



JAHRESBERICHT

2025

des Integrationsfachdienstes
Bremerhaven/Wesermünde

Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)



**Einheitliche
Ansprechstellen
für Arbeitgeber**



Inhalt



1. Hintergrund der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (kurz: EAA)	
1.1 Die Historie.....	3
1.2 Aufgaben der EAA.....	3
1.3 Inklusionsbarometer 2025.....	4
2. Reflektion des Jahres 2025.....	6
2.1 Das ist neu in 2025.....	7
2.1.1 Vorentwurf einer Prozesskette	7
2.1.2 Zertifizierung der EAA	7
2.1.3 Neues Dokumentationssystem	7
2.1.4 Peers / Expert*innen in eigener Sache.....	7
3. Statistische Auswertung.....	7
3.1 Kontaktaufnahme mit den Betrieben.....	8
3.1.1 Leistungskennzahlen der Kontaktaufnahme.....	8
3.1.2 Art der Kontaktaufnahme.....	9
3.2 Themen der Kontaktaufnahme.....	10
3.3 Beispielhafte Themenschwerpunkte in 2025.....	11
3.3.1 „Brückenbauen“.....	11
3.3.2 Prozess: Einstellung von Menschen.....	12
3.3.3 Prozess: Zuständigkeitsklärung.....	13
3.4 Ergebnis der Kontaktaufnahme.....	13
3.4.1 Mögliche Prozesswege.....	14
4. Aktivitäten der EAA.....	15
4.1 Netzwerkarbeit.....	15
4.1.1 Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst und den Werkstätten für behinderte Menschen.....	15
4.1.2 Amt für Menschen mit Behinderung und Rehaträger.....	17
4.1.3 Vernetzung mit Trägern und Netzwerken.....	17
4.1.4 Vernetzung mit der beruflichen Reha	17
4.1.5 Vernetzung mit Interessensvertretungen.....	17
4.2 Veranstaltungen.....	18
4.2.1 Arbeitgeberaustausch.....	19
4.3 Öffentlichkeitsarbeit.....	20
4.4 Erstellen von fact sheets / eigene Informationsmaterialien.....	21
5. Resümee 2025 und Ziele für 2026	22
Impressum.....	23

1. Hintergrund der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (Kurz: EAA)



1.1 Die Historie der EAA's

„Mit dem Teilhabestärkungsgesetz vom 09. Juni 2021 hat der Gesetzgeber den Integrations- und Inklusionsämtern als neue Aufgabe der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Einrichtung und Organisation von „Einheitlichen Ansprechstellen“ übergeben (Auszug aus der Dokumentation der EAA Fachtagung in Leipzig 2024).

Der gesetzliche Auftrag ist unter § 185a SGB IX geregelt. Mit der Einrichtung der EAA in Bremerhaven wurden die Tätigkeiten der vorherigen Integrationsberatung im Land Bremen abgelöst. Das Amt für Versorgung und Inklusion Bremen (AVIB) hat in Bremerhaven den Integrationsfachdienst Bremerhaven / Wesermünde (IFD) in Trägerschaft der Elbe-Weser Welten mit der Einrichtung der EAA in Bremerhaven beauftragt.

Seit dem 01.01.2023 ist Frau Elke Kaune in Vollzeit für die EAA zuständig.



Elke Kaune

Am Zollhof 1

Telefon: 0471 30053179

Mobil: 0171 9747458

E-Mail: ifd.kaune@eww.de



„Die EAA sind bundesweit vertreten, leicht erreichbar und beantworten Fragen rund um berufliche Inklusion. Sie stehen Unternehmen als trägerunabhängige Lotsen bei Fragen zur

- Ausbildung,
- Einstellung,
- Berufsbegleitung und
- Beschäftigungssicherung

von Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten zur Verfügung.“

Die EAA unterstützen zudem bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern. Arbeitgeber erhalten kostenfrei und unkompliziert fachliche Beratung durch bestens qualifiziertes Personal. Mehr zur Qualifikation der EAA erfahren Sie auch im BIH-Podcast.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e.V. (BIH) hat sich

1.2 Aufgaben der EAA's

Die EAA's verstehen sich als Brückenbauer und Lotsen in der Betriebsberatung

Ziel der Einrichtung der EAA's ist es, die Betriebe niedrigschwellig, kostenlos und trägerunabhängig zum Thema Arbeit und Behinderung zu informieren, beraten und zu unterstützen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) beschreibt die Aufgaben der EAA wie folgt:

gemeinsam mit Arbeitsmarkt-Akteuren wie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) auf enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit verständigt, um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung voranzutreiben.

Arbeitgeber nach § 185a SGB IX können Sie im BIH-Portal runterladen.

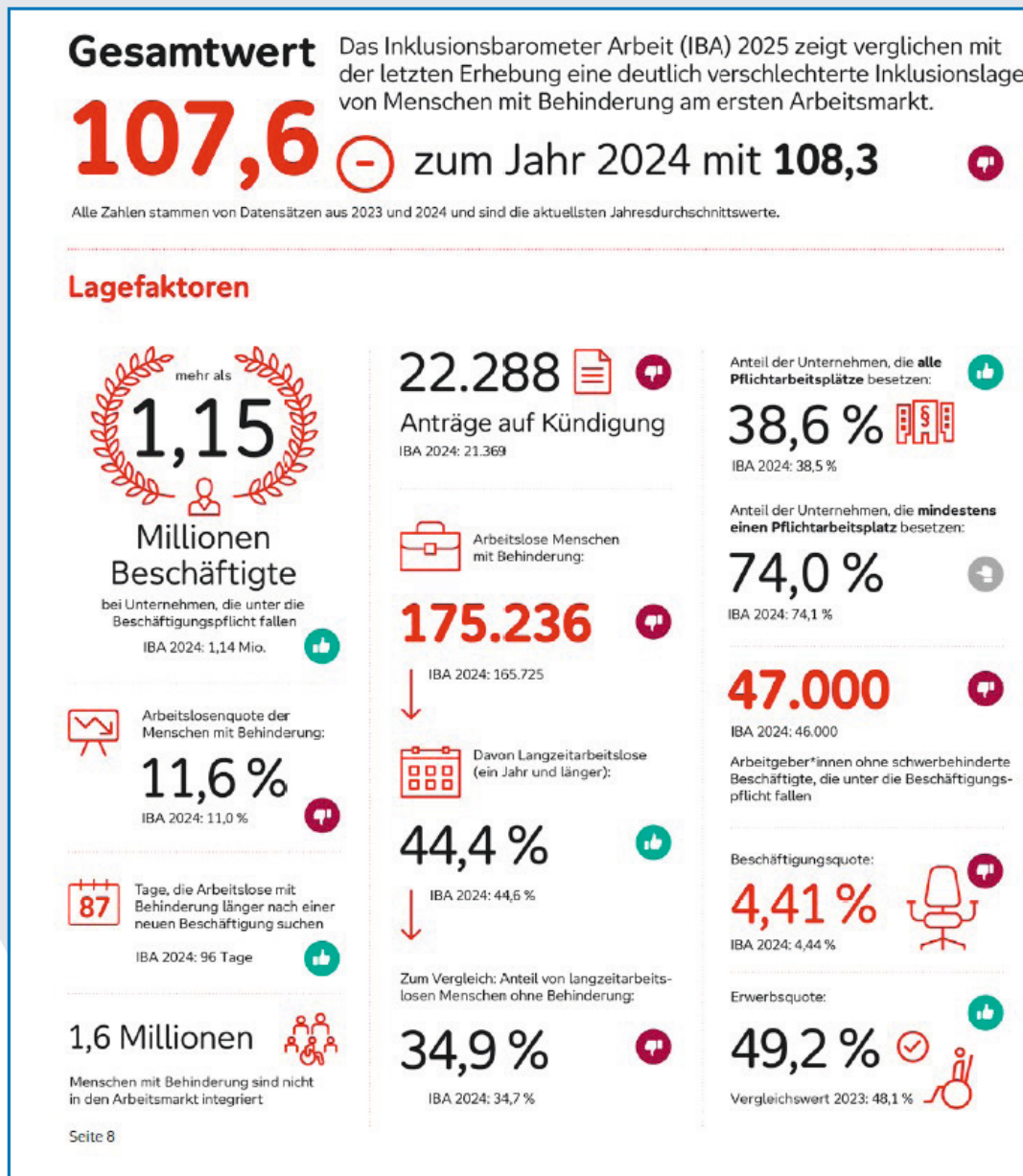
Die EAA´s werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

