



## **Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales**

### **102. Sitzung (öffentlich)**

14. Januar 2026

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:03 Uhr bis 12:07 Uhr

Vorsitz: Josef Neumann (SPD)

Protokoll: Anja Steinfeld

### **Verhandlungspunkt:**

**NRW muss funktionieren: Zeit für echte Inklusion auf dem Arbeitsmarkt 3**

Antrag  
der Fraktion der SPD  
Drucksache 18/15584

– Anhörung von Sachverständigen (*siehe Anlage*)

\* \* \*



**NRW muss funktionieren: Zeit für echte Inklusion auf dem Arbeitsmarkt**

Antrag  
der Fraktion der SPD  
Drucksache 18/15584

– Anhörung von Sachverständigen (*siehe Anlage*)

**Vorsitzender Josef Neumann:** Einen wunderschönen guten Morgen. Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie alle zu unserer ersten Sitzung im neuen Jahr, die als Anhörung stattfindet. Ich wünsche Ihnen allen alles Gute für das neue Jahr, Gesundheit und Glück. Hoffentlich behalten wir bzw. bekommen wir überall auf der Welt Frieden.

Ich begrüße alle Ausschussmitglieder des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales, die Vertreterinnen und Vertreter der Medien, die Sitzungsdocumentation, alle Zuschauerinnen und Zuschauer und ganz besonders die Damen und Herren, die wir als Sachverständige anhören werden, sehr herzlich zur heutigen Anhörung.

Ich bedanke mich im Namen des Ausschusses, dass die sachverständigen Damen und Herren heute für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung stehen. Vielen Dank auch für die vorab eingereichten Stellungnahmen.

Zum weiteren Ablauf der Anhörung: Ein mündliches Statement zu Beginn der Anhörung ist nicht vorgesehen. Die Abgeordneten werden Ihnen direkt Fragen stellen und an Sie richten. Ich schlage vor, dass wir die Fragen der Fraktionen in einer ersten Fragerunde zunächst sammeln. Ich schaue, wer die Hand hebt. – Frau Butschkau beginnt.

**Anja Butschkau (SPD):** Sehr geehrte Damen und Herren, ich möchte Ihnen zunächst herzlich dafür danken, dass Sie sich auf den Weg nach Düsseldorf gemacht haben und im Vorfeld diese umfangreichen Stellungnahmen angefertigt haben. Im Namen meiner Fraktion spreche ich Ihnen meinen herzlichen Dank dafür aus. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, Ihnen ein schönes, friedliches und gesundes neues Jahr zu wünschen.

Ich habe zunächst zwei Fragen, die sich an mehrere Sachverständige richten. Herr Dr. Spörke, Frau Maira, Herr Strangfeld, Herr Kochanek, Frau Krahn, wie kann aus Ihrer Sicht die Durchlässigkeit des ersten Arbeitsmarktes verbessert werden? Wie bewerten Sie aktuell die Vernetzung zwischen den jeweiligen Bildungs-, Vermittlungs- und Hilfesystemen? Wie könnten diese Systeme besser ineinandergreifen?

**Dennis Sonne (GRÜNE):** Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Sachverständige, vielen Dank auch von unserer Fraktion für Ihre eingereichten Stellungnahmen und für Ihr heutiges Erscheinen. Auch von unserer Fraktion ein frohes neues Jahr.

Meine beiden ersten Fragen richten sich an alle Sachverständige. Welches wirtschaftliche Potenzial sehen Sie in der stärkeren Beschäftigung von Menschen mit Behinderung etwa in Hinblick auf Fachkräftesicherung, Produktivität, Innovation und regionale Wertschöpfung? Welche Rahmenbedingungen sind dafür entscheidend?

Welche bestehenden Instrumente zur beruflichen Inklusion funktionieren aus Ihrer praktischen Erfahrung bereits gut? Wo scheitert es aktuell vor allem an Umsetzung, Zugänglichkeit und Bekanntheit?

**Dr. Martin Vincentz (AfD):** Auch ich darf mich zunächst einmal für die eingegangenen Stellungnahmen bedanken und vor allem für die Möglichkeit der Rückfrage, von der ich im Folgenden Gebrauch machen möchte.

Frau Maira, Sie sprechen sich für eine stärkere politische Verpflichtung privater Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aus. Das kann einerseits sicherlich eine Win-win-Situation für beide Seiten sein. Wir haben gerade gehört, dass das in Zeiten des Fachkräftemangels ein zu hebendes Potenzial ist. Auf der anderen Seite ist insbesondere die Privatwirtschaft mit einem ganzen Blumenstrauß an Herausforderungen konfrontiert und unter Druck. Wie kann das dennoch so gesteuert werden, dass es am Ende ein Gewinn für beide Seiten ist?

Frau Dunschen, Herr Trefzger, welche Anreize würden Sie sich wiederum aus Unternehmenssicht wünschen, damit eine Beschäftigung attraktiver wird bzw. damit es zu einer Win-win-Situation kommt?

Frau Dunschen, Sie führen aus – das ist vollkommen logisch –, dass ein Löwenanteil der Menschen mit Behinderung erst im Laufe ihres Lebens und schon in Beschäftigung eine Schwerbehinderung bzw. eine Behinderung erwirbt. Viele davon sind unter Umständen nicht beim Arbeitgeber gemeldet, sodass es ggf. zu einer Verzerrung der Zahlen kommen könnte. Wie ist das aus Ihrer Sicht? Gibt es griffige Beispiele dafür, die unterlegen, was das im Alltag bedeutet? Ich glaube schon, dass Betriebe gerade für den Teil der Menschen, die eine Behinderung in ihrer Lebenszeit erwerben, schon jetzt sehr viel in Bewegung setzen, um diese Menschen am Arbeitsmarkt zu halten und die Beschäftigung fortzusetzen.

**Susanne Schneider (FDP):** Werte Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige, auch im Namen der FDP-Landtagsfraktion danke ich Ihnen herzlich für Ihre Stellungnahmen, die Sie uns haben zukommen lassen. Vielen lieben Dank, dass Sie uns heute helfen, ein bisschen schlauer zu werden. Bezüglich der Neujahrswünsche: Der Rat der Stadt Köln hat im 17. Jahrhundert beschlossen, man dürfe bis zum Gedenktag der heiligen Agnes am 21. Januar ein frohes neues Jahr wünschen. In Düsseldorf lassen wir uns sicher nichts von den Kölnern diktieren, aber, da wir noch in dieser Zeit sind, schließe ich mich den Neujahrswünschen an und wünsche Ihnen vor allem ein gesundes neues Jahr.

Herr Trefzger, Frau Dunschen, Sie haben in Ihren Stellungnahmen ein paar Wünsche aufgelistet, wie Bürokratieabbau, eindeutige Ansprechpartner auch für kleinere Unternehmen, einfach nutzbare Instrumente wie eine digitale Umsetzung. Wie könnten diese Ziele erreicht werden? Wie müssten dazu bestehende Maßnahmen und Instrumente weiterentwickelt werden?

Wie kann der Einsatz von KI-gestützten Assistenzsystemen und barrierefreien digitalen Anwendungen die Teilhabe am Arbeitsleben in der Praxis verbessern? Sie sprechen

Best-Practice-Beispiele an. Könnten Sie bitte solche Beispiele darstellen? Wie ließen sich diese besser vermitteln?

**Daniel Hagemeyer (CDU):** Auch im Namen der CDU-Fraktion wünsche ich Ihnen ein frohes und gesundes neues Jahr, und dass Sie mit viel Zuversicht unterwegs sein werden. Wir danken Ihnen für die eingereichten Stellungnahmen, die wir intensiv durchgearbeitet haben. Ich danke Ihnen auch dafür, dass Sie auf den gemeinsamen Antrag der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen „Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung zukunftsfähig und inklusiv aufstellen“ schon Bezug genommen haben. Das war sehr hilfreich.

Herr Dr. Spörke, Frau Dunschen, Herr Strangfeld, wie kann aus Ihrer Sicht die Inklusion auf dem Arbeitsmarkt verbindlicher gestaltet werden, sodass sie nicht überwiegend von freiwilligem Engagement einzelner Arbeitgeber abhängt, sondern flächendeckender Wirkung entfaltet?

Welche konkreten Instrumente und Zuständigkeiten sind notwendig, um Übergänge aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich zu erhöhen, ohne das Wunsch- und Wahlrecht der Betroffenen einzuschränken?

Wie können bestehende Förder-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote, zum Beispiel das Budget für Arbeit oder KAoA-STAR, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen besser verzahnt, vereinfacht und sichtbar gemacht werden?

**Dr. Michael Spörke (SoVD Nordrhein-Westfalen):** Herzlichen Dank für die vielen Fragen. Ich beginne mit der Beantwortung der Fragen der SPD-Fraktion, da diese zuerst an uns gestellt wurden.

Es ist generell die große Frage, wie wir eine Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt erreichen. Ich will versuchen, einige Dinge, neben dem, was wir auch schon schriftlich vorgelegt haben, in der Kürze der Zeit zu benennen.

Das fängt aus unserer Sicht schon vor dem Arbeitsmarkt, nämlich in der Schule und Ausbildung an. Wir fordern seit vielen Jahren, schon seit Jahrzehnten, dass auch diese Bereiche inklusiv sein müssen. Davon sind wir in der Schule, aber auch im Bereich der Ausbildung weit entfernt. Im Bereich der Ausbildung gibt es eine Verpflichtung der Arbeitgeber, auch Plätze für Menschen mit Behinderung bereitzustellen. Das geschieht zu selten.

Wir brauchen Arbeitsstätten, die überhaupt barrierefrei sind. Mit Fördermitteln lässt sich vieles im Nachhinein noch anpassen, aber bestimmte bauliche Gegebenheiten lassen sich nur schwer beheben. Wenn Bestandsgebäude zum Beispiel nur über Treppen zu erreichen sind, ist daran auch mit Fördergeldern manchmal nur wenig zu machen.

Wir müssen auch etwas im Bereich „Bildung“ tun. Damit sind nicht nur Schulen, sondern auch andere Bildungsträger, zum Beispiel Berufsschulen, gemeint. Wir hören etwa, dass Arbeitgeber zwar Menschen mit Behinderung für die Ausbildung einstellen wollen, es dann aber am nicht barrierefreien Zugang zur Berufsschule hapert. Schon gibt es ein neues Problem.

Es gibt eine ganze Reihe – das ist in mehreren anderen Fragen benannt worden – Förder- und Unterstützungssysteme. Dabei hapert es aber zum einen an der Bekanntheit, zum anderen an der Finanzierung bestimmter Dinge. Kostenträger finanzieren zum Beispiel im Rahmen der Förderung Unterstützte Beschäftigung nicht so, wie es sinnvoll wäre und nicht so, dass Menschen mit Behinderung dann beschäftigt würden. Stichwort „Erprobungsphase für Jobs“: Wenn jemand in dieser Phase ein Jobcoaching braucht, das aber nicht finanziert wird, dann haben wir ein Problem. Es ist sehr mannigfaltig.

Die Durchlässigkeit in den ersten Arbeitsmarkt gibt es aus dieser Vielzahl von Gründen bisher nicht. Wir haben einen selektiven und nicht den inklusiven Arbeitsmarkt, den wir eigentlich haben müssten. An all diese benannten Dinge müssen wir ran. Wir hätten uns schon lange um sie kümmern müssen. Wir müssen verstärkt anfangen, Dinge in Bewegung zu setzen.

Die Vernetzung der Bildungsträger und Hilfesysteme habe ich schon angesprochen. Es fehlt an Barrierefreiheit. Das ist wie gesagt ein großes Problem. Das Land könnte sowohl für Arbeits- als auch für Bildungsstätten selbst aktiv werden und für mehr Barrierefreiheit sorgen. Über die Landesbauordnung ginge das. Wir haben das schon oft angemahnt, aber bisher ist nichts passiert. Es fehlt also ganz oft die Barrierefreiheit, und ohne diesen inklusiven Zugang wird es schwierig.

Der Fragenblock der Fraktion der Grünen schließt nahtlos daran an. Das wirtschaftliche Potenzial hat etwas mit Bildung zu tun. Die Situation bei arbeitslosen Menschen mit Behinderung ist paradox. Das Bildungsniveau der Menschen ist zum Gutteil ziemlich hoch, trotzdem finden die Menschen aber keine Arbeit. Wir leisten uns ein nicht gehobenes Potenzial. Darüber hinaus ist es sicherlich auch wichtig, Potenzial anderer Menschen durch Qualifizierung zu heben. Da ist noch viel Luft nach oben. Vieles liegt brach.

Es sind viele Instrumente vorhanden: das Persönliche Budget, die Unterstützte Beschäftigung, das Jobcoaching und weitere. Wir haben ganz viele. Es muss nur verzahnt, sinnvoll angewandt und finanziert werden. Daran hapert es sehr. Diese Instrumente müssen auch bekannt gemacht werden.

Das Persönliche Budget ist seit sehr vielen Jahren eine Leistungsform. Nach wie vor ist es so, dass es in NRW auch im Bereich „Arbeit“ nur wenige Nutzer des Persönlichen Budgets gibt. Das liegt aus unserer Sicht zum Gutteil daran, dass es dafür Unterstützung für die Budgetnehmer braucht. Diese wird durch die Kostenträger zu wenig finanziert. Ganz oft wird seitens der Kostenträger auch nicht zum Budget, sondern zu anderen Leistungsformen beraten, sodass die Menschen davon gar nicht erfahren. Die Budgetunterstützung muss wie gesagt finanziert werden, ist aber in der Regel nicht Teil der übernommenen Kosten. Diese fehlende Unterstützung macht es dann vielen Menschen schwer, überhaupt ein Budget durchführen zu können. Es geht dabei auch um die Verwaltung von Geldern. Um es klar zu sagen: Wir haben den Eindruck, dass das Budget als Leistungsform seitens der Kostenträger nicht wirklich gewollt ist.

