

**Sarah LAMB, Bastian PELKA, Jörg-Tobias KUHN,
Sarah SCHULZE, Jana YORK & Jan JOCHMARING**
(Technische Universität Dortmund)

**Teilhabe fördern durch Innovation und Vernetzung: Die
Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) im
Transferprozess der beruflichen Bildung**

bwp@-Format: **Forschungsbeiträge**

Online unter:

https://www.bwpat.de/ausgabe49/lamb_etal_bwpat49.pdf

in

bwp@ Ausgabe Nr. **49** | Dezember 2025

Innovation und Transfer in der beruflichen Bildung

Hrsg. v. **Nicole Naeve-Stoß, H.-Hugo Kremer, Karl Wilbers & Petra Frehe-
Halliwell**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2025



www.bwpat.de



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Teilhabe fördern durch Innovation und Vernetzung: Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) im Transferprozess der beruflichen Bildung

Abstract

Der Einstieg in die berufliche Bildung und speziell in eine reguläre duale Ausbildung ist für Menschen mit Behinderungen stark erschwert. Im Jahr 2022 wurden die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) eingeführt. Die EAA sollen diese Benachteiligung durch die proaktive Ansprache von Arbeitgeber:innen adressieren. Dazu müssen die EAA qua Gesetz in der Region gut vernetzt sein. Aus innovationstheoretischer Perspektive ist die Vernetzung mit Akteuren über Sektorengrenzen hinweg – Bildung/Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft – eine Gelingensbedingung. Daher wurde untersucht, mit welchen Akteuren die EAA an unterschiedlichen Standorten Deutschlands vernetzt sind und mit welchen Sektoren sich die EAA zukünftig stärker vernetzen sollten. In einem Mixed-Methods-Design wurde eine Fragebogenerhebung ($N = 24$) durchgeführt und egozentrierte Netzwerkkarten ($N = 10$) erhoben. Die kommunikativ validierten Ergebnisse zeigen, dass die EAA mit verschiedenen Bildungsakteuren, aber vorrangig mit Institutionen aus der Politik und Wirtschaft vernetzt sind. Es werden Impulse für die Netzwerkarbeit abgeleitet, um Transferprozesse für Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Promoting participation through innovation and networking: Single Contact Points for Employers (EAA) in the transition process of vocational education and training

It is challenging for people with disabilities to access vocational education and training, particularly regular dual training. In 2022, the ‘Single Points of Contact for Employers’ (EAA) were introduced. The EAA are intended to address the inequality situation by proactively approaching employers. To do this, the EAA should be well networked in the region by law. From an innovation theory perspective, networking with stakeholders across sectors – education/science, business, politics and civil society – is a prerequisite for success. We therefore analyzed which stakeholders the EAA are networked with at different locations in Germany and which sectors the EAA should network with more closely in the future. A questionnaire survey ($N = 24$) was conducted in a mixed-method design and egocentric network maps were collected ($N = 10$). The communicatively validated results show that the EAA are networked with various educational stakeholders, but primarily with institutions from politics and business. Impulses for networking are derived in order to improve transition processes for people with disabilities.

Schlüsselwörter: *Transferprozesse, Inklusion, Arbeitgeber:innen, Netzwerkanalyse, Menschen mit Behinderung*

bwp@-Format: **FORSCHUNGSBEITRÄGE**

1 Benachteiligungslagen in der beruflichen Bildung bei Menschen mit Behinderungen

Lediglich rund 10 % der Schüler:innen, die in der Sekundarstufe I einen sonderpädagogischen Unterstützungsbedarf hatten – die zentrale Behinderungskategorie im Schulsystem – gelingt der direkte Einstieg in eine vollqualifizierende Berufsausbildung (Blanck, 2020; Jochmaring, 2022, S. 2). Trotz internationaler und nationaler Bemühungen um Inklusion, etwa durch die UN-Behindertenrechtskonvention (United Nations [UN], 2006) und vielfältigen gesetzlichen Fördermaßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Bundesrepublik Deutschland, stagnieren die Übergänge in die Berufsausbildung seit Jahren auf bescheidenem Niveau.

Im Hinblick auf die Berufsvorbereitung ist festzustellen, dass überproportional viele Menschen mit Behinderungen aufgrund sogenannter Yoyo-Übergänge (Walther, 2020) und Warteschleifen länger im Übergangssystem verharren. Diese münden mitunter in Maßnahmenkarrieren (Klinkhammer & Niehaus, 2015), die wiederum oftmals nicht in reguläre Ausbildungsverhältnisse oder Erwerbstätigkeit münden (Jochmaring, 2022; Thielen, 2019). Insgesamt sinken die Teilnehmendenzahlen der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) zwar seit Jahren kontinuierlich, jedoch sind rund ein Drittel der BvB rehaspezifisch organisiert (Beer, 2022). Dies bedeutet, dass viele der Maßnahmenplätze von Menschen mit Behinderungen besetzt werden.

Für das Berichtsjahr 2024 dokumentiert die BA 12.000 *außerbetrieblich organisierte Berufsausbildungen* (Bundesagentur für Arbeit [BA], 2025). Um duale Ausbildungen für Menschen mit Behinderungen zu fördern, wurden mehr als 4.700 Zuschüsse zur *Ausbildungsvergütung* gezahlt. Ein kleiner Teil von Menschen mit Behinderungen verbirgt sich auch in der Gesamtsumme der ca. 31.000 *assistierten Ausbildungen*. Unter der Sammelkategorie der „besondere[n] Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ stechen einzelne Instrumente heraus: Die BA weist über 25.000 besondere *Maßnahmen zur Ausbildungsförderung Reha* (Reha-bMA) aus. Die *Unterstützte Beschäftigung* fällt mit 3.612 Fällen vergleichsweise gering aus. Vor allem aber das *Budget für Ausbildung* ist mit nur 68 Bestandsfällen im Vergleich zu den anderen Fördermaßnahmen besonders unterrepräsentiert (BA, 2025).

Kritisch zu bewerten ist, dass für Menschen mit Behinderungen rehabilitationsspezifische Maßnahmen sowohl in der Berufsvorbereitung als auch in der Berufsausbildung weiter dominieren und kontinuierlich fortbestehen. Diesem Umstand widersprechen zentrale Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention, die eine inklusive, gemeinsame berufliche Bildung aller vorsieht, die primär im Lernort Betrieb und nicht in Sonderformen stattfinden soll. Aktuell stellen rehabilitationsspezifische, außerbetriebliche und/oder theoriereduzierte Ausbildungsformen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO, die meist in den Berufsbildungswerken (BBWs) angesiedelt sind, für viele Jugendliche nach wie vor die einzige Brücke in den Arbeitsmarkt dar (Jochmaring, 2022).

