieren. Außerdem sollen sie die Arbeitgebenden zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten beraten und sie bei der Beantragung dieser unterstützen (Landschaftsverband Rheinland [LVR], 2023). Um dieser Aufgabe nachzukommen, müssen sie auf ihr Angebot aufmerksam machen und Kontakte zu Arbeitgebenden herstellen. Zu diesem Zweck wurden regionsspezifische Veranstaltungen und diverse Aktivitäten, die der Öffentlichkeitsarbeit dienlich sein sollen, initiiert: z. B. Erstellung von Infomaterialien, Durchführung von Veranstaltungen für Arbeitgebende oder Netzwerk- und Kooperationstreffen (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen [BIH], 2025). Offen bleibt, ob die Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit der EAA die Kontaktanfragen durch Arbeitgebende begünstigen. Daher untersucht dieser Beitrag im Rahmen eines explorativen Designs, ob Zusammenhänge zwischen den öffentlichkeits- und netzwerkorientierten Aktivitäten der EAA und der Anzahl an Kontaktanfragen durch Arbeitgebende bestehen. Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden die bundesweit

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D2-2026 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Lamb et al.: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA): Aufbau und Verstetigung im Kontext von Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit; Beitrag D2-2026 unter www.reha-recht.de; 16.02.2026.

² S. auch <https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/forschung/projekte/aktuelle-projekte/>, zuletzt abgerufen am 16.02.2026.

³ Rekuriert der Text auf den §185a SGB IX, wird die dort verwendete Form „Arbeitgeber“ beibehalten.

dokumentierten Statistiken der EAA⁴ herangezogen und Korrelationsanalysen durchgeführt.

II. Bundesweite Statistiken der EAA

Alle 16 Bundesländer sind angehalten, zentrale Statistiken und Kennzahlen der EAA zu dokumentieren. Dazu zählen u. a. Kontakthanfälle, Beratungsfälle, Strukturdaten sowie Aktivitäten zur Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit.⁵ Diese Daten werden jährlich durch die BIH verarbeitet und in einem aggregierten Bericht zusammengetragen.⁶ Auch in diesem Beitrag erfolgen die Datenanalyse und Ergebnisberichterstattung aggregiert über die Bundesländer hinweg. Ergänzt wird der BIH-Bericht durch bisher unveröffentlichte Daten der EAA-Statistik und statistische Analysen. Diese wurden vom Projektpartner des EvaEFA-Projektes zur Verfügung gestellt.

Da die EAA je nach Bundesland sehr unterschiedlich ausgestattet sind, variiert die Anzahl der EAA-Fachberaterinnen und Fachberater je nach Bundesland erheblich (*Min* = 2; *Max* = 29). Insgesamt waren im Jahr 2024 *N* = 173 Fachberaterinnen und Fachberater für das operative Geschäft der EAA tätig.⁷ Die bundeslandspezifischen Daten wurden daher anhand der jeweiligen Anzahl beschäftigter EAA-Fachberaterinnen und Fachberater relativiert, sodass Durchschnittswerte vorliegen, die den Effekt der personellen Stärke berücksichtigen.

Um beantworten zu können, ob Zusammenhänge zwischen den öffentlichkeits- und netzwerkorientierten Aktivitäten der EAA und der Anzahl an Kontakthanfragen durch Arbeitgebende bestehen, wurden Korrelationsanalysen⁸ durchgeführt. Eingeflossen sind folgende Variablen:

Erstkontakte⁹ der EAA

- Kontaktaufnahme durch Arbeitgebende (reaktiv)
- Kontaktaufnahme durch Dritte, z. B. Netzwerkpartnerinnen und -partner (reaktiv)
- Kontaktaufnahme durch EAA-Fachberaterinnen und Fachberater (proaktiv)

⁴ BIH, 2025.

⁵ BIH, 2023, 2024, 2025.

⁶ BIH, 2025.

⁷ Ebd.

⁸ Die Korrelationsanalyse untersucht den statistischen Zusammenhang zwischen zwei oder mehr Variablen, ohne dabei eine Kausalität nachweisen zu können. Ihre Limitationen liegen darin, dass sie keine Erkenntnisse über eine Ursache-Wirkungs-Beziehung bereitstellt.

⁹ Erstkontakte beziehen sich auf neue Kontakte der EAA, die für den Berichtszeitraum 01.01.2024 - 31.12.2024 dokumentiert wurden.

Bei der reaktiven Kontaktaufnahme wurden die EAA entweder direkt vom Arbeitgebenden kontaktiert oder der Kontakt wurde über Dritte hergestellt. Bei der proaktiven Kontaktaufnahme haben die EAA hingegen in Eigeninitiative Kontakt zu den Arbeitgebenden gesucht.