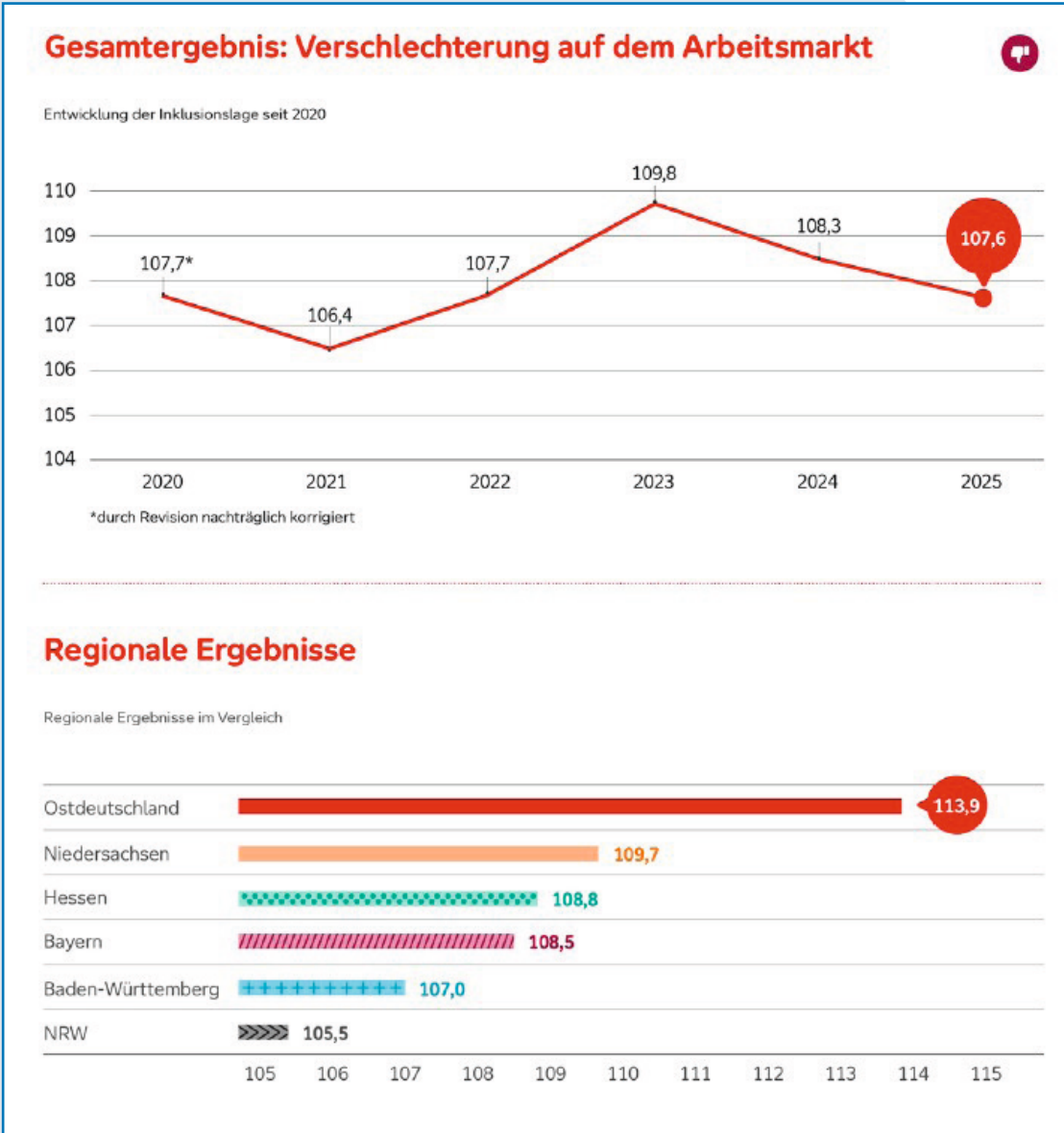
Die gemeinsame Erklärung der vorgenannten Institutionen zu den Einheitlichen Ansprechstellen für

1.3 Inklusionsbarometer 2025 von Aktion Mensch

Erläuterung:

Der Gesamtwert von **107,6** ist ein Indikatorwert, der sich aus 10 verschiedenen Teilfaktoren zusammensetzt.





Deutlich erkennbar ist, dass sich die Lage der Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt seit 2023 kontinuierlich verschlechtert.

Ergänzend zu dieser Statistik findet sich in Rehadat Statistik folgende Zusammenfassung der Kernaussagen zum Inklusionsbarometer:

📌 11,6 % der erwerbsfähigen Menschen mit Schwerbehinderung waren 2024 im Jahresdurchschnitt arbeitslos gemeldet. Zum Vergleich: Die allgemeine Arbeitslosenquote lag im selben Zeitraum bei 6 %

📌 Fast die Hälfte der Arbeitslosen mit Behinderung (genau 44,4 %) war 2024 bereits ein Jahr und länger ohne Beschäftigung. Bei Arbeitslosen ohne Behinderung lag der Anteil der Langzeit-Arbeitslosen 2024 bei 34,9 %.

📌 Nur etwas mehr als ein Drittel der Arbeitgeber*innen, die dazu verpflichtet sind, erfüllten 2024 die vorgegebene Beschäftigungs-Quote von 5 % Mitarbeiter*innen mit Behinderung in ihrem Unternehmen.

📌 Etwa die Hälfte der rund 3 Mio. Menschen mit Behinderung, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, hatten 2024 einen Arbeitsplatz. Allgemein lag diese Erwerbsquote in Deutschland (bei den 15–64-Jährigen) bei 77 %.

Im Hinblick auf die Einführung der 4.ten Staffel der Ausgleichsabgabe schlägt die geringe Erfüllung der Beschäftigungsquote bei den Betrieben sehr zu Buche.

2. Reflektion des Jahres 2025

Bereits drei Jahre ist die EAA in Bremerhaven vertreten. Während das erste Jahr noch sehr von dem Aufbau von Netzwerk-, Akquise und Arbeitsstrukturen geprägt war, haben sich in den letzten 2 Jahren diese Strukturen weiterentwickelt und verstetigt. In der Akquise haben wir viele engagierte und offene Betriebe erlebt, mit denen sich dieses Jahr teilweise eine kontinuierliche Zusammenarbeit und intensive Prozesse entwickelt haben. Wir freuen uns über diese Entwicklung, die wir noch im letzten Jahresbericht als Wunschziel formuliert hatten.

Wie auch schon im letzten Jahr hat sich eine Ansprache der Betriebe über Netzwerk- oder Informationsveranstaltungen als deutlich einfacher und produktiver erwiesen als die Kaltakquise.

Die reine Kaltakquise bezüglich einer möglichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erwies sich, wie auch schon im letzten Jahr, als sehr zäh. Die angespannte wirtschaftliche, politische und personelle Lage führte dazu, dass die Betriebe zwar häufig eine generelle Offenheit zeigten, aber sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht näher mit dem Thema schwerbehinderte Menschen im Betrieb auseinandersetzen wollten, bzw. konnten.

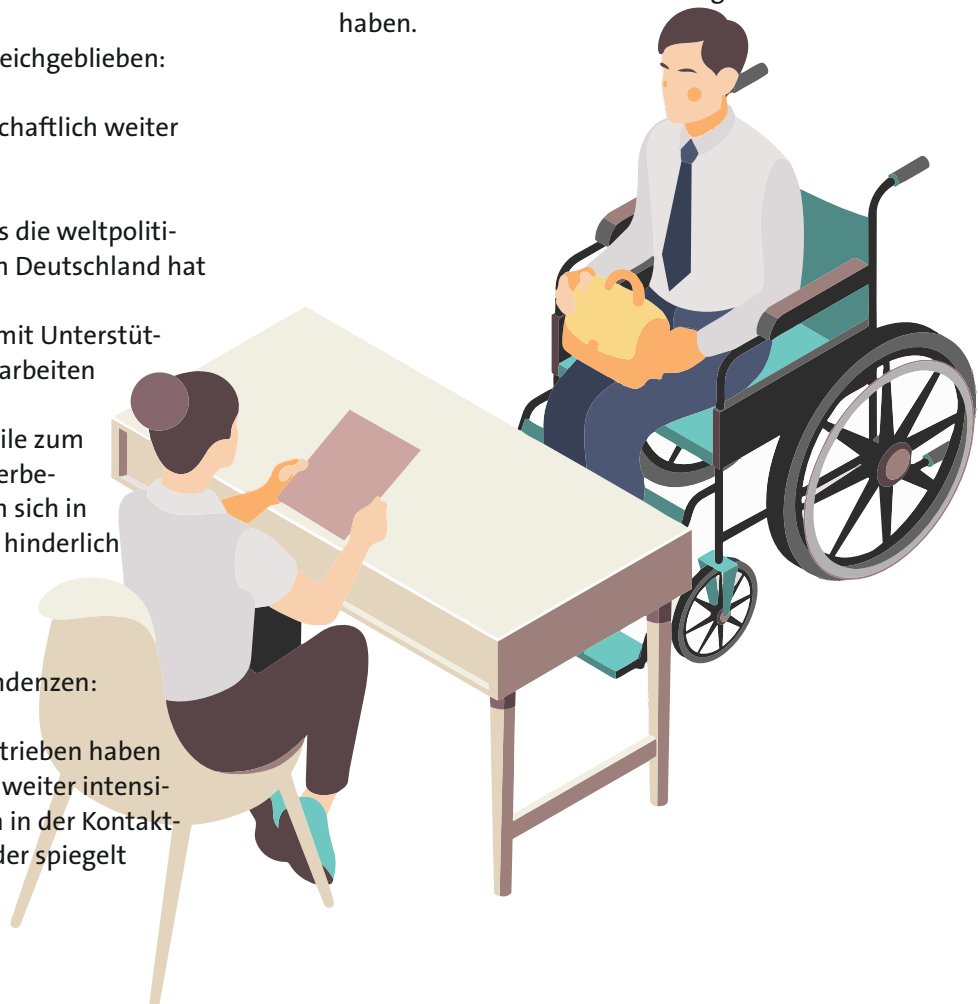
Auch die folgenden Argumente sind gleichgeblieben:

- ❑ Wir wissen nicht, wie es wirtschaftlich weiter geht
- ❑ Unsicherheit, welchen Einfluss die weltpolitische Lage auf die Wirtschaft in Deutschland hat
- ❑ Kein Personal, um Menschen mit Unterstützungsbedarf vernünftig einzuarbeiten
- ❑ Auch die festgelegten Vorurteile zum Leistungsvermögen von schwerbehinderten Menschen erweisen sich in der Akquise immer wieder als hinderlich

Und dies waren in 2025 erfreuliche Tendenzen:

- 😊 Die Prozesse mit einzelnen Betrieben haben sich im Vergleich zum Vorjahr weiter intensiviert, was sich unter anderem in der Kontaktdichte einzelner Betriebe wieder spiegelt (bis zu 40)

- 😊 Kontakte zu einzelnen Betrieben und Netzwerkpartnern haben sich verstetigt. Dies bedeutet, dass sie entweder mit der EAA oder dem Integrationsfachdienst im regelmäßigen Austausch stehen.
- 😊 Wir erhalten von unseren Netzwerkpartnern hilfreiche Hinweise über offene Stellen oder interessierte Betriebe. Aus diesen Hinweisen haben sich mehrere wertvolle Betriebskontakte ergeben
- 😊 Die Anbindung der EAA an den Integrationsfachdienst, die Teambildung mit der Beratungsstelle Budget für Arbeit, aber auch ein regelmäßiger Austausch mit den WfbM's (Werkstätten für behinderte Menschen) in Bremerhaven schaffen ein wertvolles Unterstützernetz für den Betrieb.
- 😊 Im Gegensatz zum letzten Jahr haben erfreulicherweise wieder 6 Betriebsbesichtigungen stattfinden können, aus denen sich bereits erste Praktika oder Stellenbesetzungen entwickelt haben.