Nun komme ich zu den an uns gestellte Fragen der CDU-Fraktion. Wie kann Inklusion verbindlicher verankert werden? Eigentlich ist sie durch die Beschäftigungspflicht, von der wir aber wissen, dass sie nicht durchgängig umgesetzt wird, seit Langem verbindlich

verankert. Das hat – auch das will ich klar sagen – natürlich nicht nur etwas mit dem Unwillen von Arbeitgebern zu tun, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Diesen Grund gibt es auch. An den Zahlen lässt sich ablesen, dass viele Firmen ihre Pflicht diesbezüglich nicht erfüllen.

Es liegt aber auch daran – das habe ich schon gesagt –, dass wir zwar eine ganze Reihe von Unterstützungsinstrumenten und auch Beratungsinstanzen haben, all das aber offensichtlich aus den von mir angeschnittenen Gründen nicht hilft bzw. ausreicht. Das muss besser werden. Die Verzahnung von vorhandenen Instrumenten und deren Kostenübernahme müssen besser werden. Unsere Forderung ist seit Langem klar: Von Seiten des Landes muss den Unternehmen in Erinnerung gerufen werden, dass es die Beschäftigungspflicht auch für den Bereich „Ausbildung“ gibt und diese entsprechend dem Gesetz zu erfüllen ist.

Zur Verbindlichkeit auch in Bezug auf die Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Um die Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt besser zu machen, muss die Rentenfrage geklärt werden. Das ist ein Hindernis für viele Menschen, die WfbM zu verlassen und auf den ersten Arbeitsmarkt zu gehen. Das muss geklärt werden. Auch die Frage des Rückkehrrechts, wenn es – aus welchen Gründen auch immer – nicht funktioniert, ist ein Problem. Ich habe schon erwähnt, woran es beim Thema „Persönliches Budget“ hakt. Für weitere Nachfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

**Giulia Maira (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrts-  
pflege des Landes NRW):** Vielen Dank für die Einladung und die Möglichkeit, auf Fragen einzugehen. Ich beginne bei der ersten Frage nach der möglichen Verbesserung der Durchlässigkeit. Ich gehe auf ein paar Aspekte ein, die sich auch in der Stellungnahme finden.

Der erste Punkt ist das Thema „Ausbildung“. Wie gelingt es, von einer Ausbildung direkt in Arbeit zu kommen, ohne dass das Problem der Durchlässigkeit überhaupt erst entsteht? Im Rahmen der theoriereduzierten Fachpraktikerausbildung gibt es zum Beispiel enorm gute Vermittlungsquoten von der Ausbildung direkt in Arbeit. Es gibt eine sehr gute regionale Vernetzung – damit gehe ich auch auf die zweite Frage ein – zwischen denen, die die Ausbildung anbieten, und den Unternehmen. Die werden auch bei den Bewerbungsverfahren unterstützt, und es wird frühzeitig geguckt, dass die Menschen einen Arbeitsplatz finden.

Das zweite Thema ist – so will ich das einmal nennen – die Kreativität der verschiedenen Akteure. Es ist wichtig, dass sich alle Akteure besonders flexibel und kreativ zeigen, wenn zum Beispiel jemand, der in einer Werkstatt arbeitet, die Chance hat, eine Beschäftigung außerhalb der Werkstatt zu bekommen. In der Stellungnahme ist das am Beispiel Fahrdienst beschrieben. Wenn jemand seit fünf Jahren gewohnt ist, immer von derselben Person abgeholt zu werden, dann sollte sich das bei einem Arbeitsplatzwechsel nicht von heute auf morgen ändern. Es braucht die Kreativität oder Flexibilität, bestimmte Dinge erst von Zeit zu Zeit anzupassen. Das bedeutet Flexibilität bei den Menschen, bei den beteiligten Akteuren, Unternehmen, der Werkstatt, aber auch bei den Kostenträgern.

Zum Thema „Qualifizierung“. Es ist mehr Qualifizierung und Weiterbildung von Menschen in Werkstätten nötig, damit sie explizit auf eine Beschäftigung außerhalb einer Werkstatt vorbereitet werden. Das würde für eine bessere Durchlässigkeit von der Werkstatt in eine Beschäftigung außerhalb der Werkstatt sorgen.

Zur Vernetzung hatte ich schon gesagt, dass es regional zum Teil schon sehr gut zu klappen scheint. Es gibt immer noch Verbesserungspotenzial vor allem hinsichtlich der langfristigen Planbarkeit. Fördermittel sind häufig für sehr kurze Phasen, zwölf Monate, sechs Monate oder ähnliches, angelegt. Das sorgt oft für Unsicherheiten bei den Akteuren. Dieser Punkt könnte verstärkt angegangen werden. Regional gibt es dort schon gut vernetzte Teams und Absprachen, gute Kontakte zwischen den Unternehmern, der IHK und den Werkstätten, Qualifizierungs- und Beschäftigungsträgern. Da ist aber mehr möglich.

Zu den Themen „wirtschaftliches Potenzial“ und „Rahmenbedingungen“. Das wirtschaftliche Potenzial ist sehr hoch und auf jeden Fall noch nicht ausgeschöpft. Viele Menschen – das wurde schon gesagt – sind gut qualifiziert, finden aber keine Arbeit. Der Fachkräfte- und Arbeitskräftebedarf zeigt das große Potenzial. Wir sagen immer: Lieber in Arbeit als in Arbeitslosigkeit investieren. Das Geld sollte dafür ausgegeben werden, Menschen in Arbeit zu bringen und ihnen Teilhabe zu ermöglichen bzw. diese zu stärken.

Dabei denke ich auch an das Thema „Inklusionsbetriebe“. Es gibt weniger Angebote als Bedarf. Das heißt, eigentlich sind mehr Betriebe, die diese Möglichkeit bieten, nötig. Mit Blick auf die Rahmenbedingungen ist das Thema „finanzielle Stabilität“ dabei besonders wichtig. Bei Inklusionsbetrieben ist es so, dass dieses ganze Konstrukt in eine finanzielle Instabilität gerät, wenn jemand gesundheitlich ausfällt. Rahmenbedingungen, etwa indem für noch mehr Stabilität gesorgt wird, mehr Angebote geschaffen und mögliche bürokratische Hürden abgebaut werden, würden für ein noch größeres wirtschaftliches Potenzial sorgen.

Zum Thema „Instrumente“ und wie diese verbessert werden könnten. Mir fallen ganz viele ein. Zum Thema „Inklusionsbetriebe“ habe ich schon etwas gesagt. Ich möchte gerne noch auf das Thema „Berufsorientierung“ eingehen. In NRW gibt es das Instrument KaoA. Das ist insgesamt kein schlechtes Instrument. Es hat sich in der letzten Zeit nur sehr verändert. Ein Problem des Instruments KaoA ist, dass darin immer mehr Menschen mit Förderbedarf denselben Bedingungen unterliegen wie zum Beispiel Gymnasiastinnen und Gymnasiasten. Das bedeutet, dass für sie derselbe Personalschlüssel gilt und dieselbe Zeit mit ihnen bei der Berufsorientierung verbracht wird. Diesbezüglich müsste tatsächlich nachschraubt werden.

Ein weiterer Punkt ist die Berufsfelderkundung. Diesbezüglich haben die Träger zurückgemeldet, dass es deutlich besser läuft, und sie hoffen, dass das Feld der Berufsfelderkundung so bleibt und auch mit tariflichen Steigerungen weiterlaufen kann bzw. betrachtet wird.

Auch das Budget für Arbeit möchte ich im Rahmen des Themas „Instrumente“ noch anbringen. Das können vor allem bzw. ausschließlich Menschen in Anspruch nehmen, die einen Anspruch auf einen Platz in einer Werkstatt haben. Das ist zu eng gefasst. Dieses Instrument der Lohnkostenzuschüsse ist gut, aber einfach zu eng. Es braucht

auch Lohnkostenzuschüsse und eine finanzielle Unterstützung für Menschen, die keinen Anspruch auf einen Platz in einer Werkstatt haben, sowie eine Erweiterung.

Ich gehe darauf ein, warum das ein Gewinn für beide Seiten ist. Das hat zum einen individuelle Gründe. Für jeden Einzelnen ist es ein großer Gewinn, Teilhabe zu erfahren, morgens zur Arbeit zu gehen, mit Menschen zusammen zu sein, aber auch eine eigene Wertschöpfung für die Gesellschaft zu leisten. Daran schließt sich schon der zweite Punkt an. Wir haben vom wirtschaftlichen Potenzial gesprochen, vom Arbeits- und Fachkräftemangel, der damit abgedeckt werden kann. Wir haben schon von den Qualifikationen von Menschen mit Behinderung gesprochen, die dazu einen Beitrag leisten können. Für uns alle gilt, dass wir in einer sehr vielfältigen und diversen Gesellschaft leben und Menschen mit Behinderung dazugehören. Deswegen sollten sie wie jeder andere auch einen Platz in der Arbeitswelt haben.

**Dr. Alexandra Schwarz (Landschaftsverband Rheinland):** Ich darf mich im Namen beider Landschaftsverbände für die Einladung zu dieser Anhörung bedanken und verbinde das auch unsererseits mit den besten Wünschen zum neuen Jahr. Es wurden schon viele Punkte zur Durchlässigkeit genannt. Meine Aufgabe ist es, auf Herrn Sonne und die Frage der regionalen Wertschöpfung usw. zu antworten. Viele Punkte sind schon genannt worden. Die wiederhole ich nicht.

Um die Durchlässigkeit des ersten Arbeitsmarktes zu stärken, brauchen wir passgenaue finanzielle Förderungsinstrumente. Anregungen für mögliche Weiterentwicklungen, die wir aus Sicht der Landschaftsverbände sicherlich so unterstützen würden, sind schon gemacht worden. Wir brauchen eine arbeitgebernahe Beratung – einerseits mit Fokus auf die Betroffenen, andererseits aber auch mit klarem Fokus auf die Arbeitgeber. Das ist auch maßgeblich die Aufgabe der Inklusionsämter in Nordrhein-Westfalen.

Neben den Integrationsfachdiensten, die schon über viele Jahre bzw. Jahrzehnte etabliert sind, spielen bei den beiden Landschaftsverbänden die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die vor allem ein niedrigschwelliges Angebot machen und proaktiv Betriebe besuchen, eine zentrale Rolle. Allein im Jahr 2025 haben wir nur im Rheinland fast 1.000 Betriebsbesuche gemacht, um ohne konkretes Anliegen überhaupt erst einmal das Thema bekannt zu machen und zu sensibilisieren. Aus meiner Sicht sind wir bezüglich der arbeitgebernahen Beratung auf einem sehr guten Weg.

Es braucht dann aber darüber hinaus – das ist bereits angeklungen – eine Begleitung im Prozess. Die Unternehmen spiegeln uns, dass der Prozess bei allen Bemühungen und bei allem Willen, Menschen mit Behinderung weiter zu beschäftigen, Beschäftigung zu sichern, aber auch neue Arbeitsplätze zu schaffen, schwierig ist. Menschen mit einer Behinderung brauchen im Arbeitsleben manchmal alltäglich durchaus mehr Ansprache, Rücksprache, Unterstützung und Begleitung als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine Coaching-Situation über eine wirklich lange Zeit – dabei ist unserer Auffassung nach von einem Prozess von mindestens zwei Jahren die Rede – wäre gerade für Kleinbetriebe, aber auch kleine Betriebe, eine echte Unterstützung, denn etwa ein Garten- und Landschaftsbaubetrieb mit acht Mitarbeitenden kann gerade in der Eingliederungsphase eine alltägliche Betreuung eines Menschen mit Behinderung

nicht sicherstellen. Das ist eine maßgebliche Stellschraube, um eine Hürde am inklusiven Arbeitsmarkt abzubauen.

Ich würde gerne aus der speziellen Perspektive der Landschaftsverbände, die gleichzeitig auch Förderschulträger sind, einen Blick auf die Bildungskarrieren, die wir beobachten, werfen. Wir müssen auch an den Förderschulen, an denen immer noch hauptsächlich die Beschulung gerade von Kindern und Jugendlichen mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung stattfindet, wann immer möglich allgemeine Schulabschlüsse sicherstellen. Davon bin ich sehr fest überzeugt. Im Bildungsbereich gibt es noch deutlich Luft nach oben, denn es wird regelhaft an Förderschulen mit dem Schwerpunkt Geistige Entwicklung kein allgemeiner Schulabschluss angeboten. Auch an Förderschulen mit dem Schwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung ist er die Ausnahme. Dafür Sorge zu tragen und immer wieder zu schauen, wie ein allgemeiner Schulabschluss erreicht werden kann, ist das erste Einfallstor in eine grundständige berufliche Ausbildung. In diesem Bereich gibt es noch Luft nach oben.

Auch der Automatismus, dass bestimmte junge Menschen den mehr oder weniger direkten Weg in die Werkstatt nehmen, muss – das ist durchaus bekannt – eindeutig durchbrochen werden. Ich möchte die zuvor schon genannte theoriereduzierte Ausbildung, die Fachpraktikerausbildung, aufgreifen. Das wird im Detail sicherlich auch noch einmal zur Sprache kommen. Bezogen auf Ihre Frage, Herr Sonne, zur regionalen Wertschöpfung ist die theoriereduzierte Ausbildung für bestimmte Krankheits- und Behinderungsbilder usw. absolut und genau der richtige Weg, um diesen Automatismus zu durchbrechen und zumindest eine Option zu schaffen, sich in einer grundständigen Ausbildung, die anders ausgerichtet ist, auszuprobieren.

