

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

7. Januar 2026

Zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 14. Januar 2026

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

Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen zukunftsfähig und inklusiv aufstellen – Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 18/16924

Gerne nehmen wir im Rahmen der o.g. Anhörung Stellung. Inklusion am Arbeitsmarkt ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Anliegen und ein wesentlicher Bestandteil von Teilhabe. Arbeit bedeutet für Menschen weit mehr als die Sicherung des Lebensunterhalts: Sie schafft soziale Kontakte, stärkt Selbstwirksamkeit und ermöglicht ein selbstbestimmtes Leben. Zugleich ist Inklusion auch arbeitsmarktpolitisch von großer Bedeutung. Der demografische Wandel, regionale und branchenspezifische Fachkräfteengpässe machen deutlich, dass die Potenziale von Menschen mit Behinderungen stärker genutzt werden sollten.

Viele Unternehmen in Nordrhein-Westfalen leben Inklusion. Sie beschäftigen Menschen mit Behinderungen, sichern Arbeitsplätze auch in schwierigen Zeiten, ermöglichen im Bedarfsfall barrierefreie Arbeitsplätze, Qualifizierung und schaffen individuelle Lösungen. Inklusion ist damit vielerorts gelebte betriebliche Praxis und geht mit viel Engagement der Betreibe einher. Inklusion gelingt aber nicht automatisch, sondern ist eine Daueraufgabe, die verlässliche Rahmenbedingungen, passgenaue Unterstützung und eine gute Zusammenarbeit aller Akteure erfordert. Inklusion am Arbeitsmarkt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nur im Zusammenspiel aller Beteiligten erfolgreich gestaltet werden kann.

Inklusion braucht gute Rahmenbedingungen

Inklusion am Arbeitsmarkt kann nur dann dauerhaft gelingen, wenn die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen insgesamt stimmen. Leistungsfähige Unternehmen, Investitionen, Wachstum und Beschäftigung sind die Grundlage dafür, dass Arbeitsplätze entstehen, weiterentwickelt und individuell ausgestaltet werden können. Gute Rahmenbedingungen stärken daher nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und den Arbeitsmarkt insgesamt, sondern sind auch eine zentrale Voraussetzung für gelingende Inklusion. Nachhaltige Beschäftigung entsteht dort, wo passgenaue Lösungen vor Ort möglich sind, Betriebe Handlungsspielräume haben und Unterstützungsstrukturen verlässlich, transparent und praxistauglich sind. Dies gilt auch und gerade für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.

Wirtschaft ist vielfältig engagiert

Inklusion ist betriebliche Realität und ist von großer Vielfalt geprägt. Unternehmen unterscheiden sich nach Größe, Branche, Tätigkeitsprofil und regionalen Rahmenbedingungen. Ebenso vielfältig sind Behinderungsarten, individuelle Unterstützungsbedarfe und berufliche Qualifikationen. Nicht jeder Arbeitsplatz ist gleichermaßen für jede Form von Behinderung geeignet, und nicht jeder Mensch mit Behinderung kann unabhängig von Qualifikation, gesundheitlicher Situation und Mobilität jede Tätigkeit ausüben. Hinzu kommt, dass der überwiegende Teil der Behinderungen erst im Laufe des Erwerbslebens entsteht und häufig nicht sichtbar ist. Einige Beschäftigte geben ihre Behinderung dem Arbeitgeber gegenüber nicht bekannt, was auch erklärt, warum statistische Erhebungen die tatsächliche Situation nur eingeschränkt abbilden können. Daher ist es auch nicht sachgerecht, der Privatwirtschaft pauschal die Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht vorzuwerfen.

Die Unternehmen kommen ihrer Verantwortung nach: Sie prüfen freie Arbeitsplätze auf ihre Eignung für schwerbehinderte Menschen und binden die Agenturen für Arbeit ein. Sie gestalten Arbeitsplätze leidensgerecht um, passen Aufgabenprofile an und ermöglichen Wiedereingliederung nach Krankheit oder Unfall. Sie arbeiten eng mit Schwerbehindertenvertretungen, Betriebsräten, Integrationsämtern und Beratungsstellen zusammen.

Das Engagement der Unternehmen wird durch die Arbeitgeberverbände flankiert. unternehmer nrw und ihre Mitgliedsverbände informieren kontinuierlich über Förderinstrumente, rechtliche Rahmenbedingungen und Ansprechpartner und bringen die Perspektive der Wirtschaft aktiv in Gremien und Initiativen auf Landesebene ein. Sie ermöglichen den Erfahrungsaustausch, damit Beispiele guter Praxis Verbreitung finden. Die Bildungseinrichtungen der Unternehmensverbände bieten Schulungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche an.