2.1 Das ist neu in 2025

2.1.1 Entwicklung von Prozesswegen

Aus den praktischen Erfahrungen der letzten Jahre heraus konnten wir Prozessstrukturen und Informationsmaterial entwickeln, welches sich in der Arbeit mit neuen Betrieben als sehr hilfreich erweist. Die Prozesswege werden unter Punkt 3.4.1 näher beschrieben.

2.1.2 Zertifizierung für die EAA Bremerhaven

2025 wurde die Elbe-Weser Welten gGmbH als Träger der EAA DIN ISO 9001:2015 rezertifiziert. Wir freuen uns, dass im Rahmen dieser Rezertifizierung die EAA erfolgreich auditiert wurde.

2.1.3 Neues Dokumentationssystem

Seit Anfang 2025 nutzen wir im Land Bremen nun das Dokumentationssystem KLIFD, was sich für die erforderliche Dokumentation im Alltagsgeschäft und die statistische Auswertung als sehr hilfreich erweist.

2.1.4 Peers / Expert*innen in eigener Sache

Im Integrationsfachdienst wurden 2025 ehemalige Teilnehmende aus unterschiedlichen Maßnahmen als Expert*innen in eigener Sache geschult, die Peers genannt werden. Ziel der Schulung ist es sie im Sinne der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung (Artikels 8 Behindertenrechtskonvention) bei verschiedenen Bildungsträgern oder aber auch in Betrieben und Veranstaltungen von sich und ihrem Weg berichten zu lassen. Die Einsätze erfolgen ehrenamtlich gegen eine kleine Aufwandsentschädigung. Mögliche Themen, die die Peers mitbringen sind beispielsweise:

- ehemaliger Budget für Arbeit Beschäftigter, der mittlerweile als Teamleiter ohne Förderung arbeitet
- Rollstuhlfahrer*in
- Körperliche Beeinträchtigung
- Neurodivergenzen wie ADHS und Autismus
- Posttraumatische Belastungsstörung
- Depressionen

Mit ihren Einsätzen wollen die Peers Mut machen, Vorbehalte ausräumen und ganz allgemein sensibilisieren.

Die EAA hat dieses Projekt am Rande begleitet, da Peers-Einsätze in 2026 für interessierte Betriebe oder Veranstaltungen in 2026 angedacht sind. Eine verbindliche Planung steht noch aus.



3. Statistische Auswertung des Jahres 2025

Der Leitfaden für den Jahresbericht richtet sich nach den bundesweit einheitlichen Dokumentationsstandards für die EAA´s, die von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) vorgegeben sind.

Eine Auswahl der berücksichtigten Punkte, die Sie auf den folgenden Seiten finden:

KONTAKTE ZU DEN BETRIEBEN

- Kontaktaufnahme mit den Betrieben (s. Pkt 3.1)
- Themen der Kontaktaufnahme: (s. Pkt. 3.2)
- Kontaktinformationen
- Ergebnis der Kontaktaufnahme und Synergieeffekte?: (s.Pkt. 3.4)

AKTIVITÄTEN DER EAA: (S. PKT.)

- Netzwerkarbeit (s. Pkt. 4.1)
- Öffentlichkeitsarbeit (s. Pkt. 4.3)
- Veranstaltungen (s. Pkt. 4.2)

3.1 Kontaktaufnahme mit den Betrieben

3.1.1 Leistungskennzahlen der Kontaktaufnahme

Zwischen dem zwischen dem Amt für Versorgung und Inklusion Bremen (AVIB) und dem Integrationsfachdienst Bremerhaven-Wesermünde (IFD) gibt es seit dem 01.03.2022 eine Zielvereinbarung, die in der unteren Tabelle zu finden ist.



Leistungskennzahl	Ergebnis 2025	Anmkerkung
120 Betriebskontakte gesamt	203 Betriebskontakte	Ca. 50 % über der Kennzahl
	170 (2024)	
60 neue Betriebskontakte	63 neue Betriebskontakte, davon ca. 40 % einmalige Kontakte	Von den 40% einmaligen Kontakten sind lediglich 9 Betriebe (15% der neuen Kontakte), die einmalig über das Angebot der EAA informiert wurden und keinen weiteren Austauschbedarf hatten
	50 % einmalige Kontakte in 2025 64 neue Betriebe in 2024	

Tabelle: Leistungskennzahlen

Die Leistungskennzahl von 60 neuen Betrieben wurde mit 63 neuen Kontakten leicht überschritten und zeigt sich im Vergleich zu 2024 in etwa stabil. Im Hinblick auf die verstärkte Zunahme von zeitintensiven Betriebskontakte, sowie auf den zähen Prozess der Kaltakquise in dieser angespannten wirtschaftlichen und politischen Situation stellt diese Zielzahl aus Bremerhavener Sicht eine Herausforderung dar.

VON DEN 63 NEUEN BETRIEBEN SIND 51 BESCHÄFTIGUNGSPFLICHTIG

Bezogen auf die Betriebskontakte wurde eine Kennzahl von 120 festgelegt, die mit 203 Kontakten um ca. 50 % überschritten wurde. Dies ist vor allem auf eine deutliche Intensivierung der Zusammenarbeit mit den einzelnen Betrieben zurückzuführen (s. Tabelle: Betriebsbezogene Kennzahlen). Die Betriebskontakte beinhalten die Beratung und Unterstützung der Betriebe durch die EAA, aber auch teilweise die Aktivitäten, die unterstützend für einen Betrieb durchgeführt wurden.

BETRIEBSBEZOGENE KONTAKTZAHLN

Anzahl Kontakte	Anzahl Betrieb	Mögliche Themen
38	1	Unterstützung Einstellung (s. Pkt. 3.3.2)
15	1	Unterstützung Einstellung / neugegründete Inklusionsabteilung
14	1	Unterstützung Einstellung (s.Pkt. 3.3.2) / Unterstützung Ausbildungssicherung
8	1	Abklärung Möglichkeit der technischen Hilfsmittel und Klärung Kostenträger
7	2	Austausch über verschiedene Themen zum Thema Einstellung
6	1	Abklärung inklusiver Handlungsmöglichkeiten im Unternehmen
5	2	Unterstützung Einstellung / Alternative inklusive Handlungsmöglichkeiten
4	7	Betriebsbesichtigungen / Förderfragen / Informationsanfragen diverse
3	6	Informationsgespräche inklusive Wege der Personalgewinnung / Informationsanfragen
2	12	Informationsgespräch / Zuständigkeitsfragen / Informationsanfragen diverse
1	24	Kaltakquise ohne weitere Kontakte (9) / Betriebsbesichtigung / Informationsanfragen diverse/ Zuständigkeitsfragen

Tabelle: Betriebsbezogene Kennzahlen

Wir nehmen es als sehr positiv wahr, dass mittlerweile ca. 60 % (Vorjahr 50 %) der neuen Betriebe Interesse an inhaltlichen Folgekontakten gezeigt haben (> 1 Kontakt). Auch bei den einmaligen Kontakten sind etwas mehr als 60 % inhaltlicher Natur gewesen (Zuständigkeits- und Informationsabfragen).

3.1.2 Art der Kontaktaufnahme

Der Kontaktaufbau zu den Betrieben erfolgte über:

- Hinweise vom IFD, Betrieben und Kooperationspartnern
- Persönliche Kontaktaufnahme durch EAA auf Jobbörsen und Veranstaltungen
- Persönliche Kontaktaufnahme von Betrieben über Dritte oder direkt
- Telefonische und persönliche Kaltakquise

Die persönliche Ansprache der Betriebe über Veranstaltungen jeglicher Art oder aber die Vermittlung Dritter hat sich, wie bereits im letzten Jahr als bester Zugang zu den Betrieben erwiesen.

Die reine Kaltakquise erweist sich in Bremerhaven eher als Sackgasse. Dennoch erweist sich die Kaltakquise als hilfreiches Instrument der Öffentlichkeitsarbeit, um die EAA bekannt zu machen.

Die erste Kontaktaufnahme/Vermittlung stellt sich wie folgt dar:

■ Kontaktaufnahme durch den Betrieb	11
■ Kontaktaufnahme durch die EAA	31
■ Kontaktvermittlung über Dritte	17

Im Vergleich zu den letzten drei Jahren gibt es erfreulicherweise erstmalig einen deutlichen Anstieg der Betriebe, die sich von sich aus bei der EAA gemeldet haben.