Das bedeutet aber auch, dass sich Ausbildungs- und Berufsbilder verändern müssen. Die Frage ist, welche bestimmten Tätigkeiten, zum Beispiel im Gesundheitswesen, in eine theoriereduzierte Ausbildung oder auch in einen Fachpraktiker verschoben werden sollen. Daran schließt sich die Frage an, wie das denn vergütet werden soll, so dass dann beispielsweise immer noch ein bestimmtes Tarifgefüge abgedeckt ist. Es ist auch der Blick auf Berufs- und Ausbildungsbilder nötig. Die Fachpraktikerausbildung und auch die Beschäftigung als Fachpraktiker sind ganz wichtige Wege. Dafür müssen aber noch viele Schritte gemeinsam gegangen werden, um eine Einordnung zu finden und beispielsweise auch Vorbehalte dagegen abbauen zu können.

**Claudia Dunschen (unternehmer nrw):** Vielen Dank, dass wir zu zwei Anträgen eine Stellungnahme einbringen konnten, die sehr umfänglich unsere Positionierung in diesem Themenfeld darlegt. Unterschiedliche Abgeordnete haben in Teilen ähnliche Fragen gestellt. Ich versuche, sie im Sachzusammenhang zu beantworten.

Als Erstes ging es um das wirtschaftliche Potenzial von Menschen mit Behinderung im Zuge der Fachkräftesicherung. Ich kann klar sagen, dass die Menschen vielfältig sind und das, was vielleicht bei manchen Personen als Schwäche gesehen wird, im beruflichen Kontext als Stärke wahrgenommen werden kann. Frau Schneider hat in diesem Zusammenhang nach einem konkreten Beispiel gefragt. Wir hören von Unternehmen häufig, dass Menschen mit autistischen Erkrankungen in der IT oder in Themenbereichen unterwegs sind, in denen es darum geht, Prozesse, Organisationsketten zu definieren, bei

denen es ganz klar um Logik und sehr komplexe Zusammenhänge geht. Dort sind diese Personen häufig sehr gut aufgehoben und leisten einen großartigen Beitrag.

Es gab mehrfach Fragen zum Thema „grundsätzliche Rahmenbedingungen“. Wir sind in unserer Stellungnahme darauf eingegangen, dass es erst einmal grundsätzlich gute Rahmenbedingungen für die Wirtschaft braucht. Momentan sind viele Bereiche der Wirtschaft mit hohen bürokratischen Hürden, hohen Kosten und weiteren Dingen belastet. Ganz unabhängig von dem Thema „Inklusion“ schwächt alles, was Betriebe schwächt, am Ende des Tages auch die Möglichkeiten, in den Betrieben zu beschäftigen. An dieser Stelle möchte ich – vielleicht sind die ein oder anderen Abgeordneten auch im Wirtschaftsausschuss tätig – dafür werben, gute Rahmenbedingungen für die Unternehmen zu schaffen, die das wirtschaftliche Agieren einfacher machen.

Es wurde danach gefragt, wie Anreize aussehen könnten bzw. welche Rahmenbedingungen es geben müsse, damit Inklusion gelingen kann. Insbesondere das Matching ist eine ganz besondere Herausforderung. Durch die Arbeitsagenturen und Institutionen, die die Menschen betreuen, werden Stärken und mögliche Schwächen identifiziert, die dann mit den Anforderungen einer offenen Stelle abgeglichen werden, damit die Person dort gut in den Einsatz kommen kann.

Es ist angesprochen worden, was die Unternehmen tun, wenn eine Behinderung im Erwerbsleben erworben wird. Es gibt umfangreiche Arbeitssicherheitsanforderungen, denen auf jeden Fall Folge geleistet wird. Im Rahmen der betrieblichen Prävention wird erst einmal geschaut, dass alles verhindert wird. Sollte dann durch Krankheit oder anderes eine Behinderung vorliegen, werden entsprechende Lösungen geschaffen. Dafür gibt es nicht eine Pauschallösung. Die Lösungen dieser Themen sind so vielfältig wie der Strauß der Behinderungen und der Einsatzmöglichkeiten.

Zu den Fragen nach Instrumenten der Künstlichen Intelligenz, und wie digitale Anwendungen einen Beitrag zur Förderung von Inklusion leisten können. Es wäre großartig, wenn intelligente Tools, digitale oder KI-Anwendungen, zum Beispiel bei der Beantragung – ich habe nichts gegen die EAA-Berater; ich finde sie wundervoll – unterstützen könnten. Antragsformulare sind meistens sehr ähnlich gestaltet, sodass eine KI gute Lerneffekte erzielen kann. Es können aber genauso gut auch kluge Assistenzsysteme einen Beitrag leisten.

Ich erinnere mich an ein Projekt, bei dem ein KI-gestütztes Tool in einem Lagerprozess eingesetzt wurde. Die Aufgabe der Person war es, bestimmte Waren zu verpacken und zu kommissionieren. Dieses Tool hat sich dem Tempo der agierenden und lernenden Person genau angepasst. In diesem Zusammenhang finde ich es sehr spannend – das ist vielleicht auch eine Idee für die Landesregierung –, zu schauen, welche KI-gestützten Projekte und digitalen Tools zur Unterstützung der Inklusion es überhaupt gibt. So etwas wird immer sehr gut sichtbar durch einen Inklusionspreis oder andere Preise. Vielleicht können die Damen und Herren Abgeordneten diese Anregung mitnehmen. Es gibt viele Inklusionspreise, es lässt sich aber der Fokus auch direkt darauf richten, welchen Beitrag Technik leisten kann.

Wir als Arbeitgeber haben vor Jahren auf Bundesebene die Etablierung der EAA, also eines Ansprechpartners, der ausschließlich für die Belange von Arbeitgebern zuständig

ist, gefordert. Ich in persona begleite diese Umsetzung auf Landesebene sehr eng und bin sehr gut mit den entsprechenden Landschaftsverbänden verdrahtet, die diese Aufgabe zwar sehr unterschiedlich, aber total gut wahrnehmen. Das ist eine wirklich gute Unterstützung. Die Aufgaben der EAA-Berater lassen sich weiterdenken und anreichern, indem sie vielleicht auch in die Vermittlungsprozesse einsteigen.

Es ging auch darum – sofern ich das richtig verstanden habe, Frau Dr. Schwarz –, dass Prozesse langwierig sind. Genau das hören wir. Sie haben es gespiegelt. Sie hören das von den Unternehmen. Auch wir hören das immer wieder von den Unternehmen. Daher ist es gut, dass es die EAA-Berater gibt. Grundsätzlich sollte der Blick aber darauf gerichtet werden, ob denn jedes Formular, jede Angabe, die am Anfang eines Prozesses gemacht wird, noch einmal erhoben werden muss.

Es ist ein Wunsch – das beantwortet die Frage von Herrn Hagemeyer, wie Beratung verzahnt werden kann –, bitte in Prozessen zu denken. Jeder soll nicht nur sein kleines Stückchen der Torte im Blick haben, sondern wirklich den kompletten Prozess – aus Sicht des Arbeitnehmers, aber auch aus Sicht des Arbeitgebers, der unterschiedliche Notwendigkeiten hat, um das auch rechtssicher abzubilden.

Zum letzten Punkt, wie Übergänge aus Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt möglicherweise besser gestaltet werden können. Alle müssen das Ziel haben, dass die Personen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Es gibt bereits Kooperationen, aber sie können sicherlich weiter ausgeführt werden, damit ein Wechsel auch gelingt. Den müssen dann alle Seiten mittragen. Ich kann mir auch vorstellen, dass es häufig die Angehörigen der Personen sind, die sagen, dass die Person in der Werkstatt gerade gut aufgehoben ist. Dann können wir als Wirtschaft noch so viele Bemühungen an den Tag legen, es braucht den Willen von allen Seiten.

**Dirk Strangfeld (Bundesagentur für Arbeit):** Vielen Dank für die Einladung und dafür, dass wir ergänzend zu unserer abgegebenen Stellungnahme Stellung nehmen dürfen. Vieles ist schon angesprochen worden. Dazu führe ich nicht noch einmal aus.

Zum Thema „Durchlässigkeit am Arbeitsmarkt“. Diesbezüglich bin ich bei dem, was Herr Dr. Spörke gesagt hat. Das beginnt wesentlich schon in der Schule, sehr früh in der Schule. Dieses Thema treibt uns als Organisation um. Inklusion bedeutet auch, dass wir versuchen, allgemeine Leistungen zu erbringen und die Menschen inklusiv in die Prozesse einzubeziehen, und dann behinderungsspezifische Angebote erbringen, wenn sie notwendig sind.

Ein weiterer Punkt ist auch wichtig; er ist in den Beiträgen schon angeklungen. Die Erwerbsbiografien, wie wir sie früher kannten, nämlich dass man eine Ausbildung gemacht hat, dann in den Arbeitsmarkt eingetreten ist und nach Möglichkeit in dieser Firma dann bis zur Rente blieb, gibt es so nicht mehr. Das gilt verstärkt für schwerbehinderte Menschen, für die Prozesse, die wir uns angucken müssen.

Wir müssen auch stärker auf Veränderungen reagieren können. Wenn jemand zum Beispiel in eine Werkstatt für behinderte Menschen gekommen ist, dann bedeutet das nicht, dass diese Person auch in der Werkstatt für behinderte Menschen bleiben muss, sondern wir müssen ganz im Gegenteil immer wieder Chancen suchen. Das ist keine

einfache Sache, weil sich Menschen, Unternehmen und Werkstätten entsprechend einrichten. Insofern ist dieser Gedanke von Veränderung schon anspruchsvoll.

Wir halten als Bundesagentur für Arbeit entsprechende Beraterkapazitäten für behinderungsspezifische Notwendigkeiten vor. Das können Sie auch in unserer Stellungnahme lesen. Wir haben ungefähr 300 Beraterinnen und Berater, die für Rehabilitation und schwerbehinderte Menschen in Nordrhein-Westfalen unterwegs sind. Weitere 150 Menschen kümmern sich um den Vermittlungsteil sowohl in der Ansprache den Arbeitgebern gegenüber als auch den Bewerbern gegenüber. Diese Menschen arbeiten zusätzlich zu den Vermittlern, Beratern, Berufsberatern usw., die in der Organisation sind, um wirksam werden zu können.

Das Thema „Vernetzung“ ist angesprochen worden. Wir haben eine wirklich gute Vernetzung. Das gilt für die Landesebene und auch für die lokale Ebene. Eine Herausforderung ist – Herr Sonne, Sie hatten gerade gefragt, worin man besser werden könne –, dass es sich stärker um die Person und weniger um uns als Organisation dreht. Es sollte nicht in Säulen gedacht werden – Frau Dunschen hat es gerade auch angesprochen –, sondern gerade bei schwerbehinderten Menschen und der Frage nach Inklusion können wir nur zusammen wirksam werden. Es geht nicht nur darum, eine Willenserklärung dazu abzugeben, sondern auch durch Individualität und an dem Menschen, den wir unterstützen wollen, zu beweisen. Wir müssen zukünftig stärker in den Blick nehmen, wie wir uns als Organisation stärker um den Menschen vernetzen.

In unserer Stellungnahme haben wir beispielsweise ausgeführt, dass wir in Nordrhein-Westfalen nun an einigen Standorten die vernetzte hybride Beratung an den Start gebracht haben. Das ist viel mehr als nur eine technische Möglichkeit. Es geht nicht darum, einen Bildschirm an die Wand zu hängen und alle mit einer Kamera zu versorgen, sondern darum, dass wir uns mit dem Kunden in der Regel bei uns treffen und all die uns bekannten Laufwege – bei der Menge der Institutionen, die heute hier sitzen, merkt man, welcher Aufwand dahintersteckt – in den Blick nehmen. Diese Menschen beherrschen dieses Thema nicht unbedingt so wie wir, die jeden Tag damit beschäftigt sind. Es geht darum, Verluste zu vermeiden. Denn es ist klar, dass, wenn man von dem einen zu dem anderen geht und nicht so tief drin ist, dann möglicherweise nicht alle Informationen rüberkommen. Wir werden verbindlicher. Das ist mir wichtig. Es gibt also schon einige sehr positive Aspekte.

In Ahlen-Münster probieren wir das schon aus – einige von Ihnen waren als Abgeordnete schon vor Ort in Ahlen-Münster – und rollen das gerade noch einmal stärker aus. Das ist ein Thema. Wenn alle Partner zusammenkommen und sich überlegen, wie man diesen Menschen helfen kann, dann entsteht ein ganz anderer Grad an Verbindlichkeit, das auch wirken zu lassen.

Herr Sonne, Sie hatten über das wirtschaftliche Potenzial gesprochen. Wir verlieren in Nordrhein-Westfalen – das ist schon angeklungen – einen erheblichen Umfang an Erwerbspersonenpotenzial. Das sind große Zahlen. Mit Blick auf die individuelle Ebene, nach Branchen und Berufen versetzen die Zahlen schon in Alarmbereitschaft. Wir verlieren gut 1,8 Millionen Menschen als Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten zehn Jahren. Diese Größenordnung lässt sich nicht wegdiskutieren.

Aktuell sind bei uns – auch das hatten wir geschrieben – ca. 57.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Diese Menschen – so viel zu den Potenzialen – sind in unserem IT-System erfasst und haben alle den Wunsch, am Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Wir betrachten das immer sehr schnell volkswirtschaftlich, aber auf der individuellen Ebene ist das schon etwas ganz Wichtiges. Wir stellen sowohl bezüglich der Menschen als auch der Unternehmen und der Beschäftigten in Unternehmen fest, dass es sehr positiv ist, selbst für die Erwerbstätigkeit, den Lebensunterhalt sorgen zu können.

Auch Unternehmen ziehen daraus durchaus Zufriedenheit. Wenn man sich einmal gewagt hat, das zu tun, überwiegen die positiven Aspekte deutlich. Das wird uns häufig im Gespräch mit solchen Unternehmen zurückgemeldet. Wir haben einige gute Beispiele. Frau Dunschen hat gerade angesprochen, dass wir auch mit Unternehmen Initiativen gestartet haben. Das wirkt sich sehr positiv auf das Betriebsklima und die Individualität aus, und Frau Maira hat gerade die Wirkung auf das Individuum angesprochen.