Diese exemplarische Darstellung macht ein zentrales Strukturproblem sichtbar: Trotz diverser staatlich implementierter Unterstützungsmaßnahmen und finanzieller Fördermöglichkeiten gelingt es nach wie vor zu selten, betriebliche Akteure für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen. Dasselbe gilt für Schüler:innen, denen während ihrer Schul-

zeit ein sonderpädagogischer Unterstützungsbedarf zugeschrieben wurde. Daher stellt sich die Frage, wie Transferprozesse für Menschen mit Behinderungen verbessert werden können. Um der Frage nachzugehen, werden in Kapitel 2 exemplarisch Akteure vorgestellt, die gesetzlich implementiert wurden, um der oben skizzierten Problemlage zu begegnen. Das Kapitel zielt darauf ab, die Komplexität des Systems der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe darzustellen und offenzulegen, wie sich bestehende und neue Akteure ergänzen. Fokus des Beitrags liegt auf den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA; § 185a), die als neues arbeitsmarktpolitisches Instrument 2022 bundesweit eingerichtet wurden. Betrachtet und evaluiert werden die EAA in diesem Beitrag aus einer innovationstheoretischen Perspektive, welche eine sektorenübergreifende Kooperation mit Akteuren aus Bildung, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft als zentrale Gelingensbedingung unterstellt (Carayannis & Campbell, 2012, 2019). Daher untersucht der Beitrag die Vernetzung und Kooperation der EAA mit innovationsrelevanten Akteuren. Die Beschreibung des methodischen Vorgehens, ein Mixed-Method-Design, bestehend aus egozentrierter Netzwerkanalyse, Online-Befragung und kommunikativer Validierung im dialogisch-partizipativen Verfahren (York et al., 2025), erfolgt in Kapitel 3. Die sektorenübergreifenden Netzwerkkoperationen der EAA werden in Kapitel 4 dargestellt. Abschließend werden in Kapitel 5 Impulse für die Netzwerkarbeit von Akteuren des Transferprozesses der beruflichen Bildung konkretisiert, die eine Vernetzung über Sektorengrenzen hinweg begünstigen und so potenziell Transferprozesse für Menschen mit Behinderungen verbessern.

2 Akteure im Transferprozess

Um die Teilhabechancen am Arbeitsleben zu verbessern und den Übergang von der Schule in Ausbildung bzw. von der Ausbildung in eine Beschäftigung zu erleichtern, wurden in Deutschland verschiedene Förder- und Unterstützungsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben eingerichtet. Mit der Gewährung und Beratung zu diesen Leistungen sind verschiedene Akteure der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe betraut. Hierbei lassen sich einerseits Akteure identifizieren, die auf eine lange Entwicklungsgeschichte zurückblicken, andererseits implementiert der Gesetzgeber fortlaufend neue Akteure. Diese Vielfalt der Akteure führt zu einer hohen Komplexität im Transferprozess, selbst dann, wenn ausschließlich bundesweit agierende Akteure betrachtet werden. Exemplarisch seien hier die Agentur für Arbeit (AA) als Leistungs- bzw. Kostenträger sowie die Berufsbildungswerke (BBW), die Integrationsfachdienste (IFD) und die Jugendberufsagenturen (JBA) als Leistungserbringer genannt.

Während die BBWs als Leistungserbringer selbst Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind, die u. a. Berufsvorbereitungsmaßnahmen anbieten und außerbetriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche bereitstellen, fokussieren sich andere Akteure (z. B. IFD) stärker auf die Beratung.

Für die Beratung und berufliche Integration junger Menschen unter 25 Jahren sind vorrangig drei verschiedene Sozialleistungsträger (AA, das Jobcenter und die Jugendhilfe) zuständig, die sich in ihren Zuständigkeiten unterscheiden. Gedacht ist, dass diese drei Institutionen im Übergangsbereich von der Schule in den Beruf unter dem Dach der JBAs zusammenwirken. Diese stellen ein regionales Arbeitsbündnis in dezentraler Verantwortung dar. Ihr Auftrag ist es,

Jugendliche beim Übergang in die Ausbildung mit Beratungs- und Integrationsangeboten zu unterstützen. Die JBAs arbeiten als Kooperationsprojekt mit den jeweils ortsansässigen Schulen zusammen, agieren aber nicht als rechtlich selbstständige Institutionen.

Während sich BBWs und JBAs vorrangig an Jugendliche richten, beraten und unterstützen die IFDs altersoffen. Zudem richtet sich das Angebot des IFD sowohl an Menschen mit Behinderungen als auch an Arbeitgeber:innen. Der IFD arbeitet im Auftrag und in Kooperation mit den Integrationsämtern, der AA (ggf. auch Jobcentern) und weiteren Rehabilitationsträgern sowie externen Stellen zusammen, um Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu beraten und zu unterstützen (SGB IX § 192–198 Kapitel 7). Dabei werden auch Arbeitgeber:innen und betriebliche Interessenvertretungen einbezogen.

Auch die AA hält Beratungs- und Unterstützungsangebote für Arbeitgeber:innen und Menschen mit Behinderungen bereit. Für Arbeitgeber:innen ist der *Arbeitgeberservice* zuständig, der u. a. bei der Personalvermittlung unterstützt und individuell zur Arbeitsmarktsituation berät. Für die Arbeitnehmer:innen bzw. Arbeitssuchenden mit Rehabilitationsbedarf stehen hingegen die Abteilung *Arbeitsvermittlung* und der Bereich *Unterstützung für Rehabilitand:innen und Schwerbehinderte* (Reha-SB) zur Verfügung. Ziel ist es, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben umzusetzen und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Insgesamt verdeutlicht diese exemplarische Auswahl die Komplexität – sowohl für Betroffene als auch für Arbeitgeber:innen. In dem Feld der Rehabilitation und Teilhabe bewegen sich Akteure mit teils unterschiedlichen, aber auch überschneidenden Aufgaben. Gleichzeitig existiert eine breite Palette an unterschiedlichen Förder- und Unterstützungsleistungen, die wiederum an verschiedene Voraussetzungen, Antragsverfahren und Leistungsträger gekoppelt sind. Zudem adressieren die vom Gesetzgeber installierten Angebote vorrangig die Arbeitnehmer:innen bzw. arbeitssuchenden (jungen) Menschen. Beratungs- und Unterstützungsangebote für die arbeitssuchenden Menschen mit Behinderungen sind wichtig, um die Belange dieser Personengruppe zu adressieren. Um jedoch passgenaue Teilhabechancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen, sollten auch die Arbeitgeber:innen in den Blick genommen werden. Zwar verfügt die AA mit dem Arbeitgeberservice und der IFD über Angebote, doch keine dieser Institutionen adressiert ausschließlich Arbeitgeber:innen oder spricht diese proaktiv an. Dabei sind Arbeitgeber:innen wichtige Akteure, die mitentscheiden, ob Menschen mit Behinderungen an einer regulären Berufsausbildung partizipieren können.