Öffentlichkeitsarbeit durch die Trägerinstitutionen der EAA

- Internetauftritt
- Informationsmaterial (digital)
- Informationsmaterial (Print)
- Durchführung eigener Veranstaltungen für Arbeitgebende
- Mitwirkung bei Veranstaltungen Dritter als Referentin/Referent bzw. Akteurin/Akteur
- Netzwerk- und Kooperationstreffen mit anderen Akteuren

Die Ergebnisse der Korrelationsanalysen wurden anhand von Leitfragen mit Expertinnen und Experten, die Steuerungsfunktionen der EAA übernehmen, dialogisch-partizipativ¹⁰ diskutiert. Das Verfahren bietet Vorteile für Forschende sowie Praktikerinnen und Praktiker: Die EAA-Expertinnen und Experten haben die Möglichkeit, die Erkenntnisse bereits vor der Veröffentlichung für die Ausgestaltung und Steuerung der EAA zu nutzen. Für die Forschung bietet das Verfahren ein praktisches Korrektiv, das sicherstellt, dass die Ergebnisse nicht fehlinterpretiert und praxisrelevante Implikationen bereitgestellt werden.

III. Ergebnisse

Die Ergebnisse der Korrelationsanalysen sind in Tabelle 1 dargestellt. Sie zeigt, dass die Zusammenhänge vorwiegend *nicht* statistisch signifikant sind. Allerdings gibt es signifikant positive Zusammenhänge zwischen der 1) Durchführung von Veranstaltungen für Arbeitgebende, 2) der Mitwirkung bei Veranstaltungen Dritter als Referentin/Referent bzw. Akteurin/Akteur, 3) den Netzwerk- und Kooperationstreffen mit anderen Akteuren und den Kontaktanfragen durch Arbeitgebende (reaktiv). Die 4) Internetpräsenz und 5) Informationsmaterialien (digital und Print) stehen hingegen in keinem statistisch nachweisbaren Zusammenhang mit den Erstkontaktanfragen durch Arbeitgebende. Die proaktiven Anfragen der EAA-Fachberaterinnen und Fachberater, aber auch die reaktive Vermittlung von Arbeitgebendenkontakten über Dritte (z. B. Netzwerkpartnerinnen und -partner) stehen ebenfalls in keinem substantiellen Zusammenhang mit der untersuchten Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit der EAA.

¹⁰ York et al., 2025.

	Kontaktaufnahme durch Arbeitgebende (reaktiv)	Kontaktaufnahme durch Dritte, z. B. Netzwerkpartnerinnen und -partner (reaktiv)	Kontaktaufnahme durch EAA-Fachberaterin und Fachberater (proaktiv)
Internetauftritt	0.099	-0.165	-0.064
Informationsmaterial (digital)	-0.087	-0.189	0.091
Informationsmaterial (Print)	-0.058	-0.196	-0.222
Durchführung eigener Veranstaltungen für Arbeitgebende	0.730***	-0.193	-0.248
Mitwirkung bei Veranstaltungen Dritter als Referentin/Referent bzw. Akteurin/Akteur	0.676**	0.237	-0.154
Netzwerk- und Kooperationsstreffen mit den anderen Akteuren	0.556*	0.271	-0.163

Tabelle 1: Korrelationsmatrix – statistische Zusammenhänge zwischen der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit der EAA und der Anzahl an Erstkontakten zu Arbeitgebenden

Anmerkungen: Angaben in der Tabelle Pearsons r . Statistisch signifikante Ergebnisse sind hervorgehoben und wie folgt gekennzeichnet: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Ein signifikantes Ergebnis bedeutet, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass der beobachtete Zusammenhang nicht zufällig entstanden ist. Nicht signifikante Ergebnisse sind nicht markiert.

IV. Diskussion

Die Ergebnisse der Sekundäranalysen deuten darauf hin, dass insbesondere Veranstaltungen einen zentralen Zugang zu Arbeitgebenden eröffnen können. Möglicherweise spielt dabei der persönliche Kontakt zwischen EAA und betrieblichen Akteuren eine zentrale Rolle. Dieses empirische Ergebnis deckt sich mit den praktischen Erfahrungen der EAA-Expertinnen und Experten. Für Regionen, die bislang über geringere Arbeitgeberdenkontakte verfügen und sich im Aufbau befinden, ergibt sich daraus die Empfehlung,

Veranstaltungen mit Arbeitgebenden und Unternehmerinnen und Unternehmern verstärkt zu nutzen sowie proaktiv Kooperationen mit Veranstalterinnen und Veranstaltern einzugehen, um beispielsweise über Vorträge zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu informieren. Der Ausbau der Internetpräsenz sowie die Erstellung von Informationsmaterialien ist nicht verzichtbar, scheint jedoch für die Erstkontaktherstellung zwischen EAA und Arbeitgebenden weniger zentral zu sein. Diese Kanäle werden möglicherweise als sekundäre Zugänge oder zur Kontaktaufrechterhaltung genutzt. Es ist aber auch denkbar, dass die digitalen oder gedruckten Materialien für Arbeitgebende oder Dritte schwer auffindbar waren und somit ihren gewünschten Effekt verfehlt haben.