Es wurde auch danach gefragt, welche Instrumente gut sind und woran es scheitert. Ich gebe einige Informationen zu den Instrumenten, die wir als Bundesagentur für Arbeit vergeben. Wir haben im Jahr 2024 für Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Nordrhein-Westfalen gut 355 Millionen Euro ausgegeben. Da ist also schon viel Musik drin und muss entsprechend investiert werden. Einen wesentlichen Teil dieser ausbezahlten Leistungen werden für Menschen mit Handicap erbracht. Für die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen waren es 2024 gut 27 Millionen Euro. Das wird also schon angenommen. Es gibt noch viele weitere Leistungen, die von den Partnern erbracht werden. Auch das darf im Zusammenspiel, dass man hilft, nicht zu kleingeredet werden. Diesbezüglich müssen wir als Organisation – deswegen habe ich die vernetzte hybride Beratung angesprochen – für Transparenz und gemeinsame Unterstützung sorgen.

Ein letzter Punkt. Ich hatte gerade über lineare Erwerbsbiografien gesprochen. Das ist kein behindertenspezifisches Thema. Zukünftig wird es stärker auf Kompetenzen und Kenntnisse ankommen und weniger auf formale Qualifikationen. Das muss – die Kammern werden sicherlich auch noch etwas dazu sagen – in den Blick genommen werden. Für schwerbehinderte Menschen ergeben sich daraus durchaus Möglichkeiten: Was kann ich? Was bringe ich mit? Wie habe ich mich entwickelt? Das ist nicht nur an formalen Qualifikationen festzumachen. Das ist auch ein Aspekt, der behinderten Menschen je nachdem, in welchen Einrichtungen, mit welchen Qualifikationen oder in welchen Schulen sie unterwegs sind, helfen kann. Es wird nicht nur an formalen Qualifikationen auf der Ebene eines Berufsabschlusses festgemacht, sondern auch an kleineren Bausteinen und wie gesagt stärker an Kompetenzen und Skills. Digitalisierung und all das, was im Rahmen Künstlicher Intelligenz schon am Start ist und sich noch entwickelt, werden uns dabei helfen, gerade schwerbehinderten Menschen Unterstützung zu geben.

Es wurde auch gefragt, wie beim Übergang von Schule in das Berufsleben nachgebessert werden kann. Wir müssen uns besser mit der Schule als Partner verzahnen. Die Schule muss eine wesentliche Rolle spielen. Der Klassenlehrer kennt in der Regel die Schülerinnen und Schüler sehr gut. Insofern ist es ein Thema, früher in den Berufs-

orientierungsprozess einzusteigen. Wir versuchen gerade beispielsweise in Nordrhein-Westfalen, in den Vorabgangsklassen deutlich früher und mit den Inhalten des Lehrplans verzahnter den Berufsorientierungsprozess hinzubekommen und Praktikumsplätze anzubieten, sodass ein besserer Übergang gelingt und nicht zu spät im Berufsorientierungsprozess mit den jungen Menschen gesprochen wird.

Dabei nimmt auch die Elternarbeit eine wesentliche Rolle ein. Wir alle wissen, wie wichtig Eltern im Berufsorientierungsprozess sind und wie schwer es für uns als Organisation ist, die Eltern in den Prozess einzubeziehen. In der Regel sind die Eltern, die kommen, nicht die, die wir im Fokus haben müssen, denn die kümmern sich sowieso darum, dass das funktioniert. Viel spannender sind die Eltern, die sich nicht so um den Berufsorientierungsprozess kümmern. Es ist für uns eine große Herausforderung, diese dann für entsprechende Angebote zu erwärmen.

**Wolfgang Trefzger (IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen):** Sehr geehrte Abgeordnete, herzlichen Dank für die Einladung und dafür, dass wir Stellung nehmen können. Das ist ein sehr wichtiges und sehr gutes Thema.

Zum wirtschaftlichen Potenzial wurde schon einiges gesagt. Herr Strangfeld hat ausgeführt, dass in den nächsten zehn Jahren 1,8 Millionen Menschen in den Ruhestand gehen. Die Menschen, die in den Ruhestand gehen, sind die Babyboomer. Die Babyboomer kommen schwerpunktmäßig aus der beruflichen Bildung. Deswegen haben wir ein großes Fachkräftepotenzial in der beruflichen Bildung. Wir brauchen dafür alle Menschen und Potenziale. Dieser Bereich, in den wir Menschen mit Behinderung noch stärker eingliedern möchten, hat ein sehr gutes und sehr wichtiges Potenzial. Deswegen engagieren wir uns von Seiten der IHK sehr stark. Schwerpunktmäßig sind die IHKs in NRW Teil der – das wurde schon mehrfach erwähnt – einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, den EAAs. Sie beraten die Unternehmen und begleiten sie bei der Integration von Menschen mit Behinderung: Wie muss ein Arbeitsplatz gestaltet sein? Was muss geändert werden? Welche Förderanträge müssen gestellt werden?

Förderanträge bzw. das, was dafür nötig ist, ist ein komplexes Thema. Es scheint, dass wir zwar auf einem guten Weg sind – es wird viel digitalisiert –, es aber noch viel mehr Potenzial nach oben gibt, in dem Sinne, dass es einheitlicher und ansprechender wird und die Unternehmen auch einen einheitlichen Ansprechpartner haben. Es gibt oft Fragen wie: An wen muss ich mich wenden? Wer ist dafür zuständig? Das irritiert die Unternehmen. Diesbezüglich müssten wir progressiver vorgehen und einen einheitlichen Ansprechpartner schaffen. Die EAAs sind gut. Es wurde gesagt, was sie machen. Das Matching wurde gerade auch genannt. Vielleicht lassen sich auch Arbeitsbereiche erweitern. Sie brauchen aber einen Ansprechpartner und einen Ort, an dem die Unterlagen zu finden sind. Das ist eine spontane Idee. Man muss immer wieder im Internet suchen, wo man sich informieren kann. Warum gibt es keine einheitliche Homepage wie „www.inklusionnrw“, auf der alle Unterlagen dargestellt, Fördermöglichkeiten und Best-Practice-Beispiele aufgezeigt werden? Durch diese Seite könnte sich jeder orientieren und muss sich nicht selbst orientieren.

Best-Practice-Fälle wurden schon genannt. Unternehmen lernen am besten von Unternehmen, die schon Integration und Inklusion vorangetrieben haben. Es gibt tolle Beispiele, etwa REWE in Meerbusch. Dort ist Herr Hegemann sehr engagiert. Er hat einen Menschen mit einer Körperbehinderung – er sitzt im Rollstuhl – eingestellt. Er hat ihn kennengelernt und gemerkt, dass es zu wenig wäre, ihm ein einwöchiges oder zweiwöchiges Praktikum anzubieten. Ergo hat er ihn erst einmal für eine dreimonatige Arbeitserprobung eingestellt, um langfristig zu schauen, ob es klappt und wie es mit der Integration funktioniert. Er konnte sehr viel Positives mitnehmen und hat ihn dann eingestellt. Er sammelt mit dessen Integration in den Arbeitsablauf gute Erfahrungen. Es zeigt sich oft – das hören wir häufig von Unternehmen –, dass diese Menschen eine hohe Motivation mitbringen. Sie werden dort gesehen und können ihre Leistung abrufen. Das ist also ein gutes Beispiel. Diese Beispiele müssen wir stärker vorantreiben. Deswegen ist eine Website wie „inklusionrw“ mit Praxisbeispielen und Videos sinnvoll. Eingängige Videos könnten zeigen, wie Integration läuft und was man machen kann.

Ein schönes Beispiel – das ist auch angesprochen worden – sind Fachpraktiker, die wir als IHK sehr stark unterstützen. Dieser Bildungsbereich in Schulen ist sehr stark auf kognitive Bildung fokussiert. Die wird in den Schulen geprägt. Jedes Kind hat aber unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt oder nicht, unterschiedliche Talente im kognitiven, im praktischen, im kreativen und im sozialen Bereich. Gerade in dieser Fachpraktikerausbildung sehen wir, dass viele zwar vielleicht eine Lernschwierigkeit haben und gute Unterstützung durch KI bekommen, im praktischen Bereich aber ausgezeichnete Fähigkeiten besitzen. Auch diese Kompetenzen sind wichtig beim Erlernen und Umsetzen eines Berufs. Die Fachpraktikerausbildung ist – das wurde gerade von Frau Dr. Schwarz gesagt – nicht so theorielastig. Man geht mehr in den praktischen Bereich, kann aber einen anerkannten Berufsabschluss bekommen. Es gibt Möglichkeiten, noch mehr Menschen mit Behinderung für die Ausbildung zu gewinnen und ihnen damit einen beruflichen Weg zu zeigen.

Zum Thema „KI“. Für all die Antragsverfahren – Frau Dunschen hat es schon gesagt – lässt sich KI nutzen, um sie zu digitalisieren, schneller und einfacher zu machen. KI lässt sich aber auch für die Integration der Menschen mit Behinderung in die Arbeit nutzen. Es gibt eine wahnsinnige Entwicklung. Es gibt zum Beispiel Brillen für taube Menschen. Wenn jemand spricht, wird auf der Brille angezeigt, was gesprochen wird. Es bestehen weitere neue Möglichkeiten, Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Chance müssen wir einfach nutzen. KI bietet also gute Chancen. Wir müssen dranbleiben und weitere Wege gehen, um Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Wir müssen wie anfangs erwähnt im beruflichen Bereich alle Potenziale nutzen. Es ist ein gutes und wichtiges Potenzial für uns, aktiv zu sein. Deswegen sind wir aktiv im Rahmen der Inklusionsinitiative von Nordrhein-Westfalen und unterstützen sie maßgeblich. Es ist einfach ein wichtiger Bereich, Menschen mit Behinderung eine Chance zu geben, um stärker in den Unternehmen integriert werden zu können.

**Bernd Kochanek (Landesarbeitsgemeinschaft SELBSTHILFE NRW):** Ich bin der SPD sehr dankbar, dass sie dieses Thema so breit aufgreift und freue mich über die bisher gehörten Beiträge, die deutlich machen, dass sich die Überlegungen nicht auf Menschen mit einem Grad der Behinderung beschränken, sondern unter anderem auch Werkstattbeschäftigte einbezogen werden. Es geht um nichts weniger als das Recht auf Arbeit im Sinne eines Menschenrechts, eines grundsätzlichen Rechts für alle Menschen, die in dieser Gesellschaft, in Deutschland leben, umzusetzen. Wir teilen Ihre Analyse, dass es in unserem Land eine strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen gibt. Das lässt sich an den Arbeitslosenquoten ablesen, aber auch an weiteren Details. Ich stimme vielen praktischen Vorschlägen, die in der Runde schon genannt wurden, zu. Ich möchte deswegen nur ein paar grundsätzliche Anmerkungen machen.

Das Budget für Arbeit ist von Herrn Dr. Spörke schon erwähnt worden. Ich würde das noch ergänzen um das Budget für Ausbildung, das Persönliche Budget, das Instrument der Unterstützten Beschäftigung und das Instrument der sogenannten anderen Anbieter, die bestimmte Teile von Werkstatteleistungen individuell auf anderem Wege erbringen können. All diese gesetzlichen Möglichkeiten gibt es. Wir stellen von der Landesarbeitsgemeinschaft SELBSTHILFE NRW allerdings fest, dass diese überhaupt nicht genutzt werden. Das lässt sich an der minimalen Anzahl von Menschen, die in den Genuss solcher Budgets und Vergleichbarem kommen, ablesen.

Es ist teilweise in Handreichungen, in Umsetzungsrichtlinien, die der Landschaftsverband Rheinland zuletzt veröffentlicht hat, sogar so, dass zum Beispiel für das Budget für Arbeit Bremsen eingebaut sind, sodass das bei den Menschen, aber auch bei den Betrieben überhaupt nicht ankommen kann. In der Richtlinie heißt es zum Beispiel:

„Für Auszubildende, die ein betriebliches Ausbildungsverhältnis [...] erfolgreich abgeschlossen haben, kann das Teilhabeziel als (zum größten Teil) erreicht angesehen und eine (wieder-) erreichte Erwerbsfähigkeit unterstellt werden.“

Das bezieht sich auf einen Personenkreis, dem zunächst unterstellt wird, er habe nur ein Mindestmaß an verwertbarer Arbeitskraft. Das passt nicht. Insofern finde ich es sehr doppelbödig, Frau Dr. Schwarz, dass Sie proklamieren, es müsse mehr Prozessbegleitung, mehr Informationen für die Menschen mit Behinderung und die Arbeitgeber geben. Das ist alles richtig, aber es wird nicht gemacht. Das ist unsere Beobachtung. Das bedeutet, wenn wir – Stichwort „Durchlässigkeit“ – überhaupt erst einmal aktiv die rechtlichen Instrumente von den jeweils zuständigen Stellen anwenden würden, dann wären wir schon einen großen Schritt weiter. Das zum Ersten.

Zum Zweiten. Man sollte davon wegkommen – das gilt für alle Lebensbereiche – sich immer auf behinderungsspezifische Förderungen und Unterstützungsleistungen zu beziehen. Es geht tatsächlich um Menschen, die an wesentlichen Elementen unseres Gemeinwesens, in diesem Falle an der Arbeitswelt, überhaupt nicht teilhaben können. Dabei ist völlig klar, dass die Werkstätten als Grundpfeiler weiterhin nötig sind. Es braucht aber auch das Übergangsmanagement. Die Landschaftsverbände als Leistungsträger zeigen sich sehr zugeknöpft, das in einem notwendigen Umfang zu finanzieren.