2.1 Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA): Transferprozesse durch direkte Arbeitgeber:innenansprache unterstützen

Mit der Einführung der EAA gemäß § 185a SGB IX im Jahr 2022 wurde bundesweit ein neues Angebot geschaffen, das Arbeitgeber:innen in Fragen der Ausbildung, Einstellung, Weiterbeschäftigung und Förderung von Menschen mit Behinderungen unterstützt – auch mit dem Ziel, die Chancen von Menschen mit Behinderungen auf eine reguläre betriebliche Ausbildung zu verbessern. Im Vergleich zu den beschriebenen existierenden Akteuren, die sich im System des Transferprozesses verorten lassen (z. B. IFD oder AA), adressiert der gesetzliche Auftrag der EAA ausschließlich Arbeitgeber:innen. Im Gesetz heißt es, dass die EAA Arbeitgeber:innen

(proaktiv) ansprechen und für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sensibilisieren sollen. Zudem sollen sie Arbeitgeber:innen bei der Stellung von Anträgen auf Förder- und Unterstützungsleistungen bei den zuständigen Leistungsträgern unterstützen (§ 185b Abs. 2 SGB IX). Dabei agieren die EAA trägerunabhängig in einer Lotsenfunktion, d. h. ohne Entscheidungsgewalt in den Antragsverfahren und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Laut der bundesweiten EAA-Statistik hatten die EAA im Jahr 2023 über 8.000 Kontakte mit Betrieben im Kontext von Ausbildung und Praktika (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen [BIH], 2024, S. 7). Im Jahr 2024 waren es bereits über 10.000 ausbildungsbezogene Kontaktanlässe (BIH, 2025, S. 7). Zudem konnten durch Unterstützung und Mitwirkung der EAA im Jahr 2023 insgesamt 195 Ausbildungs- und Arbeitsplätze besetzt werden (BIH, 2024, S. 8). Im Jahr 2024 waren die EAA an 226 neu besetzten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen beteiligt (BIH, 2025, S. 8).

Um das intendierte Ziel verbesserter Teilhabechancen – über die proaktive Arbeitgeber:innenansprache – zu erreichen, sollen die EAA qua Gesetz „in der Region gut vernetzt sein“ (§ 185a SGB IX, Abs. 4, Satz 3). Mit welchen Akteuren die EAA konkret vernetzt sein sollen, führt der Gesetzgeber nicht explizit aus. Ableiten lässt sich aus dem gesetzlichen Auftrag (§ 185a SGB IX), dass die EAA Netzwerkpartner:innenschaften zu Arbeitgeber:innen aufbauen sollten. Um Leistungsanträge (z. B. Prämien für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen) gemeinsam mit den Arbeitgeber:innen gezielt bei den entsprechenden Leistungsträgern platzieren zu können, ist die Vernetzung mit Akteuren aus dem System der Rehabilitation und Teilhabe notwendig. Da die EAA zu regulären betrieblichen Ausbildungen informieren, beraten und unterstützen sollen, scheint eine Vernetzung mit Akteuren aus dem Sektor der Bildung (z. B. allgemeinbildende und weiterführende Schulen) ebenfalls zentral.

Mit ihrer Einführung im Jahr 2022 sind die EAA ein relativ junger Akteur im Feld der Beratung; dies wirft Fragen nach deren Rolle im Vergleich zu den bestehenden Akteuren auf. In der vorliegenden Forschung wurde daher eine *innovationstheoretische Perspektive* eingenommen, um die Etablierung der EAA zu analysieren. Aus der von Carayannis und Campbell (2012, 2019) beschriebenen innovationstheoretischen Perspektive treten die EAA in ein bereits bestehendes *Ökosystem* ein (York et al., 2025). Innovationsökosysteme beschreiben eine nicht statische Gruppe verschiedener Akteure und Aktivitäten (Granstrand & Holgersson, 2020). Dem *Quadruple-Helix-Modell* (Carayannis & Campbell, 2012, 2019) folgend ist die Vernetzung mit verschiedenen Akteuren über Sektorengrenzen hinweg – Bildung (z. B. Schulen), Wirtschaft (z. B. Unternehmensverbände), Politik (z. B. Leistungsträger der beruflichen Rehabilitation) und Zivilgesellschaft (z. B. Menschen mit Behinderungen) – eine wichtige Gelingensbedingung, damit sich die EAA verbreiten bzw. in eine Innovation überführt werden (Pelka, 2024). Die Quadruple-Helix kann somit auch als sektorenübergreifendes Kooperationsmodell verstanden werden. Eine soziale Innovation ist definiert als eine neue Erfindung, die darauf abzielt, ein spezifisches gesellschaftliches Problem zu adressieren (Howaldt, 2019). Die EAA fokussieren sich demnach auf die spezifische Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen im Transferprozess. Anders als die bisher implementierten Akteure im *Ökosystem* der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe bieten die EAA eine (proaktive) Arbeitgeber:innenansprache.

„Über diesen neuen Zugang können die EAA (potenziell) zur Verbesserung der beruflichen Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen beitragen“ (Lamb et al., 2024a, S. 3). Weitere Ausführungen zur Betrachtung der EAA als soziale Innovation sind bei York et al. (2025) sowie Lamb et al. (2024a) nachzulesen. Eine Untersuchung der Netzwerkstrukturen der EAA in Nordrhein-Westfalen (Regionen aus dem Rheinland) ergab, dass die EAA vorrangig mit Akteuren aus dem politischen Sektor, also Institutionen, die basierend auf einem gesetzlichen Auftrag agieren (z. B. IFD, AA, Inklusionsamt), vernetzt sind (Lamb et al., 2024b). Ob sich die rheinlandspezifischen Befunde auf andere Regionen Deutschlands übertragen lassen, ist offen. Denn obwohl die gesetzliche Grundlage bundeseinheitlich ist, variiert die Ausgestaltung der EAA regional (York et al., in Begutachtung). So wurden im Rheinland etwa Institutionen mit direktem Zugang zu den Arbeitgeber:innen – wie Industrie- und Handelskammer (IHK) oder Handwerkskammer (HWK) – in die Implementation der EAA eingebunden, um den Zugang zu Unternehmen zu stärken. In anderen Bundesländern sind die EAA wiederum an Institutionen aus dem Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe angesiedelt, z. B. IFD (BIH, 2024). Vor diesem Hintergrund untersucht der vorliegende Beitrag:

1. Mit welchen Akteuren sind die EAA an unterschiedlichen Standorten Deutschlands vernetzt?
2. Mit welchen innovationsrelevanten Akteuren sollten sich die EAA zukünftig stärker vernetzen?

Die Forschungsfragen werden mit dem Fokus auf Akteure des Transferprozesses der beruflichen Bildung untersucht.

