

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/247**

Alle Abgeordneten



**Fachgruppe
Behinderung und Rehabilitation**

Rudolf Diesel Str. 5
48282 Emsdetten

Telefon: 02572/82023
Telefax: 02572/84842
Mobil: 0177-7097070

tenambergen@paritaet-nrw.org
Rückfragen an: Thomas Tenambergen

**Stellungnahme zur Anhörung zum Antrag der Fraktion der CDU und Bündnis 90/Die Grünen
Drucksache 18/1353**

Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen

Mit o.g. Antrag haben die Fraktionen der CDU und Bündnis 90/ Die Grünen eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung angeregt.

Ziel ist es, alle verfügbaren Potenziale zu aktivieren, um den Arbeits- und Fachkräfteengpässen auf mehreren Ebenen und über die gesamte Qualifizierungszeit von Menschen zu begegnen.

Basis der nachgehenden Stellungnahme ist der Sachverhalt, dass die Zielerreichung auch durch eine intensive Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes sowie die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgen muss und kann.

Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt

Im Jahresverlauf 2022 (Stand Oktober 2022) lag die Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen in NRW unter den Vorjahreswerten. Im Monat Oktober 2022 waren 50.277 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet, das waren 2,1 Prozent weniger als noch im Oktober 2021. Doch diese Entwicklung trügt. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist in den vergangenen Jahren während der Lockdowns zur Bekämpfung der Corona-Pandemie deutlich angestiegen. Diese Steigerung konnte noch nicht wieder abgebaut werden. Im Oktober 2022 waren es 3.029 Personen oder 6,4 Prozent mehr als im Oktober 2019 (Bundesagentur für Arbeit RD NRW, November 2022).¹

Grundsätzlich ist die Chance einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung geringer als für Menschen ohne eine Behinderung. Die positive Wirkung des Arbeitsmarktes vor der Corona Pandemie kam für diese Zielgruppe verspätet und nicht im gleichen Umfang an. Arbeitslose ohne Schwerbehinderung konnten mehr als doppelt so häufig eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder eine Ausbildung oder sonstige Maßnahme beginnen. So betrug die Chance

¹ Bundesagentur für Arbeit RD NRW, Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen, Nov. 2022

auf Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durchschnittlich 5,6 Prozent, bei den schwerbehinderten Arbeitslosen lediglich 2,6 Prozent.²

Auch der Einstieg in eine berufliche (duale) Ausbildung weist Barrieren für Menschen mit Behinderung auf. Der Bericht zum Ausbildungsmarkt in NRW Berichtjahr 2021/22 der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit führt hierzu aus:

„Analysiert man die Bewerbergruppen (für eine Berufsausbildung), so können zwei unterschiedliche Gründe für eine höhere Wahrscheinlichkeit identifiziert werden, am Ende keinen Ausbildungsplatz gefunden zu haben. Zum einen sind dies Hemmnisse, die in der Person zu finden sind, zum Beispiel ein gesundheitliches Handicap oder ein fehlender Schulabschluss. So blieben 8,9 Prozent der Jugendlichen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 ohne Ausbildungsplatz, bei den Ausbildungssuchenden ohne Schulabschluss waren es 9,0 Prozent.“³

Im Jahr 2021 wurden bundesweit 6.969 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG und § 42m HwO) gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 1,5 % an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Auch hier ging die Zahl, insbesondere wegen der Corona Pandemie, um 3,7 % zurück. Doch nicht nur eine Pandemie ist hier ein Hindernis.⁴

Festzuhalten ist dabei, dass der Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowohl für Menschen mit einem Handicap, die gut qualifiziert sind und ebenso für diejenigen, die eher eine Ausbildung oder Anstellung in einfachen Tätigkeiten suchen, vielfach schwierig und prekär ist.

Steigerung der Wertschätzung in der Gesellschaft für die duale Ausbildung

Die Wertschätzung der Gesellschaft für das duale Ausbildungssystem zu steigern wird begrüßt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade für Menschen mit Behinderung das duale Ausbildungssystem flexibel gestaltet werden muss und diverse Ausbildungsmöglichkeiten in Unternehmen oder auch in Kombination zwischen Bildungsträger und Unternehmen zur Verfügung stehen sollen. Arbeitgeber*innen müssen auf das flexible Ausbildungssystem und Unterstützungssystem hingewiesen werden.