Des Weiteren nehme ich wahr, dass Menschen, die in Werkstätten arbeiten, mit Blick auf einen möglichen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt eher verunsichert werden. Die Werkstätten müssen viel mehr Ermutigung, viel mehr Arbeit auf einer sozialpädagogischen Ebene mit Menschen mit Behinderung leisten, damit diese den Wunsch, etwas anderes auszuprobieren, wenigstens umsetzen können. Man kann nicht einfach nur sagen: Du möchtest das gerne, dann mach doch mal. Irgendwo wird es einen Arbeitgeber geben, der das macht. Dann lässt sich ein Antrag beim Landschaftsverband stellen, und die Hilfe wird finanziert. So funktioniert es aber nicht. Es braucht ein Zusammenwirken.

Damit komme ich dann zu dem angesprochenen Vermittlungs-, Bildungs- und Hilfesystem, also zur Vernetzung. Viele Menschen mit Behinderung wissen von den im sozialen Bereich angebotenen Diensten wenig. Auch viele Arbeitgeber wissen zu wenig. Ich habe nicht den Eindruck, dass die einheitlichen Ansprechstellen proaktiv, wie Sie, Frau Dr. Schwarz, formuliert haben, vorgehen. Vielleicht fehlt mir diesbezüglich eine Facette. Wir haben das mit einem Kollegen vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe in Münster erörtert. Dabei hatte ich nicht den Eindruck, dass es proaktiv vorwärts geht. Es müssen wirklich aktiv Informationen an Arbeitgeber und Menschen mit Behinderung herangetragen werden. Im Einzelfall – Stichwort „Wunsch- und Wahlrecht“ – muss dann auch das Bedürfnis nach einem geeigneten Arbeitsplatz aufgegriffen und sehr individuell begleitet werden. Dazu hat die Eingliederungshilfe das sogenannte Teilhabeplan- bzw. Gesamtplanverfahren. Diese Instrumente sind alle entwickelt und hinreichend beschrieben, müssen aber auch angewandt werden.

Dritter und letzter großer Punkt, den wir auch in unserer Stellungnahme ausgeführt haben. Für uns hat jeder Mensch, egal wie schwer seine Beeinträchtigung ist, ein Potenzial, in einem inklusiven Arbeitsumfeld wirtschaftlich produktiv zu sein. Es bedarf allerdings eines Aufeinanderzugehens. Das bedeutet, dass ein Arbeitsplatz sehr personenorientiert und individuell zu gestalten ist. Das könnte bedeuten, dass die Arbeitsorganisation verändert werden muss. Das könnte bedeuten, dass eine andere Form von Arbeitsteilung, die bestimmten Menschen ermöglicht, ihre Leistungsfähigkeit einzubringen, geschaffen wird. Auch das sind sehr alte Ideen, die vor 30 Jahren von der Hamburger Arbeitsassistenten vorgelebt wurden. Es gibt also viele entwickelte Verfahren in diesen Feldern.

Wir als Landesarbeitsgemeinschaft SELBSTHILFE NRW nehmen vor allen Dingen die Personengruppen mit kognitiven Einschränkungen, mit psychischen Belastungen und mit komplexer Beeinträchtigung, körperlicher, geistiger Mehrfachbeeinträchtigung, in den Blick, die weder den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt noch zu einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung finden. Mit meinem Beitrag möchte ich dazu beitragen, dass diese Gruppen in der Diskussion nicht vergessen werden.

**Monika Labruier (ProjektRouter):** Ich bringe einen Beitrag aus Sicht der Inklusionshandwerker ein. Wir müssen in der Zusammenarbeit aufhören – das ist gesagt worden –, in Maßnahmen zu denken. Wir müssen in Prozessen, in Langfristigkeit denken. Es gibt genug Menschen mit Behinderung, auch Menschen aus dem Autismus-Spektrum – einige gehen mir gerade durch den Kopf –, die so genial sind, dass ihnen verboten ist,

in Unternehmen überhaupt noch anzurufen, weil sie ihrem Chef erklärt haben, wie nichtgenial er ist. Inklusion ist ein buntes Feld, das bespielt und auch unterstützt werden will. Ich will einfach Mut machen.

Vor gut 21 Jahren durften wir unsere Arbeit aufnehmen und hatten die Chance, in dieser Zeit einen Instrumentenkoffer zu packen, der immer mehr durch die wirklich inklusiven, tollen Angebote der Arbeitsagentur bereichert wurde, allen voran durch die Ideen der Unterstützten Beschäftigung, die Möglichkeit, schon sehr früh in Unternehmen Coachings einzubringen. Ich war vorher selbst in einem Inklusionsbetrieb und kenne das Problem: Wenn der Gute ausfällt, aber so viele andere noch da sind, die zwar nicht direkt zum Unternehmen gehören, aber dort viel lernen können, dann kann das sehr schnell zusammenbrechen.

Wir sind START NRW gefolgt und durften als inklusive Arbeitnehmerüberlassung bzw. als integrative Arbeitnehmerüberlassung – so nennen wir das – in Unternehmen gehen. Sie glauben es nicht: Ich habe so oft rote Ohren bekommen und mich daran erinnert, wie ich als Pädagoge gedacht habe, Leute vorbereiten zu müssen. Wir sollten uns gemeinsam trauen, in die Unternehmen zu gehen und zu verstehen, dass die entwickelten Instrumente – das Jobcoaching ist nur vorübergehend, die Unterstützte Beschäftigung als Qualifizierung endet nach zwei Jahren, obwohl manchmal Menschen einfach noch mehr Zeit zum Lernen brauchen – verbunden werden sollten. Es gibt schon heute viele Instrumente der Arbeitsagentur, die inklusiv ausgerichtet sind und sich nutzen lassen, etwa das Budget für Arbeit – das fällt eher in den Bereich des Inklusionsamts und des Landschaftsverbands – und das Budget für Ausbildung. Wir dürfen sie nicht länger einzeln, sondern als Instrumentenkoffer sehen, den wir zusammen mit den Menschen und Unternehmen entwickeln.

Ich nehme auf Herrn Hegemann Bezug. Herr Hegemann ist Mitglied des Inklusiven Unternehmensnetzwerkes. Ich kann nur sagen: Nehmen Sie damit Kontakt auf. Das sind Menschen, Unternehmer, die eigene Konzepte entwickelt haben, die Vorteile von – ich spreche von der Beschäftigung als eigentliches Kernstück der Inklusion – Inklusionsabteilungen oder Einzelförderungen gegenüberstellen und sehen, was sich daraus entwickeln kann. Wir können an der Stelle viel machen.

In diesem Rahmen arbeiten wir sehr eng mit EAAs und EFDs zusammen. Wir haben viele Beratungsinstanzen und Beratungsstellen. Wir müssen aber verstehen, dass wir sowohl die Menschen als auch die Unternehmen im Prozess begleiten müssen. Manche Unternehmen, die wir unterstützen, haben ein Problem. Sie haben etwa Werkstattmitarbeiter aus drei verschiedenen Werkstätten in betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, die Unterstützte Beschäftigung oder bbA-Angebote, das sind Angebote der Qualifizierung, der Erst- oder Wiedereingliederung, haben. Dann müssten eigentlich fünf Träger mit fünf verschiedenen Coachingansätzen in das Unternehmen integriert werden. Das ist ein Platzproblem, und es ist auch problematisch, das alles zu verbinden.

Beispielsweise hat eine Kollegin das damals für DHL Airways am Standort Flughafen als DHL-Inklusionsbeauftragte begleitet. Wir mussten erst einmal das Unternehmen gewinnen. Bei manchen Prozessen kommen dann die Fragen, warum Menschen mit Behinderung eine Inklusionsabteilung – das ist auch für Unternehmen ein geniales Instrument, weil vorher geprüft wird, ob es eine Unterstützung gibt; damit kommt auch

nicht das Problem auf, dass diese nur kurzzeitig ist – bekommen und Menschen ohne Behinderung bzw. ohne anerkannte Behinderung nicht und ob das diskriminierend in eine andere Richtung sei.

Es wäre wichtig, das viel systemischer in den Blick zu nehmen. Wenn wir Angebote einbringen und es zum Beispiel der Schulbegleiter, den jeder Schüler verfluchen wird, weil er die ganze Zeit neben ihm am Tisch sitzt, schafft, sich in das gesamte Gefüge einzuweben und direkte und indirekte Interventionen miteinander zu verbinden, dann verändern wir Systeme. Das erleben wir, wenn wir die Instrumente leistungsträgerübergreifend und verzahnt unterstützen können. Wir merken heute, dass die Unternehmen, die dieses Wissen erlangen, ganz anders in Bewerbungsprozesse hineingehen. Wir unterstützen gerade ein weltweit agierendes Unternehmen ein bisschen. Wir werden dann gefragt, ob man mit dem Bewerber, der nun kommt, erst einmal offen über seine Schwächen sprechen kann, damit die Stärken gestärkt werden können und ob man, da es die Planstelle nicht gibt und Inklusionsplätze benötigt werden, darüber noch einmal mit der Arbeitsagentur oder mit der Rentenversicherung als Reha-Leistungsträger sprechen könnte, sodass wir alle zusammen lernen können. Diese Erfahrungen machen wir verstärkt.

Wir unterstützen – ich möchte gerne noch einmal darauf eingehen, was Sie, Herr Kochanek gerade gesagt haben – zum Beispiel Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung auch im Budget für Ausbildung. Die schaffen die Ausbildung. Ich denke dann immer: Wir müssen diese Instrumente direkt mitnehmen, wenn wir Menschen der Zielgruppe „Werkstätten“ betrieblich integrieren. Auch da zeigt sich, wie wichtig ein Netzwerk an Unternehmen ist. Eine junge Frau hat etwa die Ausbildung geschafft. Das war für sie sehr anstrengend. Sie schafft es aber noch nicht, im betrieblichen Kontext eine Planstelle zu übernehmen, und konnte innerhalb des Netzwerks zu einem Unternehmen wechseln, das die Voraussetzungen des alten Unternehmens gar nicht hat. Das ist ein Suchen. Es lässt sich nicht sagen, dass der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelingt, nur weil die Ausbildung geschafft ist. Das sind komplexe Gebilde. Manche Menschen mit Behinderung verfügen eben nicht über die Möglichkeit, Synergien zu ziehen und daraus selbst etwas zu entwickeln. Unternehmen und Menschen brauchen eine aufsuchende und wissende Unterstützung.

Ein Autist sagte mir einmal: Ich brauche einen Dolmetscher. Wenn ich andauernd einen neuen Dolmetscher kriege, stresst mich das. Ich brauche einen Dolmetscher, der mich langfristig unterstützen kann, egal ob ich in der Qualifizierung oder in der Beschäftigung bin. Wir müssen offener denken und dann auch einbeziehen, dass Beratung wichtig ist, aber sich gemeinsam ganz viel entwickeln lässt. Das ist wie beim Bau eines großen Hauses. Man braucht auch die Handwerker, weil man nicht alles kann.

**Tanja Krahn (LAG Werkstatträte NRW):** Vielen Dank für die Einladung. Vieles wurde in der Runde schon genannt. Zum Thema „Durchlässigkeit“ möchte ich ergänzen, dass es wichtig ist, Berührungspunkte auf beiden Seiten, also nicht nur von Menschen ohne Behinderung, sondern auch von Menschen mit Behinderung abzubauen und offener mit dem Thema umzugehen.

Es ist wichtig, dass der Arbeitsplatz an den Menschen mit Behinderung angepasst und geprüft wird, welche Hilfsmittel es vielleicht braucht. Die Möglichkeiten müssen bekannter gemacht werden. Ich habe schon von Unternehmen bzw. Firmen gehört, dass es damit wohl Schwierigkeiten gibt. Sie wissen gar nicht, welche Möglichkeiten es gibt, welche Anträge gestellt werden müssen oder könnten. Das müsste bekannter gemacht und vereinfacht werden.

Ich bin mir nicht sicher, ob ich die Frage zum Thema „Vernetzung der Bildungssysteme“ richtig verstanden habe. Mit Blick auf Werkstattbeschäftigte oder Werkstattträte müssen mögliche Fortbildungen bekannter gemacht und weiter ausgebaut werden, damit alle die Möglichkeit haben und ein besserer Austausch untereinander stattfindet, sodass alle auf einem Stand sind und keine Möglichkeit weggelassen wird. Aus Erfahrung weiß ich, dass das schwierig ist.

Zum Thema „wirtschaftliches Potenzial“. Ich bin als Werkstattträtin bei dieser Frage vielleicht ein bisschen überfragt, da ich keine Geschäftsführerin bin. Ich möchte darauf eingehen, was Dr. Spörke gesagt hat. Es ist wichtig, dass bei den Übergängen von der Werkstatt zum allgemeinen Arbeitsmarkt die Rentenfrage geklärt wird. Auch andere Fragen sind wichtig, wie zum Beispiel: Wie wird benötigte Pflege umgesetzt? Auch das Thema „Mobilität“ – es wurde schon angesprochen – und Ähnliches müssen bedacht werden. Insgesamt muss individuell geschaut werden, was die betroffene Person kann, welche Stärken sie hat – nicht unbedingt, welche Schwächen sie hat –, welche Unterstützung die betroffene Person benötigt und ob sich das umsetzen lässt.

Zu der Frage, welche Instrumente gut funktionieren. Vorhandene Möglichkeiten müssen bekannter gemacht und Antragstellungen vereinfacht werden. Sie sollten nicht doppelt und dreifach gemacht werden müssen. Zuständigkeiten, Qualifizierungen – das wurde schon angesprochen – und auch Teilqualifizierungen müssen anerkannt werden.