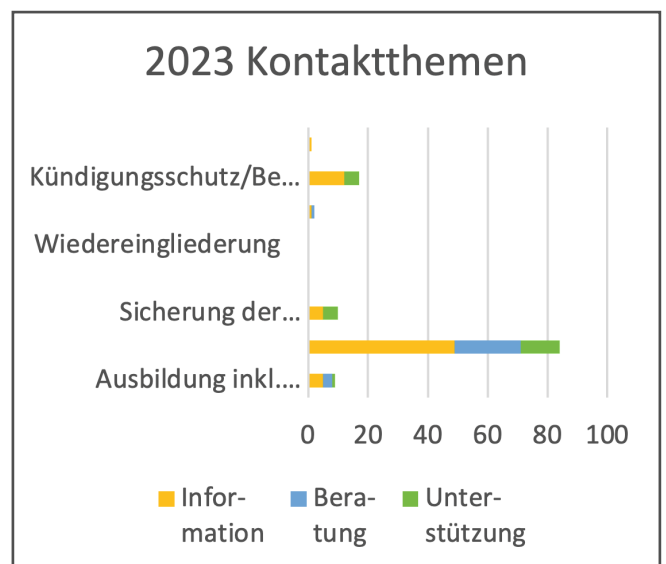
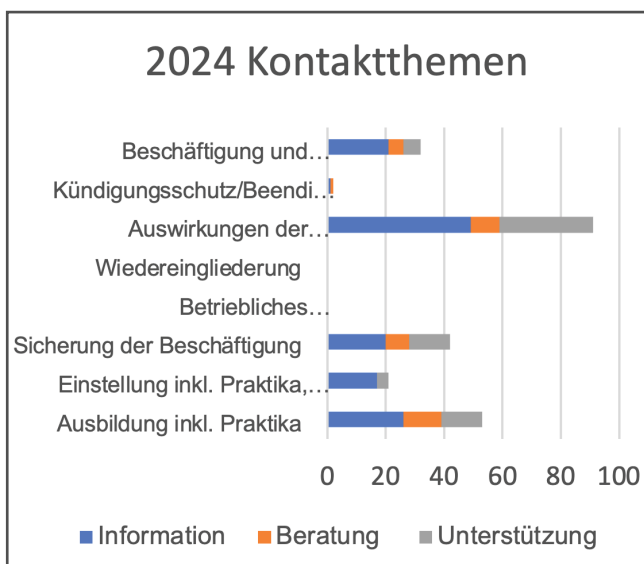
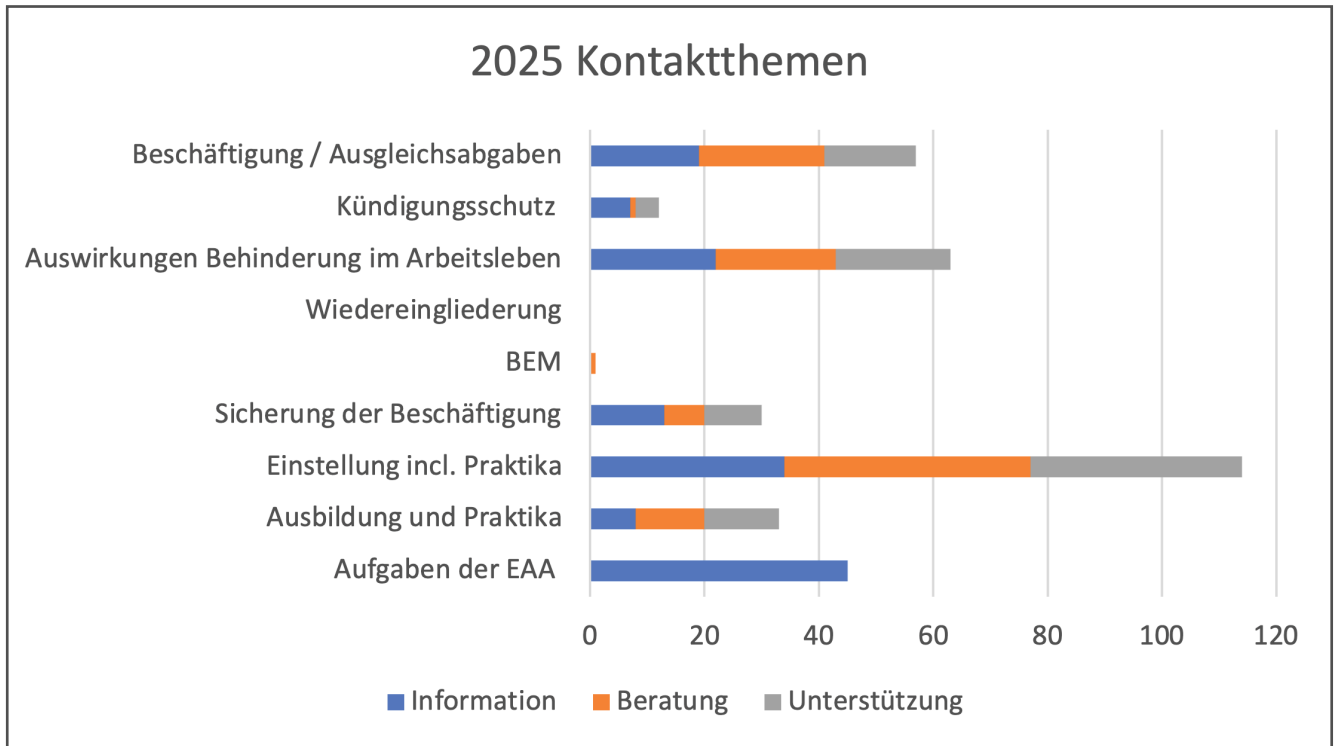
Während es im ersten Jahr keine Anfragen (inbound) seitens der Betriebe gab, haben sich 2025 Betriebe 15 x mit Anfragen an die EAA gewendet, davon waren, wie oben erwähnt, 11 Anfragen von neuen Betrieben.

Zur Entwicklung einer Nachhaltigkeit werden die Betriebe aus den Prozessen heraus beispielsweise gefragt, ob sie an aktuellen Informationen interessiert sind. So zeigten einige Betriebe Interesse an dem Schulungsprogramm des Inklusionsamtes Bremen und Bremerhaven oder an den Protokollen der Arbeitgebertausche. Ziel ist es über diesen Weg in Kontakt zu bleiben.



3.2 Themen der Kontaktaufnahme

Die folgenden Diagramme zeigen zum einen den Anlass der Kontaktaufnahme (Information, Beratung, Unterstützung), zum anderen die Beratungsthemen.



Es wird vor allem deutlich, dass sich die Beratungsinhalte und der Anlass der Kontaktaufnahme auch 2025 deutlich verschoben haben. Dies sind die wichtigsten Erkenntnisse:

- Die Beratung- und Unterstützungsanteile haben

sich im Vergleich zu den letzten beiden Jahren nochmal gerade zum Thema Einstellung deutlich erhöht

- Hauptthemen sind neben der Einstellung auch die Auswirkungen der Behinderung im Arbeitsleben, Sicherung der Beschäftigung und Ausbildung

Die Grafik spiegelt nicht den Aufwand wieder, der mit den einzelnen Beratungs- und Unterstützungsangeboten verbunden ist. Weiterhin kann die Vorgabe der Kontakthemen lediglich einer groben Einsortierung dienen. Die Themenvielfalt der alltäglichen Beratungsarbeit ist deutlich differenzierter und nicht immer sauber zuzuordnen.

Um einen Eindruck über mögliche Prozesse zu erhalten, finden Sie unter 3.3.2 exemplarische Prozess Beispiele.

Ergänzend hierzu eine kleine Auswahl weiterer Themen aus der Beratungsarbeit

- Hilfsmittel für Auszubildende und Angestellte
- Fragen zum Präventionsverfahren
- Gesundheitliche Prävention generell
- Informationsanfragen z.B. zu Auswirkungen von Behinderung am Arbeitsplatz
- Verfahrenswege generell
- Klärung und Weiterleitung von Zuständigkeiten z. B. bei der Beantragung von Hilfsmittel

Weiterhin wurden die Unternehmen bei der Antragsstellung oder bei der Weitergabe von freien Arbeits- oder Ausbildungsstellen wie folgt unterstützt:

- Antragsstellung mit Bewilligung 7
 - Weitergabe von freien Stellen 13*
- *(diese Zahl beinhaltet auch die Weiterleitung von Stellen- und Betriebsprofilen)



3.3 Beispielhafte Themenschwerpunkte in 2025

Untenstehend werden die Arbeitsschwerpunkte in 2025 exemplarisch vorgestellt, die neben dem Alltagsgeschäft besondere Kapazitäten gebunden haben. Kurze Anmerkung hierzu:

Die Schwerpunkte der EAA´s werden sowohl von ihrer persönlichen beruflichen Biographie, als auch von den regionalen Standortbedingungen geprägt und sind somit regional sehr unterschiedlich. Der Bremerhavener Standort bietet den Vorteil, dass die Wege sehr kurz sind – auch im übertragenen Sinne bezogen auf die wertvolle Zusammenarbeit mit den Kooperations- und Netzwerkpartner*innen, mit denen über den „kurzen Weg“ stets Fragen zügig und lösungsorientiert beantwortet werden können.

3.3.1 „Brückenbauen“

zwischen Betrieben, arbeitsvermittelnden Diensten (Integrationsfachdienst und WfbM´s) oder Netzwerken wurden „Brücken“ gebaut. Dies beinhaltete beispielsweise:

- **6 Betriebsbesichtigungen** wurden mit verschiedenen Akteur*innen durchgeführt. Dies ist besonders erfreulich, da im letzten Jahr keine Besichtigung durchgeführt werden konnte.