3 Methodik

Die Untersuchung der Forschungsfragen erfolgte durch drei unterschiedliche Erhebungen in einem explorativen Mixed-Method-Design:

1. Egozentrierte Netzwerkanalyse
2. Online-Befragung
3. Kommunikative Validierung im dialogisch-partizipativen Verfahren (York et al., 2025)

3.1 Egozentrierte Netzwerkanalyse

Zur Erfassung der bestehenden EAA-Netzwerke wurden im Rahmen eines Expert:innenworkshops egozentrierte Netzwerkkarten erhoben (in Anlehnung an Lamb et al., 2024a). Teilnehmende waren Fachberater:innen, die in der operativen Arbeit der EAA tätig sind ($N = 10$). Sie kamen aus acht Bundesländern: Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt (Erhebungszeitpunkt: November 2024).

Die EAA-Fachberater:innen trugen alle Netzwerkkontakte auf einer Karte ein, die wichtig für ihre Arbeit sind. Anschließend erfolgte die Diskussion der Netzwerke in einer Mischung aus

Einzel- und Gruppenarbeitsphasen. Die papierbasiert erhobenen Netzwerkkarten wurden computergestützt mit dem Tool „VennMaker“ digitalisiert (Gamper et al., 2011). Die Eintragungen in den Netzwerkkarten wurden mittels deskriptiver Statistik ausgewertet und entlang des Quadruple-Helix-Modells (Carayannis & Campbell, 2012, 2019) den vier innovationsrelevanten Sektoren zugeordnet: Bildung/Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

3.2 Fragebogengestützte Online-Erhebung

Um aus der Perspektive der EAA beantworten zu können, mit welchen innovationsrelevanten Sektoren sich die EAA zukünftig stärker vernetzen sollten, wurden im Rahmen einer Fachtagung, an der aus allen EAA-Standorten Deutschlands EAA-Fachberater:innen teilnahmen, über ein offenes Antwortformat gefragt, mit welchen Akteuren aus den vier innovationsrelevanten Sektoren sich die EAA zukünftig vernetzen sollten (Erhebungszeitpunkt: November 2024). Die Auswertung der Antworten ($N = 24$ befragte Praktiker:innen) erfolgte deskriptiv.

3.3 Kommunikative Validierung

Die Ergebnisse der Netzwerkkartenerhebung sowie der Online-Befragung wurden anschließend mit Expert:innen aus dem Feld der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe (z. B. fachliche Koordination der EAA, Personen aus der Steuerung und Koordination der Inklusions-/Integrationsämter) entlang folgender Leitfragen diskutiert und kommunikativ validiert (Flick, 2011; Kardorff, 2012):

- Warum sind die Werkstätten für behinderte Menschen, berufliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen sowie die Schulen für die Arbeit der EAA wichtig?
- Welche Institutionen sind üblicherweise involviert, wenn die EAA zum Thema Ausbildung beraten, informieren und unterstützen?
- Wie bedeutsam ist das Thema Ausbildung aktuell für die EAA?
- Wie können die EAA Transferprozesse zukünftig unterstützen?

4 Ergebnisse

Zur Bearbeitung der Forschungsfragen stellt der nachfolgende Abschnitt die Ergebnisse der egozentrierten Netzwerkkarten sowie die Ergebnisse der Online-Befragung dar. Darüber hinaus fließen die Erkenntnisse aus der kommunikativen Validierung an entsprechender Stelle ein.

4.1 Die Netzwerke der EAA an verschiedenen Standorten Deutschlands

Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage – *mit welchen Akteuren sind die EAA an unterschiedlichen Standorten Deutschlands vernetzt?* – werden nachfolgend die Ergebnisse der Netzwerkanalyse sowie der kommunikativen Validierung präsentiert.

Die deskriptive Auszählung der Akteure aus den $N = 10$ Netzwerkkarten in Tabelle 1 zeigt, dass die EAA an unterschiedlichen Standorten Deutschlands insgesamt $N = 168$ Netzwerk-

partner:innen als wichtig für ihre eigene Arbeit betrachten. Vorrangig handelt es sich dabei um Akteure aus dem Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe (z. B. AA oder IFD). Besonders viele Netzwerkkontakte ($N \geq 10$) bestehen zur AA, zum Inklusions-/Integrationsamt, zur Deutschen Rentenversicherung, zu sonstigen wirtschaftsnahen Akteuren, zum IFD und zu anderen EAA-Kolleg:innen (vgl. Tabelle 1).

In einer kommunikativen Validierung mit den EAA-Expert:innen wurde der Frage nachgegangen, welche Institutionen im Kontext von Ausbildungsberatung üblicherweise involviert sind. Aus Sicht der Expert:innen zählen dazu vor allem die AA, der IFD sowie die Kammern (z. B. IHK oder HWK):

- Die *Kammern* sind häufig im Kontext der Gewährung von Nachteilsausgleichen bei Prüfungen gemäß Berufsbildungsgesetz § 65 I involviert, denn die Bewilligung des Nachteilsausgleichs für den schulischen Teil der Ausbildung gilt nur für den Berufsschulkontext. Für die Gewährung des Nachteilsausgleichs im praktischen Prüfungsteil ist die jeweilige Kammer zuständig. Dies erklärt mitunter den Kontakt der EAA zu Berufsschulen.
- Die *AA* übernimmt die Finanzierung verschiedener Leistungen, z. B. Ausbildungszuschüsse (§ 73 SGB III).
- Der *IFD* agiert als zentrales Bindeglied, dessen Angebote und Unterstützung sich vorrangig an die Menschen mit Behinderungen richten (z. B. in Form eines Jobcoachings).

Auch aus der Perspektive der EAA-Fachberater:innen sind diese drei Institutionen (Kammern, AA und IFD) (sehr) wichtig für die eigene Arbeit (vgl. Tabelle 1). Dies zeigt sich in der Häufigkeit der Nennung dieser Akteure in den Netzwerkkarten.

Tabelle 1: Wichtige Netzwerkpartner:innen der EAA

Wichtige Netzwerkpartner:innen der EAA	Anzahl der Nennungen
Sonstige Akteure	15
Agentur für Arbeit	14
Deutsche Rentenversicherung	12
Integrations-/Inklusionsamt	12
Sonstige wirtschaftsnahe Akteure	11
Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber	10
Integrationsfachdienst	10
Rehabilitations- und anderweitige Leistungsträger	9
Jobcenter	9
Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung	8
Berufliche Aus- und Fortbildung	8
Werkstatt für behinderte Menschen	8
Industrie- und Handelskammer	7
Arbeitgeber:innen	5
Schulen	5
Handwerkskammer	5
Arbeitgeberverband/Unternehmerverband	4
Schwerbehindertenvertretung	4
Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben	3
Sonstige politische Akteure	3
Kammern (nicht näher spezifiziert)	2
Berufsbildungswerk	2
Eingliederungshilfe	2
Gesamtergebnis	N = 168

Anmerkung: Sortierung der Akteure nach der Anzahl der Nennungen in absteigender Reihenfolge. Mehrfachnennungen innerhalb einer Netzwerkkarte möglich. Akteure, die mindestens zwei Mal in den Netzwerkkarten genannt wurden, wurden namentlich ausgezählt (z. B. Schulen). Alle weiteren Netzwerkkontakte wurden unter allgemeineren Subkategorien zusammengefasst (z. B. Sonstige, Sonstige wirtschaftsnahe Akteure). Die Fachstelle für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben ist nur in Nordrhein-Westfalen implementiert worden und agiert nicht bundesweit.