Als Vorsitzende der LAG Werkstattträte NRW möchte ich darauf hinweisen, dass das Wunsch- und Wahlrecht für die WfbM-Beschäftigten wichtig ist, denn nicht jeder kann oder will auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Ich selbst bin zum Beispiel seit 20 Jahren Beschäftigte in einer Werkstatt und möchte nicht mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten. Ich könnte, möchte aber nicht. Als Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstattträte sagen wir aber auch, dass es wichtig ist, sich auszuprobieren, und machen den Werkstattbeschäftigten Mut: Wenn ihr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollt, wagt den Schritt und versucht es. Ihr habt immer noch die Möglichkeit, wieder in die Werkstatt zurückzukommen. Das ist aus unserer Sicht wichtig.

Als Werkstattträte sagen wir nicht, auch wenn unserer Meinung nach die Werkstätten wichtig sind, erhalten bleiben und sich weiterentwickeln müssen, dass Menschen, die aktuell in der Werkstatt arbeiten, auch in der Werkstatt bleiben müssen. Wir sagen klar: Wenn ihr auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollt, probiert euch aus. Ich weiß nicht, wie oft ich schon von Kollegen angesprochen worden bin, dass sie gern dort arbeiten würden, aber nicht wissen, ob sie sich trauen sollen. Was ist, wenn es nicht klappt? Ich sage dann immer: Was hast du denn zu verlieren? Du hast doch die Möglichkeit, dich auszuprobieren, erst einmal im Rahmen eines Praktikums und dann über einen Außenarbeitsplatz. Du kannst doch erst einmal schauen. Wenn das nicht

klappt, kannst du dich mit Unterstützung der Werkstatt vielleicht noch einmal an einer anderen Stelle ausprobieren. Das muss einfach weiter ausgebaut werden.

**Vorsitzender Josef Neumann:** Herzlichen Dank. Wir sind am Ende der ersten Fragerunde. Ich möchte einen Hinweis für die zweite Fragerunde geben. Die Sachverständigen beantworten die Fragen der Abgeordneten. Sie müssen nicht bzw. sollen nicht kommentieren, was Ihre Vorredner gesagt haben. Das ist nicht Ihre Aufgabe. Die Abgeordneten haben Ihre Stellungnahmen bekommen und sie gelesen. Sie stellen Ihnen dazu Fragen, und die mögen Sie bitte beantworten. Es geht nicht darum, dass zu beantworten, was Ihr Nachbar oder Ihre Nachbarin vor Ihnen gesagt hat. Das sage ich aus zeitökonomischen und sonstigen Gründen. Das ist im Ausschuss so üblich.

Damit kommen wir zur zweiten Fragerunde.

**Anja Butschkau (SPD):** Herzlichen Dank für die inhaltlich sehr ergiebigen Beiträge in der ersten Runde. Ich möchte mich in der zweiten Runde ein bisschen konkreter fassen.

Herr Trefzger, Herr Sprangfeld, Sie sind gerade auf das Übergangssystem eingegangen. Welche Rolle könnten für junge Menschen dabei die abschlussorientierten Teilqualifikationen bzw. Teilqualifizierungen spielen?

Frau Maira, wie schätzen Sie das Instrument § 16i ein? Ist es sinnvoll? Muss es ausgebaut werden?

Sie bemängeln in Ihrer schriftlichen Stellungnahme die unzureichende Einbindung von Menschen mit Behinderung bei der Inklusionsoffensive. Das wäre insbesondere für die Beurteilung der Praxisauglichkeit der entwickelten Maßnahmen wichtig. Wie werden Menschen mit Behinderung bislang überhaupt eingebunden?

Die letzte Frage bezieht sich auf die bisherigen Aktivitäten der Landesregierung zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt. Ich habe die Ausführungen in Ihrer Stellungnahme so verstanden, dass Sie der Ansicht sind, dass diese Aktivitäten nicht ausreichen. Was muss noch getan werden? Vielleicht können Sie ein paar Best-Practice-Beispiele nennen. Was muss in diesem Kontext getan werden, um die Einsichtsfähigkeit bei Arbeitgebern zu fördern?

**Susanne Schneider (FDP):** Herr Trefzger, Sie haben in Ihrer Stellungnahme – Frau Butschkau hat eben eine ähnliche Frage formuliert – diese Teilqualifizierungen auch für jüngere Menschen mit Beeinträchtigung unter 25 Jahre als sinnvolle Ergänzung bewertet. Könnten Sie das konkreter erläutern?

Frau Dunschen, wie könnte der Übergang aus Inklusionsbetrieben bzw. Werkstätten in den ersten Arbeitsmarkt verbessert werden? Könnten Sie das ein bisschen konkretisieren? Sie haben es vorhin schon angedeutet, aber das wüsste ich gerne noch.

**Dennis Sonne (GRÜNE):** Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Sachverständige, vielen Dank für die erste Runde. Das war, wie die Kollegin Butschkau schon sagte, eine sehr fruchtbare erste Runde. Man merkt, dass zwischen den Sachverständigen Einigkeit

hinsichtlich der Perspektive, der Potenziale von Menschen mit Behinderung insbesondere auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht.

Herr Kochanek – Sie haben das Thema schon angerissen, ich bitte Sie, noch ein wenig ausführlicher darauf einzugehen –, Herr Spörke, Herr Strangfeld, Frau Labruier, wo sehen Sie aus Ihrer jeweiligen Perspektive den größten Hebel für mehr Inklusion – in der Verstärkung individueller Coaching- und Inklusionsarbeitsplätze oder eher in der Weiterentwicklung und dem Nutzen der bestehenden Förderinstrumente?

Herr Strangfeld, Frau Labruier, welche Unterstützungsformen müssen aus Ihrer Sicht dauerhaft angelegt sein, damit inklusive Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf tatsächlich stabil bleibt?

**Josef Neumann (SPD):** Frau Krahn, Sie haben vorhin Berührungängste angesprochen. Mich interessiert dieser Kernbereich, dass Menschen, die jahrelang in der Werkstatt sind, Angst vor einem Wechsel haben. Wie könnte in der Werkstatt dazu beigetragen und ermutigt werden, dass sich Menschen bewusster und mutiger entscheiden, es zu versuchen?

**Wolfgang Trefzger (IHK NRW – Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen):** Die Teilqualifizierung ist generell ein gutes und ein wichtiges Instrument, um Menschen in Ausbildungsabschnitten zu einem anerkannten Berufsabschluss zu bringen. In der Regel ist es auf Menschen, die über 25 Jahre alt sind, fokussiert, die gerade aus persönlichen Gründen nicht die Fähigkeit haben, eine Ausbildung in drei Jahren, sondern abgestuft zu machen. Sie können einen Baustein machen, dann eine Kompetenzfeststellung durchführen, die bei der IHK qualitätsgesichert durchgeführt wird, dann erst einmal arbeiten gehen, wieder Berufserfahrung sammeln und dann weitermachen. Das Ziel ist, dass es eine Abschlussorientierung gibt und sie einen Berufsabschluss bekommen.

Das ist generell ein sinnvolles Instrument, um Menschen, die sich im ersten Moment nicht so viel zutrauen oder psychische Beeinträchtigungen haben, erst einmal Selbstbewusstsein zu geben. Das kriegt man auch. Wenn man einen Abschluss gemacht hat, den Schein sieht und gezeigt worden ist, dass man etwas kann, geleistet hat und eine Prüfung, eine Kompetenzfeststellung bestanden hat, dann – das ist unsere Erfahrung – generieren viele Selbstbewusstsein, machen weiter und kommen dann Schritt für Schritt auch zum Berufsabschluss. Das ist wie gesagt gerade für Menschen, die auch psychische Beeinträchtigungen haben, eine tolle Möglichkeit, zu einem Berufsabschluss zu kommen.

Wir finden, das ist bei unter 25-Jährigen ein spannender Punkt. Bei einem Studium beispielsweise ist es möglich, das erste Semester zu absolvieren, auszusetzen und dann weiterzumachen. Unter 25-Jährige können das in der Berufsausbildung nicht. Entweder fängt man an, oder man hört auf. Es ist interessant, dass gerade Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung erst einmal einen Baustein, zwei Bausteine machen, Selbstbewusstsein generieren und dann weitermachen. Wenn das eingeführt wird, sollte das auch wissenschaftlich begleitet werden. Können wir Menschen stärker für einen Berufsabschluss gewinnen? Mit Blick auf unseren Arbeitsmarkt haben nicht

nur Menschen mit Behinderung, sondern auch generell mittlerweile 21 % der Jugendlichen weder einen Berufs- noch Schulabschluss. Im Konjunktiv gesprochen könnte man durch eine Evaluierung Menschen stärker zum Berufsabschluss und dazu bringen, weitere Schritte zu gehen. Das ist eine interessante Erfahrung, muss aber evaluiert und begleitet werden. Das ist die Voraussetzung für eine Durchführung.

**Bernd Kochanek (Landesarbeitsgemeinschaft SELBSTHILFE NRW):** Der größte Hebel für Inklusion ist überhaupt erst einmal die Bereitstellung von vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten und -angeboten. In dieser Situation dürfen wir nicht schwarz-weiß denken, sondern müssen sowohl die Arbeit der Werkstatt für Menschen mit Behinderung dahingehend qualifizieren und die Arbeitsplätze und Arbeitsmöglichkeiten anpassen als auch die Inklusionsbetriebe adressieren, diese in quantitativer Weise auszubauen, und die Instrumente letztlich an die Arbeitgeber und potenziellen Nutzerinnen herantragen.

Dauerhaft sollte meines Erachtens eine Form von Begleitung, Coaching, wie auch immer man das nennen will, installiert sein. Ein Leben mit Behinderung bedeutet doch immer, Höhen und Tiefen zu erleben und durch Krisen zu gehen. Wir wissen, dass das Arbeitsleben auf krisenhafte Verläufe, auf längere Krankheitsphasen etc. oft damit reagiert, diese Menschen auszusortieren. Insbesondere im privatgewerblichen Sektor ist das so. Das ist kein Vorwurf an die böse Privatwirtschaft, sondern liegt ein Stück weit in der Logik der Wirtschaftlichkeit. Überbrückungshilfen könnten Begleitinstitute gewährleisten.

**Monika Labruier (ProjektRouter):** Es geht um die Verstetigung von Inklusionsarbeitsplätzen. Wir haben richtig gute und viele Erfahrungen in Inklusionsbetrieben gemacht, die sich verstärkt um Inklusionsarbeitsplätze erweitern. Es ist wichtig, diese Möglichkeit der Einführung, bevor ein Mensch überhaupt in die Arbeit einsteigt, verstärkter für Einzelinklusionsarbeitsplätze – so nenne ich das einmal – zu nutzen. Es sollte nicht erst jemand kommen müssen, der, nachdem die Arbeitsagentur raus ist, anhand einer Minderleistung, seines Betreuungsaufwandes nachweist, dass mehr Unterstützung benötigt wird. Das erfahren viele als sehr diskriminierend.

Diese guten Erfahrungen können in der Frage weiterentwickelt werden, wie Inklusionsarbeitsplätze aufgebaut werden können, die den Menschen das Unterstützungsangebot in Unternehmen gewährleisten. Wenn die Gruppe als Inklusionsmitarbeiter anerkannt ist, dann kann man sich von der Inklusionsbetriebsabteilung aus weiterentwickeln und das Unterstützungsangebot mitnehmen. Das ist sehr wichtig.

Ich habe noch nie Menschen erlebt, die gesagt haben, dass sie das ausnutzen. Das wird als Wert verstanden, der sehr viel Unsicherheit in Unternehmen abbauen kann. Ich erlebe in Unternehmen, die wir beim Aufbau von Inklusionsabteilungen begleiten, dass sie das mittlerweile untereinander nutzen. Wenn ein Mensch in einem Unternehmen gelernt hat, aber dort keine weitere Perspektive findet, weil Einzelinklusionsarbeitsplätze heute noch nicht möglich sind – sonst könnte er sich im Unternehmen weiterentwickeln und sein Coaching einfach mitnehmen –, dann kann er sich aber in einem anderen Unternehmen mit Inklusionsabteilung weiterentwickeln. Wenn wir uns trauen, viel vertrauensvoller mit

Unternehmen und Menschen zu denken, haben wir gute Möglichkeiten, neben klassischen Planstellen auch weitere Arbeitsplätze aufzubauen.

So ein Inklusionsarbeitsplatz wird viel einfacher, wenn wir erkennen, dass im Grunde die Arbeitsagentur oder die Rentenversicherung als Reha-Leistungsträger die Schlüssel tragen. Denn die ermöglichen ein Lernen und eine Qualifizierung vorab. Nachher, wenn man dann auf der Stelle ist und seine Arbeit erbringen muss, kann es nicht wenige Menschen und das ganze Team unter Druck setzen, denn sie müssen mit dem anderen planen können. Durch eine Verzahnung der heute möglichen Angebote, also weg von einem Einzelansatz hin zu einem Paket, das prozessorientiert eingesetzt werden kann, gewinnen wir sehr viel mehr Unternehmen für Inklusionsarbeitsplätze.

Behinderung ist nicht immer überwindbar und bei manchen Menschen bleibend. Es ist wichtig, dass sie für sich erkennen, dass das kein Makel ist, sondern dass sie eine Idee haben und wissen, wie man das unterstützen kann. Damit lässt sich proaktiv und positiv umgehen. Inklusionsarbeitsplätze lassen sich überall etablieren. Das wird dauern, weil es ein neues Denken und ein neues Verzahnung von Instrumenten ist. Auch als Leistungserbringer müssen wir erst einmal lernen, dass wir nicht in Konkurrenz, sondern miteinander arbeiten. Das wird uns alle erweitern und bereichern.

Ich erlebe zum Beispiel, dass Unternehmen viel früher und mit viel mehr eigenem Geld in die Qualifizierung von Leuten einsteigen wollen. Dann muss das nicht unbedingt die Arbeitsagentur bezahlen, sondern die Unternehmen wollen das machen, weil sie das wertschätzen wollen. Diese Aspekte sollte man nutzen, um den Markt für alle Menschen mit Behinderung zu öffnen.