Ergebnis: Ideen für Nischentätigkeiten wurden entwickelt, erste Praktika durchgeführt; es haben sich teilweise nachhaltig kooperative Kontakte zwischen dem Betrieb, dem Integrationsfachdienst und den WfbM´s entwickelt. Dies gilt auch für die Ergebnisse aus den Betriebsbesichtigungen der letzten Jahre.

- **Schnittstellenherstellung zur Beratungsstelle Budget für Arbeit.**

Durchführung von gemeinsamen Beratungen in mehreren Betrieben.

- **Betrieb über Inkluprenuer in Bremen informiert**, welche von diesem ergänzend gebucht wurden. Parallele Begleitung des Betriebes durch die EAA nach gemeinsamer Absprache

3.3.2 Prozesse: Einstellung von Menschen mit Behinderung mitgestalten

Bevor es zu einer engeren Zusammenarbeit kommt wird stets ein erstes Sondierungsgespräch geführt, in dem die Fragestellungen des Unternehmens und die Unterstützungsmöglichkeiten durch die EAA geklärt werden. Was dies beinhaltet und wie lange dieser Prozess dauert ist von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich. Exemplarisch beschreiben wir nun die Prozessschritte von 3 Betrieben:

Betrieb A:

Austausch auf einer Informationsveranstaltung führte zu einer nachhaltigen und intensiven Zusammenarbeit mit der Fragestellung: Wie kann mehr Inklusion in dem Unternehmen gelingen?
Hier eine kleine Auswahl der erfolgten Prozessschritte:

- **Besichtigung der Barrierefreiheit** wurden von der EAA vorgeschlagen und vom Amt für Menschen mit Behinderung umgesetzt
- **inklusive Wege der Personalgewinnung, Fördermöglichkeiten** und deren praktische Umsetzung wurden allgemein besprochen; entsprechendes Informationsmaterial zur Verfügung gestellt oder auf individuellen Wunsch neu erarbeitet.
- Das Unternehmen hat sich für die **Umsetzung des Budgets für Arbeit** entschlossen.
- **Voraussetzungen und Möglichkeiten** für Budget für Arbeit: Stellen wurden besprochen (Verwaltung, Hausmeister...) und Schnittstellen zur Beratungsstelle Budget für Arbeit und dem Vermittlungsdienst der Elbe-Weser Welten hergestellt.
- **2 Austauschrunden und Besichtigungen** mit den zuständigen Abteilungen, Schwerbehindertenvertretung und den o.g. Akteurinnen haben stattgefunden

Ergebnis: Ein Matching möglicher interessierter Bewerber*innen wird gerade geprüft. Der Prozess steht somit kurz vor der Konkretisierung

Betrieb B:

Unterstützungsanfrage eines Beschäftigungsträgers, die eine neue Inklusionsabteilung geschaffen haben und nun entsprechendes Personal suchten.

- **Betriebs- und Stellenprofile** wurden gemeinsam erarbeitet und an die zuständigen arbeitsvermittelnden Stellen weitergeleitet. Koordinative Begleitung des Prozesses.
- **Weiterleitung offener Fragen zum Budget für Arbeit** an die zuständige Beratungsstelle
- **Initiierung und Umsetzung eines runden Tisches** mit Integrationsfachdienst, Beratungsstelle Budget für Arbeit und WfbM's zum gegenseitigen Kennenlernen. Anschließende Betriebsbesichtigung

Ergebnis: offene Stellen wurden alle besetzt; regelmäßiger Austausch zu inklusiven Themen zwischen dem Träger und der EAA wurde für 2026 bereits terminiert

Betrieb S:

Meldet sich, weil sie sich Unterstützung bei der Umsetzung von mehr Inklusion in ihrem Unternehmen wünschen und in einem Artikel der Nordseezeitung gelesen haben, dass die EAA hierbei unterstützen könnte. Da der Betrieb selber bereits viel professionelle Vorarbeit geleistet hat, wird ihrerseits nun lediglich ein Gegenlesen und Unterstützen von eigenen konzeptionellen Ideen und Dokumenten gewünscht:

- **Erstes Sondierungsgespräch wurde mit Betriebsbesichtigung** gekoppelt. Erste Ideen für Nischentätigkeiten wurden entwickelt
- **Vom Betrieb erarbeitete Dokumente wurden der EAA zum Gegenlesen und Kommentieren zugeschickt**
- **Diverse Materialien** (Bsp. Fragen für ein Jobcarving, Formulierung von Stellenangeboten, Aufstellung arbeitsvermittelnder Maßnahmen-träger...) wurden von der EAA auf Wunsch oder Anregung für den Betrieb **erarbeitet oder zusammengestellt**

Ergebnis: Prozess ist noch in Arbeit. Im Frühjahr soll

nach einer Analyse der Möglichkeiten in den Abteilungen des Betriebes die Schaffung neuer inklusiver Stellen in ausgewählten Abteilungen gestartet werden.

3.3.3 Prozess: Zuständigkeitsklärung der Berufsbegleitung für Azubis mit Schwerbehinderung

Betrieb M.

Der Kontakt zu dem Betrieb wurde über die Agentur für Arbeit hergestellt. In einem Betrieb bestand Handlungsbedarf bezüglich eines Auszubildenden mit einer Sehbeeinträchtigung, bei dem sich Probleme in der Ausbildung abzeichneten. Grundsätzlich ein Thema für die Berufsbegleitung. Da die Zuständigkeit der Kostenträger und die Verfahrenswege in Bremerhaven zu diesem Zeitpunkt noch ungeklärt waren, wurde in enger Kooperation mit der Berufsbegleitung des Integrationsfachdienstes, der EAA und dem Betrieb eine Übergangslösung erarbeitet und parallel dazu die zuständigen Kostenträger und die Verfahrenswege in Abstimmung mit allen Beteiligten geklärt.

Ergebnis: Generelle Klärung der Zuständigkeiten und Verfahrenswege wurden mit der Agentur für Arbeit in einem runden Tisch geklärt und die Berufsbegleitung für diesen Auszubildenden umgesetzt

Erfreulicherweise ist dies eine Grundsatzfrage aus 2024 gewesen, die nun abschließend geklärt werden konnte.

3.4 Ergebnis der Kontaktaufnahmen

Ein Ergebnis über die Entwicklung der Kontaktaufnahmen ist schwierig abzubilden, da beispielsweise Informationen von Betriebsprofilen, sowie über offene Stellen an verschiedenste Träger weitergeleitet werden, die diese Informationen möglicherweise erst zu einem späteren Zeitpunkt verwenden. Weiterhin zeigen sich Vermittlungserfolge unter Umständen erst Jahre später.

Ein Beispiel: 2023 wurde u. a. mit dem Qualifizierungs- und Vermittlungsdienstes der Elbe-Weser Welten eine Betriebsbesichtigung in einem Hotel initiiert. Eine interessierte Beschäftigte ist zunächst mit einem Praktikum gestartet, welches 2024 in einen ausgelagerten Arbeitsplatz und 2025 nun erfolgreich in ein Budget für Arbeit Arbeitsplatz überführt wurde.



Um dennoch eine Tendenz in der Kontaktentwicklung abbilden zu können, stellen wir im folgenden Abschnitt dar, wie der Integrationsfachdienst, die EAA-Firmenkontakte genutzt hat.

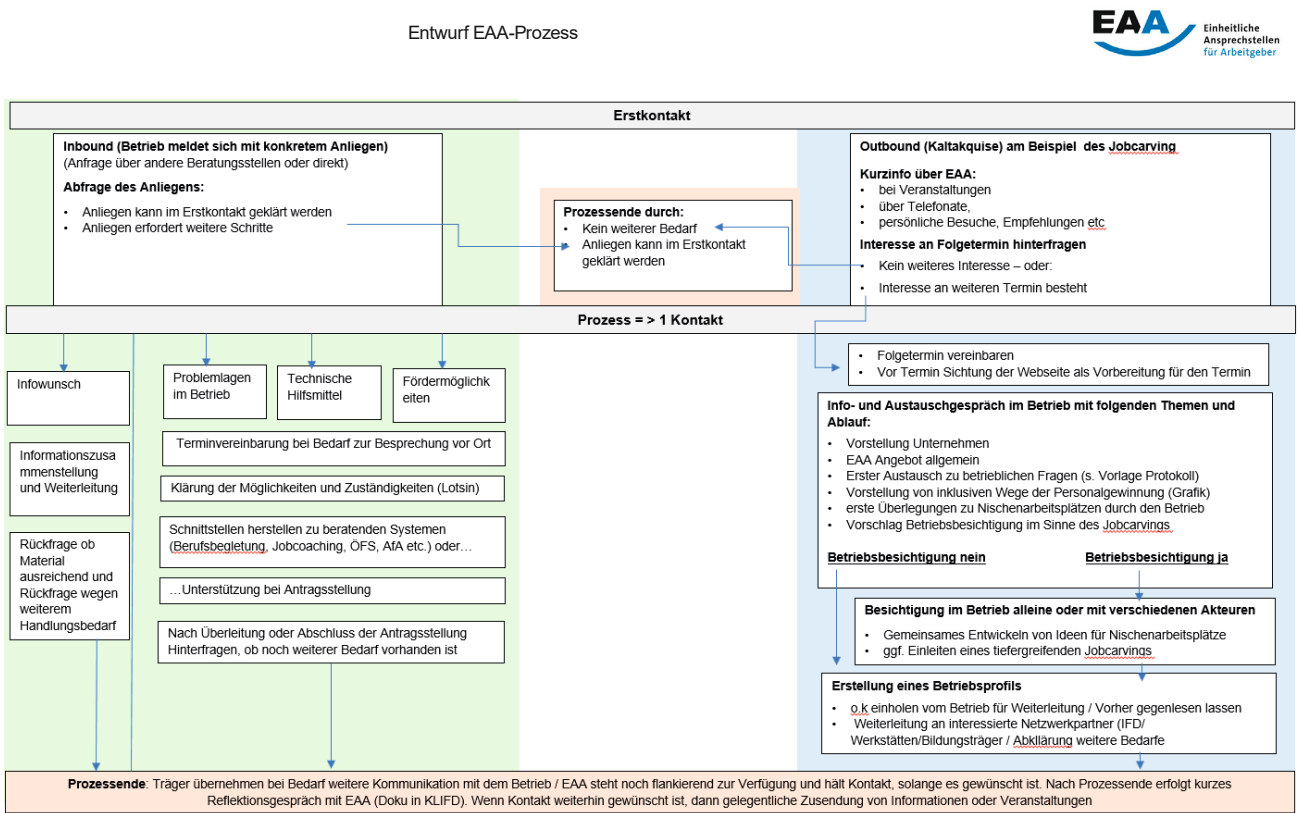
Kurze Anmerkung zu den folgenden Zahlen: Diese Aufstellung ist unvollständig und bildet nicht ab, ob die Kontakte ursächlich auf eine EAA-Aktivität zurückzuführen sind, wohl aber, dass sich nachhaltige gemeinsame Schnittstellen zu ca. 16 Betrieben entwickelt haben. Aktivitäten an diesen Schnittstellen haben entweder zur Durchführung von Praktika oder Einstellungen geführt und/oder zur Verknüpfung mit der EAA.