Möglich sind:

- die Ausbildung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen (§ 64 BBiG/§ 42p HwO) mit Nutzung von unterstützenden Strukturen (Bsp. ausbildungsbegleitende Hilfen, Integrationsfachdienste etc.),
- die Anwendung von Nachteilsausgleich bei Durchführung und Prüfung der Ausbildung (§ 65 BBiG/§ 42q HwO) sowie
- Ausbildungsgänge, die ausschließlich bei besonderer Art und Schwere der Behinderung vorgesehen sind, wenn eine Ausbildung gemäß § 5 BBiG nicht oder nicht unmittelbar möglich ist (§ 66 BBiG/§ 42r HwO).

Inklusion am Übergang von der Schule in den Beruf möglichst mit einer anschließenden Ausbildung bedeutet, die Regelangebote der Berufsvorbereitung, der Ausbildungsförderung und beruflichen Bildung so zu gestalten, dass sie für alle Jugendlichen zugänglich sind – unabhängig davon, ob mit vorübergehenden sozialisationsbedingten, gesundheitlichen oder dauerhaft wirkenden Beeinträchtigungen. Dazu braucht es nicht zuletzt individualisierte Unterstützungsleistungen der verschiedenen

² siehe ebenda Nr. 1

³ Bundesagentur für Arbeit RD NRW, Der Ausbildungsmarkt in NRW Berichtjahr 2021/22, Okt. 2022

⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2022

Leistungsträger und Schulen. Barrierefreiheit und Chancengleichheit müssen durch eine angemessene Finanzierung von persönlicher Assistenz, Pflege, Kommunikationshilfen, Nachteilsausgleichen etc. gewährleistet werden.⁵

Abzuleitende Forderungen für eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive:

- Das duale Ausbildungssystem ist auch auf die besonderen Bedingungen für Menschen mit Beeinträchtigung angepasst. Arbeitgeber*innen müssen verstärkt motiviert werden im Zuge eines Fachkräftemangels (und nicht nur dann) ihr Unternehmen diverser und inklusiv zu gestalten.
- Gerade in großen Unternehmen und Behörden sollten die vielfach starren Abläufe zur Gewinnung von Auszubildenden um alternative „Laufbahnen“ für Menschen mit Behinderung mit besonderer Förderung und Unterstützung erweitert werden.

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufsorientierung, die duale Ausbildung und die Meistergründung einschließlich erweiterter Kooperationsmöglichkeiten von Berufskollegs untereinander sowie auch kreis- und länderübergreifend

Berufliche Orientierung für Jugendliche mit Behinderung erfolgt in NRW im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA). Für Jugendliche mit Handicap ist der Einstieg in den Beruf vielfach eine besondere Herausforderung, insbesondere wenn eine betriebliche Ausbildung oder Beschäftigung angestrebt wird.

Mit dem Baustein **KAoA-STAR - Schule trifft Arbeitswelt** wird das Ziel verfolgt, Jugendlichen in allen Schulformen ab der 8. Klasse den Zugang zur Arbeits- und Berufswelt zu ermöglichen und mit ihnen realistische berufliche Perspektiven zu erarbeiten. Potenziale, Interessen sowie berufsrelevante Kompetenzen werden dabei ermittelt und gefördert. Ein zentraler Baustein ist, dass die Schüler*innen erste berufspraktische Erfahrungen durch Berufsfelderkundungen und gezielte Praktika in Betrieben sammeln und der Übergang von der Schule ins Berufsleben begleitet wird.⁶

Bereits hier müssen sie einen umfangreichen Überblick über die vielfältigen Möglichkeiten der beruflichen dualen Ausbildung erhalten. Die individuelle Anpassung der Ausbildungsinhalte oder der Einsatz von spezifischen Unterstützungsangeboten untermauern die Entscheidungsfindung und das Selbstvertrauen, einen derartigen Schritt zu gehen.