Ich bitte auch über Folgendes nachzudenken: Wie lange darf ein Mensch, der aus einer Werkstatt kommt, in einem Unternehmen tätig sein, wenn er dann nicht in die Richtung des allgemeinen Arbeitsmarkts geht, weil er merkt, dass ihn das so unter Druck setzt, und sich aus gutem Grund dagegen entscheidet? Mir geht ein Beispiel einer jungen Frau durch den Kopf, die in einer Jugendherberge in Köln arbeitet. Aufgrund ihrer Behinderung sieht sie nur punktuell – sie ist auch nicht immer da – ihre Aufgabe darin, in einem Team bestimmte Handtuchsorten zu sortieren. Sie empfindet das als sehr wertschätzend. Sie wird nie viel Geld verdienen können, aber sie sagt von sich selbst, dass sie angekommen ist. Auf ihrem Schild steht, dass sie Mitarbeiterin der Jugendherberge ist. Sie weiß aber genau, dass es das aufsuchende Coaching, das ihr als Werkstattmitarbeiter zur Verfügung steht, im Unternehmen gibt. Ich bitte darum, zu überlegen, ob es realistisch ist, dass alle Mitarbeiter von Werkstätten im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung unbedingt in den allgemeinen Arbeitsmarkt übergehen müssen, oder ob wir auch über andere Lösungen nachdenken sollten, die Unternehmen stärker einbeziehen, die – das erlebe ich – bereitwillig mehr zahlen, als der Mensch erwirtschaften kann. Dann kann das funktionieren.

**Tanja Krahn (LAG Werkstattträte NRW):** Um die Berührungsängste abzubauen, müssen mehr Begegnungen von Menschen mit und ohne Behinderung geschaffen werden. Das müsste einfach überall möglich gemacht werden – nicht nur, wenn es um die Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt geht, sondern auch im privaten, im sozialen Bereich, im Verein, in der gesamten Gesellschaft.

Zu der zweiten Frage, wie Werkstattbeschäftigte ermutigt werden können, den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wagen. Ich finde es ein bisschen schwierig, diese Frage zu beantworten. Erst einmal müssten positive Beispiele bekannter gemacht werden. Natürlich müssen auch Ängste genommen und alle Fragen beantwortet werden: Was bedeutet ein Wechsel für mich? In meiner Vorstellung würden mich solche Fragen umtreiben. Wie komme ich denn überhaupt dorthin usw.? Das muss also alles geklärt sein.

Es ist auch wichtig, dass eine längerfristige Begleitung durch die Werkstatt stattfindet, und zwar so lange wie der Mensch sie benötigt. Es sollte nicht unbedingt eine Frist gesetzt werden, sodass nicht nach zwei, drei Jahren – ich habe nicht im Kopf, wie lange eine Begleitung dauert – die Zeit vorbei ist und man dann schauen muss, dass man alleine klarkommt.

Eine weitere Möglichkeit wäre es, dass sich mehr Unternehmen mit ihrer Arbeit in den Werkstätten vorstellen, die Beschäftigten sie kennenlernen können und umgekehrt. Es findet zum Beispiel einmal im Jahr der Aktionstag „Schichtwechsel“ bei der BAG WfbM statt, an dem Menschen aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen Tag lang in die Werkstatt gehen, sich die Arbeit dort ansehen und ihren Platz mit einem Menschen aus der Werkstatt tauschen. So etwas könnte zum Beispiel weiter ausgebaut werden. Das wäre eine Möglichkeit.

**Dr. Michael Spörke (SoVD Nordrhein-Westfalen):** Zu den Unterstützungsmöglichkeiten, wie wir diese bewerten und wie diese auszubauen sind. Bezüglich der Unterstützungsmöglichkeiten ist es aus unserer Sicht entscheidend, beim Thema „Zugang zum Arbeitsmarkt“ personenzentriert zu denken. Das bedeutet, dass die vorhandenen Instrumente passgenau für die Menschen sein müssen. Solange wir eher in Strukturen denken, an die sich der Mensch anpassen muss, werden wir trotz vieler Instrumente nicht besser vorankommen. Es muss entscheidend sein, was der Mensch braucht, um auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, welche Unterstützungen er braucht, welche Art der Unterstützung und wie lange.

Wenn wir das Jobcoaching zwar machen, nach zwei Jahren aber damit Schluss ist, der Mensch aber mehr Zeit bräuchte, dann müssen diese Instrumente angepasst werden und passgenau und personenzentriert funktionieren. Diesbezüglich sehen wir auf jeden Fall Nachholbedarf. Das kostet zwar Geld, wer aber Inklusion auf dem Arbeitsmarkt ernst meint, der muss das Geld dafür in die Hand nehmen und diese Instrumente personenzentriert und passgenau nutzen.

Die Instrumente müssen besser ineinandergreifen. Wir haben wirklich so viele. Ich nenne nur ein paar Stichworte. Es gibt die Möglichkeit, das ein Minderleistungsausgleich für Arbeitgeber gezahlt werden kann. Es gibt das Jobcoaching, die Unterstützte Beschäftigung, das Budget für Arbeit usw. Die Dinge müssen wie gesagt – ich wiederhole es noch einmal, weil es so entscheidend ist – personenzentriert nach den Bedarfen ineinandergreifen, und die Bedarfe sind eben unterschiedlich. Menschen sind – Gott sei Dank – unterschiedlich. Die Einschränkungen, die Menschen haben, sind unterschiedlich. Diese Instrumente müssen dann eben abdecken, was jeweils gebraucht wird.

Auch die Wege müssen flexibler sein. Es kann sinnvoll sein, einen Einzelinklusionsplatz zu haben. Es gibt aber auch Inklusionsabteilungen, und diese müssen wirklich gemacht werden. Diesbezüglich sind Kostenträger aufgerufen, flexibler zu sein und nicht zu sagen: Wir finanzieren aber nur dieses oder jenes. Ich gebe ein aktuelles Beispiel. Ein großer Arbeitgeber in NRW wollte eine Inklusionsabteilung mit sechs Plätzen aufbauen. Finanziert wurde ein Platz. Im Endeffekt war der Prozess zu lange und auch die Finanzierung nicht klar. Das darf uns nicht passieren, denn dann kriegen wir es nicht hin. Dann stellen wir uns auf dem Weg zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt selbst ein Bein. Das ist unnötig und einfach nicht sinnvoll. Wir haben heute schon viel über die zu hebenden Potenziale gesprochen. Neben den Potenzialen für uns als Gesellschaft geht es auch um die individuellen Rechte von Menschen, sich entfalten zu können. Dazu gehört auch Arbeit. Deswegen sollten Instrumente so passgenau wie notwendig und so lange wie notwendig eingesetzt werden.

Ich will noch ein Beispiel bringen, das zeigt, warum mir das so wichtig ist. Ich habe das selbst in meinem früheren Arbeitsbereich erlebt. Das ist 15 Jahre her. Ich war in einem Bundesprojekt engagiert. Es ging darum, auf Grundlage der Möglichkeiten des Persönlichen Budgets im Rahmen eines Projekts, das sich JobBudget nannte, den Zugang von der WfbM auf den ersten Arbeitsmarkt durchlässiger zu machen. Leistungspäckchen sollten gepackt werden, die individuell angepasst dazu führen sollten, dass Menschen diesen Weg leichter gehen können. Es waren die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, Behindertenverbände, die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung und weitere involviert. Einiges ist uns gelungen. Als Hauptergebnis musste aber festgehalten werden, dass das eigentliche Ziel nicht erreicht werden konnte, weil das Beharren auf Strukturen und sozusagen auf Förderrichtlinien zu groß gewesen ist. Damit ließ sich die Durchlässigkeit, wie sie wünschenswert gewesen wäre, nicht erreichen. Da müssen wir hin: Personenzentrierung, Personenzentrierung, Personenzentrierung.

**Giulia Maira (Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW):** Frau Butschkau, ich bin Ihnen sehr dankbar, dass Sie noch eine Frage zum § 16i gestellt haben. Wir haben schon sehr viel zum Thema „präventiv“ bzw. „Übergang“ gehört, aber noch nicht über langzeitarbeitslose Menschen gesprochen. Wir haben gehört, dass 57.000 Personen arbeitslos sind, davon wahrscheinlich auch einige mehr als ein Jahr; dann zählt man als langzeitarbeitslose Person.

Der § 16i ist eigentlich ein total super Instrument, denn Unternehmen gehen erst einmal gar kein Risiko ein. Sie können jemanden einstellen, der langzeitarbeitslos ist, also einen Rehabilitanden bzw. Rehabilitandin. Sie erhalten zwei Jahre lang eine Hundertprozentfinanzierung, und die Menschen bekommen einen Coach an die Hand. Das ist eigentlich ein super Instrument mit viel Potenzial. Wir haben nur zwei Fragezeichen.

Zum einen gibt es ein Problem bei der Umsetzung. Das hatten wir schon beim Budget für Arbeit. Das den Jobcentern für § 16i zur Verfügung stehende Budget ist sehr eingeschränkt. Dieses Instrument wird oft nicht angewandt, und damit ist es eigentlich für die Schublade. Das muss unbedingt verändert werden. Wir brauchen einfach Geld, damit dieses Instrument auch genutzt werden kann.

Zum Zweiten gelingt es vielen dann tatsächlich auch, in dem Unternehmen zu bleiben – auch ohne diese zusätzlichen Lohnkostenzuschüsse oder andere Lohnkostenzuschüsse. Es fehlt aber irgendeine Art von Anschlussperspektive, falls ein Übergang nicht gelingt. Dafür brauchen wir etwas. Wir haben als Freie Wohlfahrt ein Modellprojekt vorgeschlagen, bei dem PAT-Mittel wieder in Arbeit statt in Arbeitslosigkeit investiert werden und die Menschen ungefähr 30 % selbst erwirtschaften und 70 % als Lohnkostenzuschuss dazukommt. Wir glauben, dass dieses Modell erfolgreich sein kann, und wünschen uns weiterhin eine Umsetzung für den sozialen Arbeitsmarkt. Noch eine kleine Anmerkung dazu. Für Themen wie den Bereich „Coaching“ wünschen wir uns, dass dabei nicht das Vergaberecht zum Einsatz kommt, denn dann entstehen einfach große Probleme bei der Qualität.

Zu der Frage nach der Beteiligung von Menschen mit Behinderung in diesen Prozessen bzw. den Prozessen der Inklusionsinitiative. Nach meinem Wissensstand findet aktuell keine direkte Beteiligung statt. Es gibt eine indirekte Beteiligung, zum Beispiel durch die Freie Wohlfahrtspflege, durch die Inklusionsvertreter der Inklusionsbetriebe. Auch Claudia Middendorf ist Teil dieser Inklusionsinitiative. Menschen mit Behinderung vertreten dort aber nicht selbst ihre Interessen. Das ist notwendig, um vor allem auch zu schauen, ob die dort besprochenen Dinge praxistauglich sind. Das wäre ein Wunsch für diese Initiative auf Landesebene, die wir als Freie Wohlfahrt prinzipiell begrüßen.

Zum Thema „Unternehmen“ und warum die Aktivitäten aktuell nicht ausreichen. Mit Blick auf die Quote von öffentlichen und privaten Unternehmen wird deutlich, dass es schon möglich ist, ein bisschen mehr zu machen. Wir wissen aber auch, dass es Aufwand ist, sich mit diesem Thema zu beschäftigen. Man muss all die vorhandenen Fördermöglichkeiten durchblicken. Wir haben gesehen, dass das sehr individuell ist. Man kann eigentlich nicht ein Konzept auf viele verschiedene Menschen anwenden, sondern muss genau prüfen, welche Förderung der Mensch braucht. Deswegen ist es ein Aufwand. Wir müssen die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass dieser Aufwand, sich mit diesen Fragen zu beschäftigen, kleiner ist, als eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Das ist der einfachste Weg. Das kann man immer machen. Wir müssen die Rahmenbedingungen für die Unternehmen so verändern, dass am Ende der Aufwand, jemanden einzustellen, kleiner ist, als die Abgabe zu zahlen.

Zum Thema „Vernetzung“. Wir haben schon von Besuchen in Werkstätten zum Beispiel von Inklusionsunternehmen gehört und davon, das stärker zu vernetzen und zu schauen, wo es Menschen in der Beschäftigungsförderung, in der Qualifizierung gibt, die für Unternehmen interessant sein könnten. Das ist der zweite Aspekt.

**Dr. Alexandra Schwarz (Landschaftsverband Rheinland):** Ich würde gerne noch den mehrfach angesprochenen Prozess der Begleitung von Menschen mit Behinderung von der Schule bis zur beruflichen Ausbildung auf den ersten Arbeitsmarkt aufgreifen. Wir sind gerade ein bisschen um die Fragen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und dadurch bedingt auch der Zuständigkeiten herumgeschifft. Aus unserer Sicht ist es ein wichtiger Punkt, dass Änderungen von Zuständigkeiten keine Sollarbeitstellen verursachen dürfen. Es lässt sich in eine vertiefte Diskussion darüber einsteigen, wie ein irgendwie gearteter, glatterer Prozess entstehen kann. So habe ich

viele Anmerkungen gerade verstanden. Dafür stehen wir als Inklusionsämter jederzeit gerne zur Verfügung.

Der Einsatz der Mittel der Ausgleichsabgabe ist für uns auch ein strategischer Hebel. Wir haben seit diesem Jahr eine neue Staffelung. Die Einnahmen werden sich weiter erhöhen. Wir sind gerne dazu bereit, zu schauen, wie wir strategisch in eine Nutzung dieser Mittel einsteigen können. Bei all den nachvollziehbaren Gründen können wir diese aktuell nur in dem rechtlich gegebenen Rahmen verausgaben.