Zu beachten ist, dass statistisch signifikante Korrelationen keine kausalen Schlussfolgerungen zulassen. Sie geben lediglich Auskunft darüber, in welchem Ausmaß zwei oder mehr Variablen statistisch miteinander zusammenhängen, ohne dass daraus Rückschlüsse auf Ursache-Wirkungs-Beziehungen gezogen werden können. Entsprechend lässt sich aus den vorliegenden Ergebnissen nicht ableiten, ob bestimmte Aktivitäten der EAA kausal zu einer höheren Zahl an Kontaktanfragen führen. Vor diesem Hintergrund sollten zukünftige Veranstaltungen und andere Formate systematisch hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert werden. Zudem ist es zentral die Effekte der Öffentlichkeitsarbeit detailliert zu erforschen. Die EAA im Rheinland haben zu diesem Zweck im September 2025 mit der Implementierung eines Umfragetools begonnen, welches die Zugänge von Arbeitgebenden zu den EAA erfasst. Arbeitgebende, die in Kontakt mit den EAA stehen bzw. standen, werden gebeten, über eine kurze Online-Befragung Rückmeldung darüber zu geben, wie sie auf die EAA aufmerksam geworden sind. Dabei können sie aus verschiedenen Antwortmöglichkeiten auswählen: z. B. „Internetrecherche (z. B. Google-Suche), Social Media (z. B. LinkedIn, Instagram) oder Empfehlung von Dritten (z. B. Kolleginnen und Kollegen). Zu erwarten ist, dass diese Befragung wichtige Erkenntnisse liefert, um die Bekanntheit der EAA gezielt zu verbessern. Erste Ergebnisse sind für das Jahr 2026 zu erwarten. Diese werden im Rahmen des EvaEFA-Projektes veröffentlicht.

Weiterhin ist anzumerken, dass sich die berichteten Daten ausschließlich auf das Jahr 2024 beziehen. In den ersten beiden Implementationsjahren der EAA wurde möglicherweise die inhaltliche Schulung der EAA-Fachberaterinnen und Fachberater stärker fokussiert. Im Rheinland wird seit Mitte des Jahres 2024 die Öffentlichkeitsarbeit¹¹ noch stärker in den Blick genommen. Beispielsweise wurde eine 50-Prozent-Stelle für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit der EAA bzw. des Inklusionsamtes geschaffen. Angesichts dieser Entwicklungen sind die vorliegenden Analysen und Ergebnisse als Momentaufnahme zu betrachten. Daher ist denkbar, dass die Ergebnisse zu einem späteren Zeitpunkt anders ausfallen. Um mögliche Veränderungen und Weiterentwicklungen abbilden zu können, erscheint eine Replikation für das Jahr 2025 erforderlich.

¹¹ Arbeitsteilung zwischen BIH und InA: Die BIH ist für die bundesweite Bekanntheit der Marke EAA zuständig, etwa über die BIH-Website (www.bih.de) oder über standardisierte Flyer, die die InA bzw. EAA mit länderspezifischen Informationen wie Ansprechpartnerinnen und -partner sowie eigenem Logo ergänzen können. Die regionale Öffentlichkeitsarbeit fällt in den Zuständigkeitsbereich der InA.

Danksagung

Wir danken allen an diesem Forschungsprojekt beteiligten Personen aus der EAA-Steuerungsgruppe des LVR-Inklusionsamtes im Rheinland, die im Rahmen des partizipativ-dialogischen Verfahrens diese Forschungsarbeit ermöglicht haben.

Literaturverzeichnis

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.). (2023). Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA): Einrichtung, Betrieb und Aktivitäten [Berichtszeitraum 01.01.2022–31.12.2022]. https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/EAA_BIH_Bericht_2022.pdf, zuletzt abgerufen am 16.02.2026.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.). (2024). Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA): Einrichtung, Betrieb und Aktivitäten [Berichtszeitraum: 01.01.2023–31.12.2023]. https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/Bereich-INA/EAA/EAA_BIH_Bericht_2023_ua.pdf, zuletzt abgerufen am 16.02.2026.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. (2025). Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) Einrichtung, Betrieb und Aktivitäten [Berichtszeitraum 01.01.2024–31.12.2024]. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/Bereich-INA/EAA/EAA_BIH_Bericht_2024_PDF-UA.pdf, zuletzt abgerufen am 16.02.2026.

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, zuletzt abgerufen am 16.02.2026.

York, J., Lamb, S., Jochmaring, J., Schulze, S. & Pelka, B. (2025). Berufliche Rehabilitation und Teilhabe partizipativ im Dialog erforschen – Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). *Gemeinsam leben*, 33(4), 239–246.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
