



# STELLUNGNAHME

Ihr/e Ansprechpartner/in  
Robert Schweizog

E-Mail  
robert.schweizog@ihk-nrw.de

Telefon  
0211 36702-12

Datum  
22.01.2020

## **Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales zum Antrag „Inklusion in den Arbeitsmarkt im Sinne der UN Behindertenrechtskonvention weiterentwickeln – Gleichwertigen Zugang ermöglichen“ (Drucksache 17/6736)**

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt ist ein Ziel, das längst über den Gedanken der „Corporate Social Responsibility“ (CSR) hinausgeht. In Zeiten eines wachsenden Fachkräftesizos ist es vielmehr eine wirtschaftspolitische Notwendigkeit, alle zur Verfügung stehenden Ressourcen bestmöglich für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren. Die Unternehmen in NRW erkennen dies und beschäftigen sich vermehrt mit Inklusion. Der Erfolg lässt sich an der überdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung in NRW ablesen. Da diese Quote lediglich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berücksichtigt, eignet sie sich besonders als Indikator für die Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt, auf die Unternehmen direkten Einfluss haben. Sie liegt, anders als im Bundesdurchschnitt, insgesamt über 5 Prozent und veranlasst die Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention, Nordrhein-Westfalen eine „Vorreiterrolle“ bei der Arbeitssituation von Menschen mit Behinderung zu attestieren. Dies ist kein Grund, sich auszuruhen.

Menschen mit Behinderung zeichnen sich auffallend häufig als besonders motiviert und loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber aus und tragen mit ihren Fähigkeiten zur Unternehmensentwicklung bei. Immer besser lassen sich mögliche Nachteile der Behinderung durch gezielte Maßnahmen, zum Beispiel die technische Anpassung des Arbeitsplatzes, ausgleichen. Auch die rasante Entwicklung der Arbeitswelt 4.0 kann sich dabei als große Chance für ihre Inklusion erweisen. Nicht nur entstehen immer ausgeklügeltere Assistenzsysteme, die körperliche und geistige Beeinträchtigungen ausgleichen. Die Neuordnung von ganzen Arbeitsbereichen ermöglicht es zudem, neue Stellenprofile für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Das im Antrag erwähnte Modellprojekt „Job Carving“ ist ein gutes Beispiel hierfür.

Die vorliegende Stellungnahme wird sich ausschließlich mit Bedarfen der Unternehmen beschäftigen, die die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Nordrhein-Westfalen

weiter verbessern könnten. Arbeitsrechtliche und sozialpolitische Fragestellungen wie das Recht auf Arbeit und die daraus abgeleitete gesetzliche Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen werden bewusst nicht thematisiert, da diese qua Gesetz ausdrücklich nicht zu den Aufgaben der Industrie- und Handelskammern gehören (vgl. § 1 Abs. 5 IHKG).

Aus Sicht von IHK NRW sind Beratung, Qualifizierung und Förderung entscheidende Erfolgsfaktoren für eine gelungene Inklusion in den Arbeitsmarkt.

### Beratung:

Um mehr Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu befähigen, sind Sensibilisierung und Beratung von entscheidender Bedeutung. Eine umfassende Inklusionsberatung umfasst dabei im Wesentlichen vier Aspekte:

- die gemeinsame Planung des Arbeitsplatzes eines neuen Mitarbeiters (inklusive aller erforderlichen Maßnahmen, um einen reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten),
- die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Bewerbern,
- Hilfe bei der Antragstellung von Fördermitteln,
- Begleitung nach Beginn der Beschäftigung.

In Nordrhein-Westfalen gibt es bereits funktionierende Strukturen, die es auszubauen gilt. Die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) fördern sogenannte Fachberater Inklusion, die bei sechs Industrie- und Handelskammern, sechs Handwerkskammern und der Landwirtschaftskammer beschäftigt sind. Die Dichte der Inklusionsberater in NRW ist damit bereits mit Abstand die höchste in der Bundesrepublik, soll aber noch weiter ausgebaut werden. Die Anbindung der Inklusionsberater an die Inklusionsämter der beiden Landschaftsverbände gewährleistet dabei eine Vernetzung der Berater untereinander sowie zu den relevanten Akteuren. Die Anbindung an die jeweiligen Kammerorganisationen stellt die größtmögliche Relevanz für und Nähe zu den beratenen Unternehmen sicher. Verbindungen zu IHK-Themen wie der Digitalisierung, dem demografischen Wandel und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement erhöhen die Aufmerksamkeit der Unternehmen für das Themenfeld Inklusion.

Diese bestehenden und erfolgreichen Strukturen gilt es zu unterstützen und auszubauen. Insbesondere die regionale Netzwerkarbeit sollte dabei in den Vordergrund gerückt und systematisiert werden. Grundsätzlich gilt: Die Partner des Hilfesystems vor Ort wissen selbst am besten, wie sie den Unternehmen bei der Inklusion helfen. Regionale Besonderheiten können dabei durchaus unterschiedliche Vorgehensweisen erforderlich machen.

Unternehmen lernen am liebsten von Unternehmen, daher sind Best Practice Beispiele

wichtig. Mit Hilfe dieser können Vorurteile abgebaut, nicht zutreffende Annahmen widerlegt und ein Bewusstsein gefördert werden, um Potenziale von Menschen mit Behinderung zu erkennen und sie als Fachkräfte an das Unternehmen zu binden. Auch bei der Evaluation vorhandener und der Entwicklung neuer Projekte sollte die Perspektive der Unternehmen stärker in den Fokus genommen werden. Sie sind es, die am Ende die Menschen mit Behinderung beschäftigen.