**Claudia Dunschen (unternehmer nrw):** Mich erreichte in der zweiten Fragerunde eine Frage von Frau Schneider, wie der Übergang aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung besser gelingen kann. Erstens braucht es, wenn wir das alle wirklich wollen, auch ein Mindset, damit ein Übergang forciert wird und alle Beteiligten das wollen. Sie baten darum, das ein bisschen konkreter aufzuzeigen.

Ich könnte mir vorstellen, dass Inklusionsbetriebe eine Brückenfunktion darstellen, indem alle Beteiligten Kooperationen stärken. Wir könnten vielleicht eine Prozesskette, eine Förderkette definieren. Mit ihr lässt sich feststellen, welches Potenzial an Mitarbeitern in den Werkstätten vorhanden ist, um in einen Inklusionsbetrieb einzumünden, und dann die Perspektive für den ersten Arbeitsmarkt vornehmen. Das ist kein Projekt, das in einem halben Jahr gelingen kann, sondern das braucht ein gewisses Zeitfenster auf dem Zeitstrahl. Durch gestärkte Kooperation und Verzahnung kann etwas gelingen, wenn es alle Beteiligten wollen.

Vieles im Themenfeld der Inklusion kann nur gelingen, wenn alle beteiligten Partner mitmachen. Die Inklusionsinitiative des Landes – sie wurde schon genannt – trägt zur stärkeren Vernetzung der Partner auf Landesebene bei, bringt sie stärker zusammen und schärft auch das Verständnis füreinander.

**Dirk Strangfeld (Bundesagentur für Arbeit):** Ich beginne mit der Antwort auf die Frage zu den Themen „Qualifikation“ und „Qualifikationserwerb“. Das Thema „Teilqualifizierung“ wurde angesprochen. Bei uns in der Bundesagentur für Arbeit läuft das unter dem Stichwort „Teilqualifikation“ mit dem Ziel, einen Berufsabschluss, also berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen, zu erwerben. Im Grunde genommen wird ein Ausbildungsberuf modularisiert. Die Idee ist, dass Menschen diese Module absolvieren, dann in der Regel zu jedem Modul einen entsprechenden Abschluss, einen Kompetenznachweis, erhalten und am Ende aller, in der Regel sechs Module die externen Prüfungen bei den Kammern ablegen können.

Unser Ziel ist es – es wurde gerade schon angesprochen –, dass junge Menschen – daher gibt es auch häufig die Unterscheidung in unter 25-jährige Personen und ältere – vermehrt eine Ausbildung anstreben. Die berufsanschlussfähigen Teilqualifizierungen ziehen wir eher für die Personengruppen ab 25 Jahren in Betracht. Das ist noch einmal etwas anderes im Vergleich zu dem allgemeinen Qualifikationserwerb. Dazu sage ich gleich noch etwas.

Damit Sie einmal eine Größenordnung gehört haben, habe ich mir die Zahlen dazu geben lassen. Im letzten Jahr haben wir gut 6.700 Teilqualifizierungen in Nordrhein-

Westfalen gemacht. Die Teilqualifizierung haben 383 unter 25-Jährige – diese Möglichkeit gibt es und ist nicht verboten; unser Anspruch ist nur, das anders angehen zu wollen – und 87 schwerbehinderte Personen besucht. Das bedeutet, dass Teilqualifizierungen mit dem Ziel, den Berufsabschluss zu erwerben, auf dieses Thema bezogen – wir haben gerade darüber gesprochen, dass behindertenspezifische Angebote beispielsweise über entsprechende Ausbildungsgänge sichergestellt werden – gar nicht so ausgeprägt sind.

Gleichwohl ist es uns schon wichtig – ich würde es gerne am Beispiel der Werkstätten festmachen –, dass auch behinderte Menschen, insbesondere in den Werkstätten, Zertifikate darüber bekommen, welche beruflichen Fähigkeiten sie erwerben. Es ist schon wichtig, ob das dann eine berufsanschlussfähige Teilqualifizierung ist oder als erworbene Kompetenz darauf einzahlt. Das soll die berufliche Handlungsfähigkeit, gerne mit Bestätigung der Kammer, für den allgemeinen Arbeitsmarkt stärker darstellen.

Es wurde auch eine Frage nach der Durchlässigkeit gestellt. Wir als Bundesagentur für Arbeit haben auf Bundesebene gemeinsam mit den entsprechenden Verbänden das Fachkonzept für die Werkstatt für behinderte Menschen weiterentwickelt. Daraus will ich zwei Aspekte nennen, weil diese im Kontext der gerade gestellten Fragen, wichtig sind. Mit Blick auf den Berufsbildungs- und Arbeitsbereich in der Werkstatt ist es unser Ziel, dass die Befähigung im Berufsbildungsbereich nicht nur darauf einzahlt, gut alleine im Arbeitsbereich arbeiten zu können, sondern sie soll auch sehr stark auf die Nutzung der dort erworbenen Kenntnisse für den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet sein. Das ist für das Mindset ganz wichtig. Man lernt nicht im Berufsbildungsbereich, um im Arbeitsbereich unterwegs zu sein, sondern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Genauso können auch die im Arbeitsbereich entwickelten und erarbeiteten Kenntnisse und Fähigkeiten – das ist deutlich geworden – auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt werden.

Unser gemeinsames Ziel ist es – das läuft gerade –, noch einmal die Werkstattkonzepte zu konkretisieren, Zielvereinbarungen darüber zu schließen und Qualitätszirkel zu entwickeln. Diese Aufgabe hat nicht die Werkstatt alleine, sondern wir nehmen unsere eigenen Berater mit in die Pflicht, denn unser Ziel ist es, dass auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dann auch schwerbehinderte Menschen wirksam sein können.

Zu § 16i, der gerade angesprochen worden ist. Es ist eine Herausforderung – ich vertrete die Jobcenter, die als gemeinsame Einrichtung in Nordrhein-Westfalen geführt werden –, eine Disposition der Haushaltsmittel für fünf Jahre – ich gehe für § 16i von einem fünfjährigen Förderzeitraum aus – treffen zu müssen. Das ist eine Herausforderung, weil in der Regel die Haushaltsmittel und die Dauer der zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel eher eingeschränkt sind. Auf der anderen Seite gehört dazu auch wieder das Mindset, dass ab dem ersten Tag der fünf Jahreszeitraum genutzt wird, um Potenziale zu erkennen und zu entwickeln. Unser Ziel ist keine dauerhafte Förderung, sondern der Versuch, diese fünf Jahre – das ist ein langer Zeitraum – dafür zu nutzen. § 16i ist auch keine spezifisch für schwerbehinderte Menschen ausgelobte Leistung, sondern eine allgemeine Leistung, die die Jobcenter in ihrer Betreuung für langzeitarbeitslose Menschen erbringen.

Zur letzten Frage. Herr Sonne, ich habe Sie so verstanden, dass Sie hören wollen, wie wir unterstützender und dauerhafter unterwegs sein können. Mir ist ein früher Einstieg in den Prozess gerade im Berufsberatungskontext für junge schwerbehinderte Menschen schon wichtig, um dann zu schauen, wie Dinge ausprobiert werden können. Die Praktikumsphasen haben schon eine deutliche Wichtigkeit, damit die Scheu davor verloren geht, auch mit Arbeitgebern zusammenzuarbeiten und zu schauen, was man tatsächlich hinbekommen kann.

Es ist wesentlich, dass wir alle miteinander am Datenaustausch arbeiten und Schwierigkeiten gerade im Datenschutzrecht überwinden. Es muss ein Zusammenspiel der Erkenntnisse der Lehrer, der Erkenntnisse der unterstützenden Organisationseinheiten und Rückmeldungen der Arbeitgeber geben, um daraus einen aufeinander aufbauenden Prozess zu initiieren, der die Chancen und Möglichkeiten sehr stark im Fokus hat. Wir müssen diesen aufeinander aufbauenden Prozess und den Austausch von Informationen, um am Ende dem Jugendlichen zu helfen, stärker fokussieren.

Auch die Arbeitgeberseite möchte ich gerne ansprechen. Seitens unserer Agenturen sind Kollegen im Rahmen unseres Arbeitgeber-Services unterwegs, um mit Unternehmen in den Kontakt zu treten und Potenziallandkarten, also die Struktur von Beschäftigung, anzusprechen. Ich gebe ein Beispiel. Die Demografie habe ich gerade angesprochen. Darin steht die Ausbildung und welches inländische Potenzial vorhanden ist, um schnell unterstützen zu können. Dafür stehen auch – die Zahl hatte ich gerade genannt – die schwerbehinderten Menschen zur Verfügung. Das hat damit zu tun, auch einfach einmal Situationen zu beschreiben.

Ich war beispielsweise im Handwerk bei einigen Innungsveranstaltungen unterwegs. Es ist schon etwas anderes, zu sehen, wie viele Menschen durch Demografie den Arbeitsmarkt verlassen und wie viele durch Ausbildung nachkommen. Es gibt eine große Lücke. Ich sage es sehr deutlich: Die Altersstruktur der Menschen, auf die ich dort treffe, zeigt gerade im Handwerksbereich, dass viele darüber nachdenken müssen, was denn aufgrund des Alters bei ihnen in zehn Jahren passiert. Diese Themen wollen wir uns miteinander erschließen. Dazu gehört aber auch, was wir in Bildung investieren. Insofern sind auch Menschen – ob behinderte und nichtbehinderte Menschen – in Berufsvorbereitung, Ausbildung oder Qualifizierung bei uns genannt. Nicht zuletzt schauen wir uns auch das ausländische Potenzial an.

Unser Ziel ist es aber, dass wir das, was wir im Inland haben, aktivieren und damit dann auch unterwegs sein müssen. Genau das ist das Thema. Wir müssen auf der Bewerber- und auf der Arbeitgeberseite dafür werben, dass das eine Hilfe, eine Unterstützung ist. Das ist keine Goodwill- oder ehrenamtliche Aktion, sondern dient ganz zweifellos dazu, dass Menschen auch über eine Beschäftigung ihre Erfüllung finden und Arbeitgeber ihre wirtschaftliche Leistung weiterhin darstellen können.

**Vorsitzender Josef Neumann:** Herzlichen Dank. Ich schaue noch einmal in die Runde der Abgeordneten. Gibt es noch eine Nachfrage? – Das ist nicht der Fall.

Wir sind am Ende unserer Anhörung. Die Beiträge der Sachverständigen und die Fragen der Abgeordneten haben gezeigt, wie wichtig dieses Thema „Inklusion und Arbeitsmarkt“

ist. Dazu liegen zwei Anträge der Fraktionen vor. Das Thema „Menschen mit Behinderung“ ist im Ausschuss mit großer Übereinstimmung und Einmütigkeit immer auf sehr breiten Schultern getragen worden. Wir werden mit der Auswertung der Anhörung schauen, in welche Richtung gegebenenfalls weitere politische Gemeinsamkeiten und Initiativen getroffen werden können.

Ich danke den Sachverständigen für Ihre Bereitschaft, uns für Fragen zur Verfügung gestanden zu haben, und wünsche Ihnen eine gute Heimreise. Das Protokoll der heutigen Veranstaltung ist nach der Fertigstellung auf der Internetseite des Ausschusses einsehbar.

Für alle, die sich noch viel mehr mit dem Thema beschäftigen und Fragen zusammenführen wollen, sei noch der Hinweis erlaubt, dass sich auf der Internetseite [www.mags.nrw/inklusionsportal-angebote-und-hilfen](http://www.mags.nrw/inklusionsportal-angebote-und-hilfen) ganz vieles, Angebote, Strukturen, Ansprechpartner, Unternehmen, die sich damit beschäftigen, nachlesen lässt. Man muss die Welt nicht immer neu erfinden. Ich gebe den Hinweis sehr gerne, dass das Land mit seinen Partnerinnen und Partnern einiges zu dem Thema bereitstellt.

Ich wünsche Ihnen einen schönen Tag. Die Kolleginnen und Kollegen Abgeordneten sehe ich heute um 15.30 Uhr noch einmal. Vielen Dank.

gez. Josef Neumann  
Vorsitzender

**Anlage**

29.01.2026/04.02.2026

**Anhörung von Sachverständigen**  
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales

**NRW muss funktionieren: Zeit für echte Inklusion auf dem Arbeitsmarkt**  
Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/15584

am Mittwoch, dem 14. Januar 2026  
10.00 bis (max.) 13.00 Uhr, Raum E3 D01, Livestream

### Tableau

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Dr. Michael Spörke Abteilung Sozialpolitik und Kommunales Sozialverband Deutschland e.V. Landesverband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	<b>Dr. Michael Spörke</b> Julia Kuhn	<b>18/3295</b>
Hartmut Krabs-Höhler Vorstandsvorsitzender Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	<b>Giulia Maira</b>	<b>18/3276</b>
Ulrike Lubek Direktorin Landschaftsverband Rheinland Köln	<b>Dr. Alexandra Schwarz</b>	---
Johannes Pöttering Hauptgeschäftsführer unternehmer nrw Düsseldorf	<b>Claudia Dunschen</b>	<b>18/3318</b>
Roland Schüßler Vorsitzender der Geschäftsführung Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit Düsseldorf	<b>Dirk Strangfeld</b> Claudia Heede	<b>18/3301</b>
Wolfgang Trefzger Geschäftsführer Bildung & Fachkräfte Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V. Düsseldorf	<b>Wolfgang Trefzger</b>	<b>18/3333</b>
LAG SELBSTHILFE NRW e.V. Münster	<b>Bernd Kochanek</b>	<b>18/3300</b>

<b>eingeladen</b>	<b>Teilnehmer/innen</b>	<b>Stellungnahme</b>
ProjektRouter gGmbH Köln	<b>Monika Labruier</b> Tanja Aholte	<b>18/3282</b>
Tanja Krahn Vorsitzende Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte Nordrhein-Westfalen Wuppertal	<b>Tanja Krahn</b> Joachim Schreiber	<b>18/3299</b>
Hanna Philipps Henkel AG & Co KGaA Diversity, Equity Inklusion Düsseldorf	----	----