Die in den Netzwerkkarten genannten Akteure aus dem Sektor Bildung/Wissenschaft (Werkstätten für behinderte Menschen, berufliche Aus- und Fortbildungseinrichtungen sowie Schulen) wurden vor dem Hintergrund ihrer zentralen Funktion im Transferprozess in Tabelle 2 noch einmal feingliederiger ausgewertet. Die kommunikative Validierung mit den Expert:innen legte Gründe für die Wichtigkeit dieser Akteure für die Arbeit der EAA offen:

- Aus der Perspektive der Expert:innen arbeiten die *Werkstätten für behinderte Menschen* und die EAA vorrangig aus zwei Beratungsanlässen zusammen: 1) entweder, weil Menschen mit Behinderungen aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden sollen, oder 2), weil die Werkstatt in ihrer Funktion als Arbeitgeber Beratung zur Einstellung von Angestellten mit Behinderungen sucht. Im erstgenannten Beratungsfall agieren die EAA als Lotsen. Dabei informieren, beraten und unterstützen die EAA die Werkstätten über die jeweils zuständigen Institutionen, die den Transferprozess auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Im zweiten Beratungsszenario bieten die EAA Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Förder- und Unterstützungsleistungen für die eigenen Angestellten der Werkstatt.
- Mit den *beruflichen Aus- und Fortbildungseinrichtungen* arbeiten die EAA, aus Sicht der Expert:innen, zumeist im Kontext kooperativer Ausbildungen zusammen. Die EAA sind dabei ausschließlich für die Arbeitgeber:innen zuständig und agieren insgesamt eher als Lotsen zwischen verschiedenen Institutionen. Zudem ergeben sich Schnittstellen zwischen den EAA und den Einrichtungen der beruflichen Aus- und Fortbildung, wenn Arbeitgeber:innen die Beschäftigung einer auszubildenden Person nicht ohne die Unterstützung externer Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation aufrechterhalten können.
- Die *Schulen* sind aus Perspektive der Expert:innen dann in die Arbeit der EAA involviert, wenn auszubildende Personen mit Behinderungen Schwierigkeiten in der Berufsschule haben. Dabei agieren die EAA ebenfalls in ihrer Lotsenfunktion und vermitteln an Dritte (z. B. AA), die Unterstützungsangebote bereitstellen.

Tabelle 2: Wichtige Netzwerkpartner:innen der EAA aus dem Sektor Bildung/Wissenschaft

Wichtige Netzwerkpartner:innen der EAA aus dem Sektor Bildung und Wissenschaft	Anzahl der Nennungen
Werkstatt für behinderte Menschen	8
Berufliche Aus- und Fortbildung-Bildungsträger	5
Schulen	3
Schulamt	2
Berufsbildungswerk	2
Kein Abschluss ohne Anschluss	1
Berufliches Trainingszentrum	1
Berufsförderungswerk	1
Gesamtergebnis	N = 23

Anmerkung: Sortierung der Akteure nach der Anzahl der Nennungen in absteigender Reihenfolge.

4.2 Vernetzung der EAA mit innovationsrelevanten Akteuren

Zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage – *mit welchen innovationsrelevanten Akteuren sollten sich die EAA zukünftig stärker vernetzen?* – präsentiert der nachfolgende Abschnitt die Ergebnisse der Netzwerkanalyse und der Online-Befragung.

Werden die einzelnen Netzwerkkontakte den vier Sektoren des Quadruple-Helix-Modells (Carayannis & Campbell, 2012, 2019) zugeordnet, lassen sich von den $N = 168$ Akteuren insgesamt $n = 161$ Netzwerkkontakte eindeutig entlang der vier Sektoren verorten. Bei etwa 61 % der Netzwerkkontakte der EAA handelt es sich um Akteure des politischen Sektors (z. B. IFD oder Jobcenter). Etwa 24 % entfallen auf den wirtschaftlichen Sektor (z. B. IHK, Kammern) und circa 14 % werden dem Sektor Bildung/Wissenschaft (z. B. Schule) zugeordnet. Nur ein Akteur, der in den Netzwerkkarten genannt wurde, zählt zur Zivilgesellschaft (Betroffene). Damit sind vor allem politische Akteure für die Arbeit der EAA wichtig.

Ergänzt werden die Ergebnisse durch die Online-Befragung, die in Tabelle 3 dargestellt sind. Aus Perspektive der Praktiker:innen sollten die EAA in Zukunft vor allem Netzwerkkontakte zu wirtschaftlichen Akteuren aufbauen. Kontakte zur Zivilgesellschaft wurden am seltensten genannt.

Tabelle 3: Ergebnisse einer Online-Befragung: Mit welchen Akteuren aus den vier innovationsrelevanten Sektoren (Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Wissenschaft/Bildung) sollten sich die EAA weiter vernetzen?

Innovationsrelevante Sektoren	Beispielantworten aus Fragebogenerhebung	Anzahl der Nennungen
Wirtschaft	„lokale und überregionale Wirtschaftsförderung“	21
Politik	„Regionalpolitik“, „Reha-Träger“	14
Bildung/Wissenschaft	„Hochschulen“, „Schulen“	10
Zivilgesellschaft	„Vereine aus Sport“	6
Gesamtergebnis		$N = 51$

Anmerkung: Sortierung nach der Anzahl der Nennungen in absteigender Reihenfolge. $N = 24$ Befragte. Offenes Antwortformat. Mehrere Nennungen pro Person möglich.

5 Diskussion

Der vorliegende Beitrag untersucht die EAA, ein neues arbeitsmarktpolitisches Instrument, das seit 2022 bundesweit implementiert wird und u. a. dazu beitragen soll, die Chancen auf reguläre betriebliche Ausbildungen für Menschen mit Behinderungen zu erhöhen. Aus innovationstheoretischer Perspektive interessiert die Vernetzung mit Akteuren aus vier innovationsrelevanten Bereichen: Bildung/Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Daher wurde untersucht: 1) mit welchen Akteuren die EAA an unterschiedlichen Standorten Deutschlands

vernetzt sind und 2) mit welchen innovationsrelevanten Akteuren sich die EAA zukünftig stärker vernetzen sollten.