Herausforderungen anerkennen

Trotz des Engagements kommen die Betriebe in der Praxis häufig an Grenzen. Wenn Inklusion nicht gelingt oder nur unter erheblichem Aufwand umgesetzt werden kann, liegt dies in der Regel nicht an fehlender Bereitschaft, sondern an bestehenden Herausforderungen. Diese Herausforderungen lassen sich nicht mit Quoten oder höheren Ausgleichsabgaben lösen. Entscheidend ist vielmehr, bestehende Instrumente wirksamer, passgenauer und praxistauglicher auszugestalten.

- **Matching am Arbeitsmarkt:** In vielen Regionen können die Agenturen für Arbeit trotz intensiver Bemühungen keine passenden Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung für offene Stellen vorschlagen. Ursachen sind häufig spezielle stellenbezogene Qualifikationsbedarfe, Mobilitätsfragen und regionale Disparitäten.
- **Lange bürokratische Verfahren:** Die Beantragung und Bewilligung von Förderleistungen, technischen Hilfsmitteln oder baulichen Anpassungen ist häufig zeitaufwendig. Prozesse dauern nicht selten mehrere Monate, ein Zeitraum, der insbesondere bei Neueinstellungen und während der Probezeit kaum praktikabel ist.
- **Unklare Zuständigkeiten:** Unternehmen sehen sich mit einer Vielzahl von Akteuren konfrontiert. Die Abgrenzung der Zuständigkeiten ist komplex und für Betriebe oft schwer nachvollziehbar. Erst auf Anregung der Wirtschaft wurden bundesweit die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) ins Leben gerufen. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung.
- **Rechtliche Komplexität:** Präventionsverfahren, besonderer Kündigungsschutz, Zusatzurlaub, Teilzeitanprüche und weitere Sonderregelungen erfordern ein hohes Maß an rechtlicher Expertise und organisatorischem Aufwand, der insbesondere kleine und mittlere Unternehmen vor große Herausforderungen stellt.
- **Mangelnde Anreize für Übergänge aus der WfbM:** Übergänge aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in den ersten Arbeitsmarkt gelingen selten, da für die betroffenen Menschen häufig das sogenannte Rentenprivileg dominiert. Auch für Unternehmen sind die Anreize gering, da Förderungen befristet sind.

Kooperationen, Beratung und Praxisnähe stärken

Aus Sicht von unternehmer nrw braucht es eine konsequente Weiterentwicklung der bestehenden Instrumente und Strukturen. Eine zentrale Rolle dabei spielen

die Beratungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote. Erforderlich ist es daher die Rollen der beteiligten Akteure sachgerecht zu berücksichtigen und vorhandene Netzwerke zu stärken.

- **Beratung und Vermittlung verbessern:** Ein effizienteres und schnelleres Matching zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderungen und offenen Stellen ist zentral. Dabei müssen Qualifikationen, individuelle Stärken und regionale Rahmenbedingungen stärker in den Blick genommen werden.
- **Qualifizierung stärken – Teilqualifizierungen nutzen:** Eine bessere Verzahnung von Qualifizierungsangeboten, betrieblichen Bedarfen und individuellen Kompetenzen ist Voraussetzung für dauerhafte Beschäftigung. Teilqualifizierungen können dazu einen sehr guten Beitrag leisten. Auch in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sollten praxis- und betriebsnahe Qualifizierungen mehr in den Fokus rücken.
- **Zuständigkeiten klarer gestalten:** Unternehmen benötigen transparente Verfahren und eindeutige Ansprechpartner. Komplexe Abgrenzungsfragen zwischen verschiedenen Leistungsträgern dürfen nicht zu Lasten der Betriebe und der betroffenen Beschäftigten gehen.
- **Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) stärken:** Die EAA haben sich als praxisnaher und verlässlicher Ansprechpartner bewährt. Insbesondere in NRW gelingt eine gute Zusammenarbeit mit den EAA und den verschiedenen Akteuren. Daher sollte ihre Rolle als Lotse im Förderdschungel weiter ausgebaut werden.
- **Digitalisierung und KI gezielt nutzen:** Digitale Assistenzsysteme, barrierefreie Anwendungen und neue Technologien bieten zusätzliche Chancen für Inklusion. Diese Potenziale sollten konsequent gehoben werden. Denkbar ist z.B. einen Inklusionspreis seitens des Landes auszuloben, der gezielt Projekte und Initiativen würdigt, die durch digitale und intelligente Tools Inklusion unterstützen.
- **Brückenfunktion der Inklusionsbetriebe stärken:** Inklusionsbetriebe verfügen über umfassende Erfahrungen und können noch stärker als bisher als Brücke in den Arbeitsmarkt fungieren. Voraussetzung dafür ist, dass die Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb von Beginn an mit dem Ziel des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt verbunden ist.
- **Netzwerke und gute Praxis sichtbar machen:** Die Inklusionsinitiative NRW leistet einen wertvollen Beitrag, die beteiligten Partner auf Landesebene stärker zu vernetzen und bereits vorhandene Netzwerke und Kooperationen sichtbar zu machen. Zudem werden durch die Initiative erfolgreiche Praxisbeispiele vorgestellt. Dies sind gute Ansätze, die es weiter zu verfolgen gilt.