Zusammenfassend haben sich die Kontakte in Kooperation mit dem IFD wie folgt entwickelt:

- ❖ **Praktika: 28** gesamt (davon 7 UB, 12 Arbeitsvermittlung (AV), 8 Berufsorientierung (BO), 1 Arbeitstraining im Betrieb (ATIB))
- ❖ **Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis: 4** gesamt (davon 3 AV, 1 UB)
- ❖ **Ausbildungsverhältnis: 4** gesamt (davon 2 AV, 2 UB)
- ❖ **Budget für Arbeit: 1**

Mit der Berufsbegleitung des Integrationsfachdienstes ergab sich durch verschiedene Anfragen der Betriebe bezüglich technischer Hilfsmittel und Sicherung von Auszubildenden auch dieses Jahr wieder eine enge Zusammenarbeit. Eine Überleitung zur Berufsbegleitung hat in diesem Jahr nicht stattgefunden.

3.4.1 Mögliche Prozesswege



250327_ENTWURF_Prozess EAA_EKA.docx

Seite 1 von 1

Im Laufe der letzten 3 Jahre haben sich in Bremerhaven aus der praktischen Arbeit heraus mögliche Prozessschritte für Betriebskontakte entwickelt. Für die Zertifizierung im Mai dieses Jahres, haben wir versucht diese Prozessschritte grafisch darzustellen.

Diese Grafik ist als Vorentwurf zu betrachten, die wir im Laufe des Jahres nochmal überarbeiten werden.

Wie ein Prozess mit verschiedenen Akteur*innen gelingen kann, wird in einem Artikel als „best practice“ Beispiel von Christian Heske beschrieben. Dieser Artikel wurde am 31.09.2025 im Magazin Business & People der Nordseezeitung vom 31.09.2025 veröffentlicht.

Im Wesentlichen geht es in diesem Beitrag um einen Betrieb, in dem die EAA 2023 zusammen mit der Personalerin Ideen für alternative Tätigkeiten im Sinne des Jobcarvings (Stelle schnitzen) gesammelt hatten. Eine Idee war die Besetzung der Rezeption in einer Wohnanlage für Senior*innen. Die Informationen über die neu zu schaffende Stelle wurde an die arbeitsvermittelnden Stellen weitergeleitet. 2024 wurde die Rezeption mit einem Rollstuhlfahrer besetzt, der über die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung von der Möglichkeit erfah-

ren hatte und sich über ein begleitetes Langzeitpraktikum für die Stelle qualifizieren konnte. Der junge Mann ist in diesem Unternehmen in eine Ausbildung übergegangen und wird bei der Beantragung von technischer Ausstattung weiterhin von der Berufsbegleitung des Integrationfachdienstes begleitet.



4. Aktivitäten der EAA

4.1 Netzwerkarbeit

Ein wichtiger Bestandteil der EAA ist die Netzwerkarbeit. Auf der Fachtagung in Leipzig 2024 wurden von der technischen Universität Dortmund die „Big Five“ der Netzwerkpartner benannt.

Die „Big Five“ sind:

1. Integrationsfachdienst
2. EAA
3. Inklusionsämter
4. Fachstellen für Menschen mit Behinderung
5. Agentur für Arbeit / Jobcenter

Neben den „Big Five“ haben sich in Bremerhaven die Kontakte zu vielen Netzwerkpartnern verstetigt und sind zu wichtigen Kooperationspartnern geworden, mit denen entweder ein regelmäßiger Austausch oder eine direkte Kooperation stattfindet.

Für dieses Jahr haben wir ca. 40 Treffen dokumentiert. Dies ist deutlich weniger als im letzten Jahr, ist aber auch darauf zurückzuführen, dass die Phase des Bekanntmachens abgeschlossen ist und weitere Austauschformate nicht mit allen Kooperationspartnern erforderlich oder gewünscht sind.

Eingerechnet in diese Zahl sind auch die Treffen des Netzwerkes Inklusives Bremerhaven im Rahmen der Arbeitsgruppe Arbeit.

4.1.1 Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst und den Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Integrationsfachdienst

Die EAA Bremerhaven ist dem Integrationsfachdienst angegliedert, was bundesweit nicht überall der Fall ist. Zu den Fachabteilungen des Integrationsfachdienstes gehören die Beratungsstelle Budget für Arbeit Arbeitsvermittlung, Berufsbegleitung, Unterstützte Beschäftigung, Berufsorientierung und Arbeitstraining im Betrieb.

Kurze Wege, Informationsaustausch in den Teams,

schnelle Überleitung zu Fachbereichen, wie z.B. bei der Gefährdung eines Arbeitsplatzes und die Entwicklung und Abstimmung von möglichen Prozessketten erweisen sich als sehr wertvoll.

Die arbeitsvermittelnden Teams werden zeitnah über offene Stellen oder interessante Betriebe informiert oder die Fachberaterinnen fragen gezielt nach Betriebsideen für bestimmte Teilnehmende. Durch die Nachfragen aus den Betrieben ergab sich weiterhin auch dieses Jahr wieder eine enge und konstruktive Zusammenarbeit mit der Berufsbegleitung. Ein Beispiel der Zusammenarbeit findet sich unter Punkt 3.3.2.

Auch die Teambildung mit der Beratungsstelle Budget für Arbeit erweist sich als wertvolle Bereicherung im Beratungsprozess. Im regelmäßigen Austausch können Fachfragen zügig geklärt, sowie Schnittstellen zu Betrieben hergestellt werden (s Pkt... 3.3.2). Weiterhin werden bei Bedarf Veranstaltungen, Kooperationspartner oder Betriebe gemeinsam besucht.

Eine regelmäßige Teilnahme an den Teamsitzungen der einzelnen Fachabteilungen gibt weiterhin ergänzend Raum für einen hilfreichen fachlichen Austausch. Die Anzahl dieser Treffen ist nicht in die Anzahl der Kooperationstreffen eingerechnet.

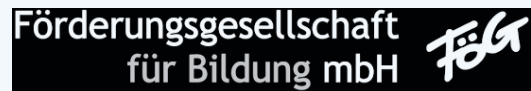
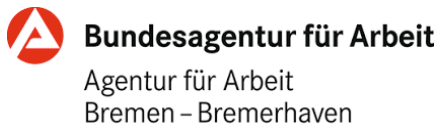
Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)

Ein regelmäßiger, ebenfalls sehr wertvoller Austausch findet mit dem Qualifizierungs- und Vermittlungsdienst der Elbe-Weser Welten gGmbH, sowie dem Inklusionservice der Lebenshilfe statt.

Beide Dienste unterstützen motivierte Beschäftigte aus den Werkstätten über das Budget für Arbeit eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Bei den Austauschterminen wird neben einem fachlichen Austausch auch über die Rahmenbedingungen von Betrieben, sowie über mögliche Bewerber*innen gesprochen. Weiterhin nehmen beide Vermittlungsdienste an möglichen Betriebsbesichtigungen teil.

Die Netzwerkpartner auf einen Blick



Mit folgenden Netzwerkpartner*innen gab es auch in 2025 regelmäßig einen konstruktiven Austausch:

4.1.2 Amt für Menschen mit Behinderung und Rehaträger



Als besonders hilfreich erweist sich der enge und kooperative Austausch mit:

- dem Amt für Menschen mit Behinderung
- der örtlichen Fürsorgestelle
- der Rehaabteilung der Agentur für Arbeit
- des Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit
- dem Jobcenter

Kurze Informationswege und der regelmäßige Kontakt ermöglichen auf der Basis des gegenseitigen Vertrauens die Umsetzung auch von komplexeren Fragestellungen.