### Qualifizierung:

Bei Menschen mit und ohne Behinderung gilt: Entscheidend für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ist ein Berufsabschluss. Er ist der Nachweis dafür, dass Bewerber alle erforderlichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse eines Berufsbildes mitbringen. Als qualifizierte Fachkräfte haben sie deutlich bessere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in Zeiten von konjunkturellen Unsicherheiten. Eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus von Menschen mit Behinderung wird deshalb immer auch zu einer Verbesserung ihrer Arbeitsmarktperspektiven führen.

Oberstes Ziel ist dabei der vollwertige Berufsabschluss. Die Regelförderung der Agentur für Arbeit bietet viele Möglichkeiten, Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung zu unterstützen. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), Einstiegsqualifizierungen (EQ), außerbetriebliche Ausbildung (BaE), Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) und die assistierte Ausbildung (AsA) seien als Beispiele erwähnt, die unabhängig vom Behinderungsgrad genutzt werden können. Abhängig von Art und Schwere der Behinderung stehen zusätzliche Leistungen zur Verfügung.

Die Industrie- und Handelskammern als zuständige Stellen berücksichtigen auf Basis des Berufsbildungsgesetzes zudem in der Abschlussprüfung die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen und ermöglichen Nachteilsausgleiche wie die Verlängerung der Prüfungsdauer, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfsleistungen Dritter wie etwa von Gebärdensprachdolmetschern.

Kommt aufgrund einer Behinderung trotz aller Fördermöglichkeiten und Nachteilsausgleiche eine Ausbildung in einem bundesweit anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht, ermöglicht es das Berufsbildungsgesetz (§ 66) den Industrie- und Handelskammern, Ausbildungsregelungen mit deutlich stärkerer Gewichtung von Praxis bei Reduktion der Fachtheorie zu treffen. Hiervon machen sie regelmäßig Gebrauch. In Nordrhein-Westfalen befinden sich derzeit etwa 2.000 Menschen mit Behinderung in einer solchen „Fachpraktiker-“ bzw. „Werker-“Ausbildung.

Schließlich gibt es Personen mit Behinderung und einem Mindestalter von 25 Jahren, für die eine vollständige Ausbildung nicht mehr in Betracht kommt, kürzere Qualifizierungsmaßnahmen aber durchaus. Ihnen können Teilqualifizierungen (TQ) helfen.

TQ-Bausteine sind direkt aus Ausbildungsordnungen abgeleitete Module. Am Ende einer TQ kann eine Kompetenzfeststellung durch die Industrie- und Handelskammer erfolgen, die durch ihre Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt den Berufseinstieg erleichtern kann. Alternativ können weitere Module des Ausbildungsberufs absolviert werden, mit dem Ziel einer abschließenden Externenprüfung, die zum vollwertigen Berufsabschluss führt.

Je stärker die Beeinträchtigung, desto sinnvoller sind die in dem zu behandelnden Antrag beschriebenen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). IHK NRW teilt dabei auch aus wirtschaftspolitischer Perspektive die Auffassung der Landesregierung und der Antragstellenden, dass WfbM das primäre Ziel verfolgen sollen, einen Übergang in den allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sicherzustellen. Eine engere Anlehnung der Bildungsbausteine in den Berufsbildungsbereichen der Werkstätten an die Rahmenlehrpläne der dualen Ausbildung würde hierzu einen Beitrag leisten. Die in dem Antrag beschriebenen Außenarbeitsplätze erweisen sich hingegen gelegentlich als kontraproduktiv. So gut die Absicht der Außenarbeitsplätze auch ist, werden sie oftmals als so bequem wahrgenommen, dass Übernahmen in einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz der Anreiz entzogen wird. Fehlanreize dieser Art gilt es zu identifizieren und zu beseitigen.

#### Förderung:

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist häufig mit Vorabinvestitionen verbunden, die insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) überfordern können. Das „Budget für Arbeit“ setzt hier zurecht an. Das Förderinstrument sollte noch stärker beworben und gleichzeitig unter Einbezug von Unternehmen evaluiert werden. Bürokratische Hindernisse und sonstige Schwächen (zu geringe Förderhöhe, Einschränkungen beim Kreis der Berechtigten) könnten so erkannt und beseitigt werden.

Ziel sollte es sein, Unternehmer von unnötigem bürokratischen Mehraufwand rund um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu befreien, damit sie sich ihren Kernaufgaben widmen. Die Institutionen des Hilfesystems können hier wertvolle Unterstützung leisten.

Da Berufsabschlüsse die nachhaltigste Arbeitsmarktintegration sicherstellen, begrüßt IHK NRW auch ausdrücklich, dass das „Budget für Ausbildung“ zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist.

Besonders wichtig ist zudem eine nachhaltig gesicherte Förderung für Inklusionsbetriebe, deren Geschäftsmodell zu einem wesentlichen Teil auf der Finanzierung basiert. Sie sollte deshalb auf Dauer gesichert und nicht von der Höhe des Ausgleichsfonds abhängig sein.



IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern  
in Nordrhein-Westfalen

*IHK NRW ist der Zusammenschluss der 16 Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen. IHK NRW vertritt die Gesamtheit der IHKs in NRW gegenüber der Landesregierung, dem Landtag sowie den für die Kammerarbeit wichtigen Behörden und Organisationen.*