Die Ergebnisse zeigen, dass die EAA mit verschiedenen Bildungsakteuren (z. B. Schulen und Bildungsträger), aber vorrangig mit Institutionen aus den innovationsrelevanten Sektoren Politik und Wirtschaft vernetzt sind. Zivilgesellschaftliche Akteure spielen eine untergeordnete Rolle. Diese Ergebnisse decken sich mit den Netzwerkstrukturen der EAA im Rheinland (Lamb et al., 2024b). Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse vor dem Hintergrund des gesetzlichen Auftrags der EAA im Kontext der beruflichen Bildung diskutiert und abschließend auf andere Akteure aus dem Ökosystem des Transferprozesses der beruflichen Bildung ausgeweitet.

Gesetzlich sind die EAA u. a. dazu beauftragt, Arbeitgeber:innen für die Ausbildung und Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren – aber auch Arbeitgeber:innen konkret zu unterstützen. Rein quantitativ betrachtet wurden für die EAA in den Jahren 2023 und 2024 bundesweit etwa 19.000 Beratungsanlässe im Zusammenhang mit Ausbildung dokumentiert (BIH, 2024, 2025). Darüber hinaus wirkten die EAA an der Besetzung von mehr als 400 Ausbildungsplätzen mit (BIH, 2024, 2025). Aus dieser Dokumentation geht allerdings nicht hervor, welche Institutionen bzw. Akteure in die Beratungsprozesse eingebunden sind. Zudem bleibt offen, welche konkrete Aufgabe die EAA in diesem Zusammenhang übernehmen. Die Untersuchung dieser Wissenslücken erfolgte über die Erhebung egozentrierter Netzwerkkarten. Die Ergebnisse der Netzwerkstrukturen wurden anschließend mit Expert:innen aus dem Feld der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe diskutiert und kommunikativ validiert.

Nach Einschätzung der Expert:innen ist das Thema Ausbildung nicht nur quantitativ betrachtet, sondern auch inhaltlich ein Kernthema der EAA, das besonders komplex und herausfordernd ist. Die Komplexität ergibt sich u. a. daraus, dass häufig viele verschiedene Akteure aus dem Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe involviert sind. Hinzu kommt, dass üblicherweise eine beratungsintensive Unterstützung erforderlich ist und der Anspruch an die eigene Arbeit aufgrund der Relevanz des Themas (die Weichen für die berufliche Teilhabe werden gestellt) besonders hoch ist (Ergebnis der kommunikativen Validierung). Aus Sicht der Expert:innen besteht die Aufgabe der EAA im Kontext von Ausbildungsberatung inhaltlich meist darin, verschiedene Akteure, insbesondere Arbeitgeber:innen, durch das komplexe System zu lotsen und zu navigieren. Die Arbeitgeber:innenansprache mit dem Ziel der direkten Arbeitsplatzvermittlung fällt nicht in den Aufgabenbereich der EAA. Diese Aufgabe obliegt ausschließlich der AA (Ergebnis der kommunikativen Validierung), mit der die EAA gut vernetzt ist (Ergebnis der Netzwerkanalyse). Neben der AA sind aus Perspektive der Expert:innen zwei weitere Akteure in die Ausbildungsberatungsprozesse involviert. Dazu zählen die IFDs sowie die Kammern. Die Kammern sind i. d. R. eingebunden, weil sie für die duale Ausbildung zuständig sind und ihnen in diesem Zusammenhang u. a. auch die Gewährung von Nachteilsausgleichen für den praktischen Teil der Ausbildung obliegt. Die IFDs hingegen sind für die Betroffenen zuständig und bieten Jobcoachings oder andere Unterstützungsleistungen an. Die Wichtigkeit dieser drei Akteure (AA, IFD und Kammern) spiegelt sich auch in den Netzwerkstrukturen der EAA-Fachberater:innen wider. Diese Institutionen wurden von fast allen EAA-Fachberater:innen als (sehr) wichtig für die eigene Arbeit eingeschätzt.

Aktuelle Statistiken der EAA (BIH, 2024, 2025) belegen, dass die EAA zahlreiche Kontakte zu betrieblichen Akteuren haben, bei denen es um das Thema Ausbildung geht, und dass sie bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen mitwirken. Die Ergebnisse des vorliegenden Beitrags zeigen, dass die AA, die IFDs und die Kammern wichtige Akteure im System der beruflichen (Aus-)Bildung sind, die im Ausbildungsberatungskontext zentrale Aufgaben übernehmen und mit den EAA zusammenarbeiten. Auf Basis der vorliegenden Daten kann allerdings nicht beantwortet werden, inwiefern die Anzahl der Beratungsfälle der EAA mit den Netzwerkstrukturen in Zusammenhang steht. Daher werden im Rahmen des vom Inklusionsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR-Inklusionsamt) geförderten Projektes „Evaluation der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber:innen, betrachtet als Soziale Innovation im Eco-System von Rehabilitationssystem und Arbeitsmarkt (EvaEfa)“ in einem nächsten Evaluationsschritt die Netzwerkstrukturen der EAA in Zusammenhang mit den konkreten Beratungsfallzahlen gesetzt, quantifiziert und analysiert. Da die rein quantitativen Fallzahlen (Anzahl der Beratungsanlässe) keinerlei Informationen über die Qualität der Beratung enthalten, wurde im Rahmen des EvaEfa-Projektes ein Instrument zur Evaluation der Beratungszufriedenheit der Arbeitgeber:innen implementiert, das langfristig verstetigt werden soll. Dieses Befragungstool wird ab September 2025 eingesetzt.

Weder in den Netzwerkkarten der EAA noch im Rahmen der kommunikativen Validierung wurden die JBAs namentlich erwähnt. Die JBAs bilden ein Netzwerk, bestehend aus AA, Jobcenter und Jugendhilfe. Einzeln betrachtet sind die AA und das Jobcenter für die Arbeit der EAA allerdings wichtig. Obwohl die JBAs ihrer Aufgabenbeschreibung nach eine wichtige Funktion im Transferprozess einnehmen, sind sie unter dieser Begrifflichkeit anderen Akteuren des Systems nicht bekannt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich die oben beschriebene Problematik der Systemkomplexität auch in den empirischen Daten abzeichnet. Zudem scheint das Ökosystem der beruflichen Rehabilitation nicht nur für Betroffene und Arbeitgeber:innen komplex zu sein, sondern auch für die im System agierenden Institutionen selbst. Dies lässt sich als Aufgabe an die EAA interpretieren, Komplexität zumindest für Unternehmen durch Zurverfügungstellung einer „One-Stop“-Ansprechstelle mit Lotsenfunktion zu reduzieren. Die Daten lassen sich ferner als Anlass für eine Stärkung der Vernetzung der EAA und einen Ausbau ihrer Lotsenfunktion interpretieren. Dass die EAA vorrangig mit politischen Akteuren vernetzt sind und aus praktischer Sicht ein Ausbaubedarf des Netzwerks im Hinblick auf Wirtschaft und Politik gesehen wird, ist vor dem Hintergrund des gesetzlichen Auftrags plausibel. Die EAA richten ihr Angebot nicht an die betroffenen Menschen mit Behinderungen, was ein Grund für die geringe Repräsentativität zivilgesellschaftlicher Akteure sein könnte. Dennoch könnten aus innovationstheoretischer Perspektive auch Akteure aus den Sektoren Zivilgesellschaft sowie Wissenschaft und Bildung gewinnbringend sein. Im Kontext von Transferprozessen in der beruflichen Bildung bieten sich mehrere Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der EAA an, die auch auf andere Akteure aus dem System der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe adaptiv übertragen werden können:

- *Zivilgesellschaft stärker einbinden:* Zwar richten sich die EAA gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag ausschließlich an Arbeitgeber:innen und nicht an Arbeitnehmer:innen,

dennoch könnte eine zivilgesellschaftliche Perspektive indirekt in die Arbeit einfließen – etwa im Rahmen von Schulungen für EAA-Fachberater:innen. Da die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen im Rahmen konkreter Beratungsfälle möglicherweise seltener direkt eingebunden werden, bietet sich eine strukturelle Verankerung über Fortbildungs- oder Austauschformate mit Expert:innen in eigener Sache oder Interessenvertretungen an. Umgekehrt gilt für Institutionen und Akteure, deren Angebot sich an Menschen mit Behinderungen richtet, dass wirtschaftliche Akteure – insbesondere Arbeitgeber:innen – adressiert und eingebunden werden sollten. Denn Institutionen und Akteure, die Menschen mit Behinderungen bei dem Einstieg in die Berufsausbildung unterstützen, sollten die Perspektive der Arbeitgeber:innen einnehmen können.

- *Bildungsakteure gezielt adressieren:* Allgemeinbildende Schulen und Berufsschulen sind im Kontext von Übergängen zwischen Schule und Beruf zentrale Akteure mit breiter Expertise in der Gestaltung förderlicher Lehr- und Lernumgebungen. Eine enge Verzahnung berufsschulischer und betrieblicher Lehr- und Lernarrangements bietet Vorteile für alle Akteure, die an der Ausbildung beteiligt sind. Gleichzeitig profitieren Akteure der beruflichen Bildung von Netzwerkpartner:innenschaften zur Wissenschaft und Bildung, etwa im Kontext von Beratung und Evaluation. Für die EAA wurden sowohl regionsspezifische als auch regionsübergreifende Evaluationsmaßnahmen eingerichtet. Durch eine wissenschaftliche Begleitung sollen Prozesse und Effekte offengelegt, quantifiziert und optimiert werden. Für die EAA im Rheinland wurde im Rahmen dessen beispielsweise ein praxisorientiertes Vernetzungshandbuch erarbeitet (Schulze et al., 2025). Gleichzeitig unterstützt die Einbindung von Akteuren aus Bildung und Wissenschaft den Innovationsprozess bzw. die Verbreitung, da die Angebote und Aufgaben unterschiedlicher Akteure in den wissenschaftlichen Sektor getragen werden.
- *Ausbau wirtschaftsnaher Netzwerke:* Um Matchingprozesse zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen zu erleichtern, könnten gezielte Kooperationen mit Unternehmensnetzwerken und Arbeitgeberverbänden gewinnbringend sein. Auch dies gilt für alle Akteure aus dem Ökosystem der beruflichen Bildung.
- *Unterscheidung zwischen Pflicht- und Innovationsnetzwerken:* Die EAA bewegen sich bisher überwiegend im „Pflichtnetzwerk“ der SGB-Institutionen. Um Innovationspotenziale zu generieren, könnten jedoch der Einbezug von zivilgesellschaftlichen oder hybriden Akteuren bedeutsam sein. Diese entstehen tendenziell an den Rändern institutioneller Routinen, etwa in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen oder hybriden Akteuren. Hier sollten experimentelle Partner:innenschaften möglich gemacht und gefördert werden. Dies gilt für alle Akteure aus dem Ökosystem der beruflichen Bildung. Vernetzungsmöglichkeiten „out of the box“ könnten durch Veranstaltungsformate u. a. durch Berufs- und Ausbildungsmessen oder auch wissenschaftlich ausgerichtete Tagungen unterstützt werden.

Die Ergebnisse zeigen aus einer praktischen und innovationstheoretischen Perspektive auf, welche Netzwerkkontakte zukünftig ausbaufähig sind. Es werden Impulse für die Weiterentwick-

lung der Netzwerkarbeit abgeleitet, die auf andere Akteure des Ökosystems generalisiert werden können, um den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Danksagung

Wir bedanken uns bei den EAA-Fachberater:innen für die Teilnahme und Mitarbeit an unserem Workshop sowie für ihr Einverständnis, die Ergebnisse für Publikationszwecke nutzen zu dürfen. Außerdem danken wir den Koordinator:innen der EAA für ihre Mitwirkung an dieser Forschung. Diese Forschungsarbeit wird vom Inklusionsamt des Landschaftsverbandes im Rheinland (LVR-Inklusionsamt) gefördert.

Literatur

Beer, M. (2022). Benachteiligtenförderung in der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme – die „BvB“ als „Schaltstelle zwischen Schule und Arbeitswelt“ oder „dysfunktionales Dauerprovisorium“ im Übergangssystem? *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 42, 1–29. https://www.bwpat.de/ausgabe42/beer-2_bwpat42.pdf

Blanck, J. M. (2020). *Übergänge nach der Schule als »zweite Chance«? Eine quantitative und qualitative Analyse der Ausbildungschancen von Schülerinnen und Schülern aus Förderschulen »Lernen«*. Beltz Juventa. <https://doi.org/10.25656/01:20643>

Bundesagentur für Arbeit. (2025). *Arbeitsmarktpolitische Instrumente*. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente-Nav.html?Thema%3Dueberblick%26DR_Gebietsstruktur%3Dd%26Gebiete_Region%3DDeutschland%26DR_Region%3Dd%26DR_Region_d%3Dd%26DR_Rechtskreis%3Dinsgesamt%26DR_Personengruppen%3Dinsgesamt%26DR_Beschqual%3Dinsgesamt%26DR_Zeitauswahl%3Djw%26DR_Monat%3D2024%26mapHadSelection%3Dfalse

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

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

Carayannis, E. G. & Campbell, D. F. J. (2012). *Mode 3 Knowledge Production in Quadruple Helix Innovation Systems: 21st-Century Democracy, Innovation, and Entrepreneurship for Development*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2062-0>

Carayannis, E. G. & Campbell, D. F. J. (2019). Quadruple and Quintuple Helix Innovation Systems and Mode 3 Knowledge Production. In E. G. Carayannis, D. F. J. Campbell & M.-P. Eu-

thymiopoulos (Hrsg.), *Springer eBook Collection. Handbook of cyber-development, cyber-democracy, and cyber-defense* (S. 9–27). Springer.