4.1.3 Vernetzung mit Trägern und Netzwerken / Teilnahme an Sitzungen

Die Zusammenarbeit mit folgenden Netzwerken erwies sich auch in 2025 als sehr konstruktiv und hilfreich:


-  Netzwerk Inklusives Bremerhaven
-  Netzwerk Schule Wirtschaft und Wissenschaft


Diese Netzwerke eröffneten der EAA die Möglichkeit deren Angebote auf verschiedenen Veranstaltungen vorzustellen oder teilzunehmen. Über diese Kontaktschnittstellen konnten bereits mehrere Folgekontakte mit Betrieben vereinbart werden.

So wurde beispielsweise über das Netzwerk Inklusives Bremerhaven eine Veranstaltung bei dem Stammtischtreffen Havennet organisiert, wo unter anderem die EAA und die Beratungsstelle Budget für Arbeit den Gästen für eine inklusive Fragenrunde zur Verfügung standen.

-  Inklupreneur ist ein inklusiver Dienstleister in Bremen, der Betriebe (auch für Bremerhaven) mit verschiedensten Workshops gezielt auf die Einstellung mit Menschen mit Behinderung vorbereitet. In 2025 fand nun erstmalig eine Verknüpfung mit einem Bremerhavener Unter-

nehmen statt, in dem die EAA weiterhin parallel begleitet

-  Mit der EAA in Bremen hat sich eine sehr kollegiale und kontinuierliche Zusammenarbeit entwickelt. In unregelmäßigen Abständen wird sich immer wieder Raum für den wertvollen fachlichen Austausch genommen und gemeinsam konzeptionelle Ideen entwickelt und diskutiert

-  Mit der EAA-Niedersachsen findet bei Bedarf ein betriebsbzogener Austausch statt.

4.1.4 Vernetzung mit der beruflichen Reha

Mit einigen Trägern der beruflichen Reha haben auch in 2025 wieder konstruktive und angeregte Austauschgespräche stattgefunden. Aktuelle Themen und mögliche Praktikumsplätze werden auf diesen Terminen ausgetauscht.

Auch die Kollegin der Beratungsstelle „Budget für Arbeit“ nimmt an diesen Kooperationstreffen teil, woraus sich bereits mehrere Anfragen für das Budget für Arbeit entwickelt haben.

Die unten stehenden Träger sind auch in 2026 an einem weiteren Austausch interessiert. Hierzu gehören:

-  **FÖG**
-  **Nordic Campus**
-  **InCoTrain**

4.1.5 Vernetzung mit Interessensvertretungen

Auch mit den unten stehenden Bremerhavener Interessensvertretungen, gab es auch in 2025 weitere Kooperationsgespräche, wo u. a. auch die hilfreiche Möglichkeit angeboten und umgesetzt wurde, die EAA in den Newslettern vorzustellen.

- **BIS Wirtschaftsförderung Bremerhaven**

Die EAA konnte an einem, von der BIS organisierten, Diversityworkshop teilnehmen, in dem ein sehr nachhaltiger Betriebskontakt entstand, in dessen Folge möglicherweise Budget für Ar

beit Stellen eingerichtet werden. Weiterhin unterstützt die BIS die EAA durch die Empfehlung von inklusiv interessierten Betrieben.

- **Arbeitgeberverband**
- **Kreishandwerkerschaft**
- **Ausbildungsbegleitung der Handwerkskammer**

4.2 Veranstaltungen

Wie sich die Veranstaltungen der EAA in Bremerhaven in 2025 entwickelt haben, können Sie den folgenden Tabellen entnehmen.

Kurzvorstellung der EAA auf Veranstaltungen	
Veranstaltung	Ergebnis
Personaler-Stammtisch der Wirtschaftsförderung HB	Informationsstand mit Austauschmöglichkeit
Netzwerk Schule, Wirtschaft und Wissenschaft: <ul style="list-style-type: none"> • Mitgliederversammlung • Stammtisch 	Kontaktaufbau zu mehreren Betrieben
Havennet Gestaltung des Stammtisches durch das Netzwerk inklusives Bremerhaven	EAA vorgestellt und offene Fragen beantwortet
Inklusionsbeirat <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung EAA auf dem Inklusionsbeirat 	
Business-Frühstück der Elber-Weser Welten	Kurze Power Point Präsentation und Informationsstand
MIG – Business Lernformat des Netzwerkes Schule, Wirtschaft und Wissenschaft für Schüler*innen	Kurzbeitrag von EAA über inklusive Arbeitsplätze
Ausbilder-Frühstück der Handelskammer	Kurzvorstellung der EAA und Informationsstand mit Austauschmöglichkeit

	Ergebnis
	Kontaktaufnahme zu Betrieben
	Netzwerkarbeit
Netzwerk Schule, Wirtschaft und Wissenschaft <ul style="list-style-type: none"> • Mitgliederversammlung • MIG - Vorstellung 	Netzwerkarbeit und Austausch mit Betrieben

Vorstellung bei Betrieben auf Berufs-Messen	
Veranstaltung	Ergebnis
Rönnert Berufsmesse	Gespräch mit mehreren Betrieben
KOMPASS Berufsmesse	Gespräch mit mehreren Betrieben
Jobmesse der Hochschule	Gespräch mit mehreren Betrieben

Die Akquise auf den einzelnen Jobmessen erwies sich, wie auch im letzten Jahr, als hilfreiches Instrument mit den Firmen ins Gespräch zu gehen und auch Folgetermine zu vereinbaren.

Eigene Veranstaltungen	
Veranstaltung	Anmerkung
Projektbeirat	Austausch
Koordinierungsausschuss	Austausch
Beiratssitzung	Austausch
Jahresabschlussgespräch des IFD	Austausch mit den Kooperationspartnern
2 x Arbeitgeberaustausch	Arbeitgeber wünschen weiterhin regelmäßigen offenen Austausch zu inklusiven Themen im Betrieb. Geplant ist eine wachsende Teilnehmerzahl. Jetzt schon ist die Zahl von 3 auf 8 gestiegen. Zu klärende Punkte aus diesem Austausch werden von der EAA bearbeitet

4.2.1. Arbeitgeberaustausch

Eine schöne Entwicklung des letzten Jahres ist die Verstärkung des Arbeitgeberaustausches, der 2023 aus dem Interesse eines Arbeitgebers heraus entstand, der sich mit anderen Betrieben zum Thema Inklusion am Arbeitsplatz austauschen wollte.

Ein erstes Treffen hat 2023 mit 3 Betrieben stattgefunden, die sich ohne Agenda über ihre Anliegen ausgetauscht haben. Mittlerweile nehmen ca. 8 Betriebe teil, die sich angeregt zu den Themen austauschen, die sie gerade in ihrem Unternehmen bewegen. Es ist geplant dieses Treffen 2x pro Jahr durchzuführen. In einer Art positivem Schneeballsystem sollen weitere Arbeitgeber aus unterschiedlichen Branchen zu diesen Treffen eingeladen werden.

Die offenen Themen, die sich aus dem Austausch ergeben, werden von der EAA oder dem Integrationsfachdienst weiterbearbeitet. So wurde z.B. über die Erkenntnisse in einem Onboardingprozess berichtet. Die Erkenntnisse aus diesem wichtigen Erfahrungsprozess wurden aufgenommen und nun in einer Arbeitsgruppe aus dem Qualifizierungs- und Vermittlungsdienstes der

Elbe-Weser Welten, des IFD und der EAA nachgearbeitet und versucht hieraus ein Format für andere Betriebe zu entwickeln.

Für 2026 haben sich die Betriebe die Einladung von externen Gästen zu ausgewählten Themen gewünscht. Die Planung ist in Arbeit.

4.3 Öffentlichkeitsarbeit

Folgende Öffentlichkeitsarbeit hat in 2025 stattgefunden

- Initiation eines best practice Artikels in dem Magazin Business & People der Nordseezeitung (s. Artikel u. f.)

Auf den Artikel hin hat sich ein größeres Unternehmen bei der EAA gemeldet, welches sich Unterstützung bei der Umsetzung von mehr Inklusion im Unternehmen gewünscht hat.

- Die Webseite wurde komplett überarbeitet
- Diverse Social media Einträge über Elbe-Weser Welten
- Diverse Social media Einträge über das Netzwerk Inklusives Bremerhaven

8

Wirtschaft

September 2025, Wirtschaftszeitung

Von Christian Heske

Der 29-Jährige absolvierte bereits in einer speziellen Ausbildungsstätte eine im Jahr 2018 abgeschlossene Ausbildung zum Orthopädie-Schuhmacher. „Es stellte sich dann aber heraus, dass ich keine Stelle bekomme“, bedauert er. „Es gab Vorbehalte der Firmen, was die Qualität der Ausbildung angeht, und wegen des Rollstuhls.“ Der Spartenberuf erwies sich in Kombination mit der notwendigen Barrierefreiheit als schwierige Kombination.

Hilfestellung gab es vom Integrationsfachdienst (IFD) Bremerhaven/Wesermünde. Die Elbe-Weser Welten gGmbH ist Trägerin des IFD, der in mehrere Unterabteilungen gegliedert ist: Neben der Arbeitsvermittlung (AV) zählen die Berufsbegleitung (BB), die Unterstützte Beschäftigung (UB) sowie die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) zum Angebot.

Auf Empfehlung der Arbeitsvermittlung für Menschen mit Behinderung gelangte der heute 29-Jährige in die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung, in der er sich über Langzeitpraktika neue Berufsfelder erschließen konnte. Ein Gespräch zwischen EAA und dem BEW über die Entwicklung von Nischenarbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung öffnete eine weitere Tür. Denn, so das Ergebnis, in dem Verein, der häusliche Pflege, betreutes Wohnen und psychiatrische Hilfen anbietet, könnte es Arbeit für den Rollstuhlfahrer geben – an der Rezeption des Seniorenwohn-parks an der Adolf-Butenandt-Straße. „In diesem Rahmen konnte ich ein Praktikum machen und habe dabei festgestellt, dass ich mir auch Büroarbeit vorstellen kann“, berichtet er. „Außerdem kann er gut mit Menschen umgehen“, ergänzt Elke Kaune, Integrationsberaterin für Arbeitgeber (EAA).

Die Ausbildung schafft Möglichkeiten

Was als Tätigkeit an der Rezeption beim Wohnpark Günter Lemke startete, mündete inzwischen in eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement in der BEW-Hauptverwaltung. „Die Ausbildung bringt unserem Mitarbeiter mehr Möglichkeiten, und wir bekommen perspektivisch eine voll ausgebildete Kraft“, freut sich Vanessa Machado, Personalsachbearbeiterin des BEW.

Derweil bemüht sich die Berufsbegleitung des IFD um die rollstuhlgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes: Weil der sich im Verwaltungsgebäude des BEW an der Wiener Straße im Obergeschoss befindet, wäre perspektivisch ein Treppenlift notwendig. Andere Aufgaben an der Rezepti-



Ein Mann sitzt in einem Rollstuhl an seinem Arbeitsplatz am Schreibtisch: Der Integrationsfachdienst unterstützt Menschen mit Behinderung bei der Teilhabe am Arbeitsleben.

Foto: Puchner/dpa

» Unsere Aufgabe ist es, den Pott zum Deckel zu finden.«

Elke Kaune, Integrationsberaterin für Arbeitgeber im Integrationsfachdienst Bremerhaven/Wesermünde

anbietet. Die Haltung der Unternehmen sei dabei ganz unterschiedlich. „Es gibt Betriebe, die auf mich zukommen, weil sie sich inklusiv öffnen wollen“, berichtet sie. Andere Firmen sagen, dass das bei ihren Jobs nicht funktionieren würde. „Die sehen dann vielfach die Risiken, aber nicht die Chancen“, bedauert Kaune. Ein weiteres Argument gegen eine Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung: Es fehle an Personal zur Anleitung.

Ausgleichsabgaben für Betriebe

Allerdings kann es für Betriebe durchaus teuer werden, wenn sie die gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtarbeitsplätze nicht mit schwerbehinderten Mitarbeitern besetzen. In diesen Fällen sind ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern Ausgleichsabgaben fällig, die an das Integrationsamt gezahlt werden und dann für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt werden. Der Anteil der Pflichtarbeitsplätze und die Höhe der Ausgleichsabgabe bei Nichtbesetzung erhöht sich mit der Mitarbeiterzahl. Bei mehr als 60 Mitarbeitern müssen Unternehmen 5 Prozent der Arbeitsplätze als Pflichtarbeitsplätze vorkommen. Besetzen sie keinen einzigen davon mit schwerbehinderten Bewerbern, beträgt die Ausgleichsabgabe 815 Euro pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz und Monat. Hier kommen bei größeren Betrieben schnell Beträge im fünfstelligen Bereich zusammen. Unternehmen können sich die Höhe der Ausgleichsabgabe online (www.rehadat-ausgleichsabgabe.de) selbst ausrechnen.

Nicht nur aus Sicht des 29-Jährigen, der jetzt trotz Rollstuhl seine Ausbildung absolviert, hat sich die Offenheit des BEW indes gelohnt. „Das BEW verfolgt das Ziel, seinen Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung nach Möglichkeit eine Weiterbeschäftigung im Unternehmen zu ermöglichen“, sagt BEW-Personalsachbearbeiterin Vanessa Machado.

Beratung für Arbeitgeber

Arbeitgeber, die Menschen mit Beeinträchtigungen beschäftigen möchten, können sich von der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) des Integrationsfachdienstes Bremerhaven/Wesermünde beraten lassen: Elke Kaune, Tel. 0471/30053179, mobil: 0171/9747458, E-Mail: ifd.kaune@eww.de www.ifd-bremerhaven.info

Trotz Handicap auf dem Arbeitsmarkt

Ein 29-Jähriger ist auf den Rollstuhl angewiesen. Dennoch ist sein größter Wunsch ein Job auf dem regulären Arbeitsmarkt – wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Durch die Unterstützung des Integrationsfachdienstes Bremerhaven/Wesermünde und die Offenheit seines Arbeitgebers absolviert der junge Mann nun eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement beim Betreuungs- und Erholungswerk (BEW) in Bremerhaven.

on im Erdgeschoss kann der 29-Jährige jedoch bereits jetzt problemlos übernehmen: Dieser Bereich ist barrierefrei.

Die Berufsbegleitung begleitet Beschäftigte und Arbeitgeber dort, wo es Unterstützungsbedarfe gibt. Betriebe haben die Möglichkeit, für Maßnahmen, die der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz dienen, Hilfen von unterschiedlichen Kostenträgern zu erhalten. „Kostenträger für diese Anpassungsmaßnahme ist hier die Arbeitsagentur“, sagt Henrike Severiens von der Berufsbegleitung. „An diesem Beispiel kann man sehr schön sehen, was möglich ist, wenn

alle Beteiligten ihrer Verantwortung nachkommen – auch wenn es durch bürokratische Verfahren und unerwartete Hürden länger dauert, als wir uns dies zunächst vorgestellt haben“, räumt Severiens ein.

„Wenn man es wirklich schafft, individuell geeignete Arbeitsplätze anzubieten, bekommt man auch mit einem Menschen mit Beeinträchtigung eine vollwertige Arbeitskraft“, sagt Elke Kaune. Die Art der Beeinträchtigung kann dabei höchst unterschiedlich sein. Es gibt zum Beispiel Sehbehinderungen, Gehörlosigkeit, Lernbehinderungen und psychische

Beeinträchtigungen. Das Spektrum ist groß: „Es kann sich um Studierende handeln, die aufgrund einer Erkrankung aus ihrem ursprünglichen Beruf herausgerissen wurden“, sagt Kaune. „Und es kann auch eine Person aus der Förderschule oder mit neurologischen Beeinträchtigungen sein.“

Die Frage sei immer: Wo matcht es zwischen Betrieb und Bewerber. „Unsere Aufgabe ist es, den Pott zum Deckel zu finden.“ Kaune versteht sich dabei als Lotsin, die Firmen eine wertneutrale, kostenfreie Beratung zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen

5. Resümee des Jahres 2025 und Ziele in 2026



Unsere Ziele aus 2025 haben wir zum Teil erreicht:

- 😊 das Projekt „Peers / Experten in eigener Sache“ konnte als Pilotprojekt umgesetzt werden. Es ist geplant die Peers in oder für Betriebe einzusetzen. Ihre Berichte über ihren erfolgreichen Weg in Arbeit soll helfen Unsicherheiten entgegen zu wirken und für die Bedarfe von Behinderungen zu sensibilisieren (s.Pkt. 2.1.4)
- 😊 es haben intensivere Prozesse in den Betrieben stattgefunden, aus denen heraus Ideen für Prozesswege entwickelt wurden
- 😊 Betriebsbesichtigungen haben wieder stattgefunden
- 😊 die Öffentlichkeitsarbeit wurde in Form eines Artikels der Nordseezeitung über die Beschreibung eines interdisziplinären best practice Beispiels vorangebracht

Dies hat in der Umsetzung aus folgenden Gründen nicht geklappt:

- 😞 Die fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe zu einem gelingenden Onboardingprozess wurde aus zeitlichen Gründen auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.
- 😞 Der Zugang zu den Betrieben über die Inklusionsbeauftragten hat leider nicht funktioniert, da zum einen die geplanten Fortbildungen der örtlichen Fürsorgestelle mangels Anmeldung ausgefallen sind und es zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Vernetzung unter den Inklusionsbeauftragten gibt.
- 😞 Die Entwicklung von Kurzreferaten und Durchführung von Informationsveranstaltungen wurde ebenfalls aus zeitlichen Gründen auf 2026 verschoben.



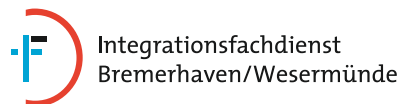


ZIELE FÜR 2026:

- Planung und Durchführung von Veranstaltungen
- Einsatz von Peers für Betriebe oder auf Veranstaltungen der EAA
- Entwicklung und Umsetzung von Kurzreferaten zum Beispiel zum Thema Ausgleichsabgabe, Schwerbehindertenausweis, Jobcarving...) für Betriebe, Netzwerkveranstaltung etc.
- Verstärkte Teilnahme an Veranstaltungen von wirtschaftlichen Interessensvertretungen
- Austesten weiterer Möglichkeiten der Kaltakquise
- Kontaktverstetigung z. B. durch selektive Rückfragen bei Betrieben aus den vorherigen Jahren
- Kontaktverstetigung durch das Angebot regelmäßiger Jour fix Termine bei ausgewählten Betrieben, in denen größere Prozesse gelaufen sind.

Impressum

Herausgeber:



Integrationsfachdienst Bremerhaven/Wesermünde
Am Bredenmoor 4
27568 Bremerhaven



Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber
Am Zollhof 1
27568 Bremerhaven

Auflage: 1. Auflage, April 2026

Redaktion: Elke Kaune, Nicole Richter

Satz und Layout: Medienwelten der EWW

Druck: Medienwelten der EWW
Am Bredenmoor 10
27568 Bremerhaven





**Integrationsfachdienst
Bremerhaven/Wesermünde
Am Bredenmoor 4
27578 Bremerhaven**

Leitung
Nicole Richter
ifd.richter@eww.de

Träger

Elbe-Weser Welten gGmbH
info@eww.de
eww.de

Geschäftsführer
Robert Bau