Flick, U. (2011). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung* (5. Aufl.). *Rowohlts Enzyklopädie*. Rowohlt.

Gamper, M., Schönhuth, M. & Kronenwett, M. (2011). Bringing Qualitative and Quantitative Data Together: Collecting Network Data with the Help of the Software Tool VennMaker. In M. Safar & K. A. Mahdi (Hrsg.), *Social Networking and Community Behavior Modeling: Qualitative and Quantitative Measures* (S. 193–213). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-61350-444-4.ch011>

Granstrand, O. & Holgersson, M. (2020). Innovation ecosystems: A conceptual review and a new definition. *Technovation*, 90-91, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2019.102098>

Howaldt, J. (2019). Soziale Innovation im Fokus nachhaltiger Entwicklung – Die Bedeutung von Kooperationen und Netzwerken für den Erfolg sozialer Innovationen. In C. Neugebauer, S. Pawel & H. Biritz (Hrsg.), *Netzwerke und soziale Innovationen. Schriften zur Gruppen- und Organisationsdynamik* (S. 13–30). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21551-4_2

Jochmaring, J. (2022). *Transitionsprozesse von Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf in den Beruf – eine multiperspektivische Analyse* [Dissertation, Technische Universität Dortmund]. <https://doi.org/10.17877/DE290R-22840>

Kardorff, E. von. (2012). Qualitative Evaluationsforschung. In U. Flick, E. von Kardorff & I. Steinke (Hrsg.), *Rowohlts Enzyklopädie: Bd. 55628. Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (9. Aufl.) (S. 238–250). Rowohlt.

Klinkhammer, D. & Niehaus, M. (2015). Betriebliche Inklusion auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. In H. Biermann (Hrsg.), *Inklusion im Beruf* (S. 180–215). Kohlhammer.

Lamb, S., Sartor, T., Jochmaring, J., Pelka, B., Kuhn, J.-T. & York, J. (2024a). Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) im Rheinland – Netzwerkkarten: Teil I: Einführung und Forschungsgerüst. *Diskussions-Forum Rehabilitations- und Teilhaberecht*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2024/D13-2024_Die_Einheitlichen_Ansprechstellen_f%C3%BCr_Arbeitgeber_Teil_I.pdf

Lamb, S., Sartor, T., Jochmaring, J., Pelka, B., Kuhn, J.-T. & York, J. (2024b). Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (§ 185a SGB IX) im Rheinland – Netzwerkkarten: Teil II: Ergebnisse der Netzwerkanalyse. *Diskussions-Forum Rehabilitations- und Teilhaberecht*. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2024/D14-2024_Die_EAA_im_Rheinland_-_Teil_II.pdf

Pelka, B. (2024). Digitale Inklusion – Teilhabe mit und Teilhabe in digitalen Medien. In V. Heitplatz & L. Wilkens (Hrsg.), *Die Rehabilitationstechnologie im Wandel: Eine Mensch-Technik-Umwelt Betrachtung* (S. 277–293). Technische Universität Dortmund.

Schulze, S., Lamb, S., Jochmaring, J., Kuhn, J.-T., Bastian Pelka & York, J. (2025). *Vernetzungshandbuch der EAA im Rheinland*. <https://doi.org/10.17877/DE290R-25532>

Thielen, M. (2019). Der Übergang Schule – (Aus-)Bildung – Beschäftigung in Deutschland. Ein Überblick mit Fokus auf Inklusion im Kontext von Behinderung und Benachteiligung. In C. Lindmeier, H. Fasching, B. Lindmeier & D. Sponholz (Hrsg.), *Inklusive Berufsorientierung und berufliche Bildung – Aktuelle Entwicklungen im deutschsprachigen Raum* (S. 150–172). Beltz.

United Nations. (2006). *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf

Walther, A. (2020). Meritokratie, Gate-Keeper und Bildungsentscheidungen: Reproduktion von Ungleichheit durch die Herstellung von Übergängen. In S. Thiersch, M. Silkenbeumer & J. Labede (Hrsg.), *Individualisierte Übergänge: Aufstiege, Abstiege und Umstiege im Bildungssystem* (S. 61–85). Springer VS.

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. <https://doi.org/10.3262/GL2504239>

York, J., Sartor, T., Lamb, S., Jochmaring, J., Schulze, S., Kuhn, J.-T. & Pelka, B. (2025). Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber im Ökosystem der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe. *WSI Mitteilungen*, 78(4), 263–270. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-4-263>

York, J., Sartor, T., Lamb, S., Schulze, S., Jochmaring, J., Kuhn, J.-T. & Pelka, B. (in Begutachtung). *Innovation Biography as an Instrument to Evaluate Inclusion Policy: The Case of Single Contact Points for Employers, Germany*.

Zitieren des Beitrags (18.12.2025)

Lamb, S., Pelka, B., Kuhn, J.-T., Schulze, S., York, J. & Jochmaring, J. (2025). Teilhabe fördern durch Innovation und Vernetzung: Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) im Transferprozess der beruflichen Bildung. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 49, 1–18. https://www.bwpat.de/ausgabe49/lamb_et al_bwpat49.pdf

Die Autor:innen



SARAH LAMB

TU Dortmund / Rehabilitationswissenschaften / Methoden der empirischen Bildungsforschung / Rehabilitationssoziologie

Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund

sarah.lamb@tu-dortmund.de

<https://meh.reha.tu-dortmund.de/team/sarah-lamb-ma/>



BASTIAN PELKA

TU Dortmund / Rehabilitationswissenschaften /
Rehabilitationssoziologie

Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund

Bastian.pelka@tu-dortmund.de

<https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/professur/arbeitsgruppe/pelka/>



JÖRG-TOBIAS KUHN

TU Dortmund / Rehabilitationswissenschaften / Methoden der
empirischen Bildungsforschung

Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund

tobias.kuhn@tu-dortmund.de

<https://meh.reha.tu-dortmund.de/team/univ-prof-dr-joerg-tobias-kuhn/>



SARAH SCHULZE

TU Dortmund / Rehabilitationswissenschaften /
Rehabilitationssoziologie / Unterrichtsentwicklungsforschung

Otto-Hahn-Str. 6, 44227 Dortmund

sarah.schulze@tu-dortmund.de

<https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/professur/arbeitsgruppe/sarah-schulze/>



JANA YORK

TU Dortmund / Rehabilitationswissenschaften /
Rehabilitationssoziologie

Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund

jana.york@tu-dortmund.de

<https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/professur/arbeitsgruppe/york/>



JAN JOCHMARING

TU Dortmund / Rehabilitationswissenschaften /
Rehabilitationssoziologie

Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund

jan.jochmaring@tu-dortmund.de

<https://soziologie.reha.tu-dortmund.de/professur/arbeitsgruppe/jochmaring/>