Abzuleitende Forderungen für eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive:

- Die bestehenden Elemente der Berufsorientierung und Einstieg in eine duale Ausbildung sind noch zielgerichteter und individueller auf die Bedingungen des einzelnen Menschen mit Behinderung auszurichten. Hiermit wird der Mensch mit Behinderung eine inklusivere Teilhabe erleben.
- Alle dualen Ausbildungsgänge müssen bei Bedarf an die individuellen Bedarfe des Menschen angepasst werden und mit z.B. Assistenz oder Coaching untermauert werden.
- Formelle Hindernisse bei der Anwendung von Nachteilsausgleich, bei Durchführung und Prüfung der Ausbildung (§ 65 BBiG/§ 42q HwO) sowie Anerkennung von Ausbildungsgängen, wenn eine Ausbildung gemäß § 5 BBiG nicht oder nicht unmittelbar möglich ist (§ 66 BBiG/§ 42r HwO), müssen verwaltungsarm abgebaut werden.
- Die Vermittlung in Ausbildung - das Matching zwischen den Personen und betrieblichen Ausbildungsplätzen - sollte durch Fachkräfte umgesetzt und unterstützt werden – insbesondere

⁵ Inklusive Wege in Ausbildung?! Eine Arbeitshilfe zur Begleitung von Jugendlichen mit Behinderungen am Übergang von der Schule in eine Ausbildung oder Beschäftigung, Paritätischer Gesamtverband, Berlin 2019

⁶ https://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/inklusionsamt/uebergang_schule_beruf_1/star/star.jsp

bei „besonders betroffenen“ Personen mit Behinderung (gem. § 192 SGB IX) z.B. durch IFD-Fachkräfte.

Maßnahmen zur Aktivierung von Personengruppen, deren Anteil an der Erwerbsbeteiligung bisher geringer ist – auch unter Berücksichtigung von entsprechenden Angeboten aus zivilgesellschaftlichen Organisationen

Die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung baut auf ein umfangreiches Paket an Instrumenten auf, die von den verschiedenen Leistungsträgern zur Verfügung gestellt werden. Diese sind insbesondere die Agentur für Arbeit, weitere Rehabilitationsträger, die Jobcenter und die Inklusionsämter der Landschaftsverbände.

Trotz dieses umfangreichen Angebotes ist die Zurückhaltung der Arbeitgeber*innen vielfach ausschlaggebend und eine Nutzung der bestehenden Potentiale an Arbeitsleistung bei Menschen mit Behinderung erfolgt nicht.

Ein Baustein zur Steigerung der Motivation der Unternehmen ist der Ausbau des Netzes an einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen (§ 185a Abs. 1 SGB IX). Sie informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber*innen bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.⁷

Zusätzlich verfügt NRW über ein ausgeprägtes Netz an Integrationsfachdiensten nach §§ 192 SGB IX ff, die Arbeitgeber*innen bei bestehenden Beschäftigungen von Arbeitnehmer*innen mit Beeinträchtigung unterstützen. Sie beraten und begleiten aber auch Unternehmen zur Einstellung eines Menschen mit Behinderung in Ausbildung oder Beschäftigung. Die in der Vergangenheit erfolgte Beauftragung der Integrationsfachdienste für die Vermittlung von Menschen mit Behinderung – insbesondere „besonders betroffene“ Menschen gem. § 192 SGB IX - ist in den meisten Regionen von Seiten der Agentur für Arbeit eingestellt worden. Die Wiederaufnahme könnte die Vermittlung wesentlich unterstützen.

Die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen als auch die Integrationsfachdienste in NRW sind aktiv im Rahmen der Arbeits- und Fachkräfteoffensive einzubinden, um gegenüber den Arbeitgebern die Möglichkeiten der Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung bekannter zu machen und individuell anzupassen. Eine im Anschluss an die Vermittlung für beide Seiten weiter zur Verfügung stehende begleitende Unterstützung hat sich dabei als besonders zielführend erwiesen.

Abzuleitende Forderungen für eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive:

- Die Arbeit der einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen (§ 185a Abs. 1 SGB IX) und der Integrationsfachdienste sind Unternehmen noch bekannter zu machen.
- In den zur Verfügung stehenden Netzwerken mit Arbeitgeber*innen ist die Einbindung von Menschen mit Behinderung in der Bewältigung des Fachkräftemangels durch Best practice Beispiele darzustellen und Arbeitgeber*innen zur Nutzung zu motivieren. Das z.B. von der ProjektRouter gGmbH in Köln mitentwickelte Unternehmens-Netzwerk mittlerer und großer Unternehmen zeigt, welche Möglichkeiten für ein Zusammenspiel flexiblerer Unternehmensabläufe mit Coaching- und Unterstützungs-Strukturen eröffnet werden können.
- Die Landesregierung sollte im Rahmen der Arbeits- und Fachkräfteoffensive eine Vereinbarung mit der Agentur für Arbeit anstreben, dass zumindest für „besonders betroffene“ Menschen die Vermittlung durch den IFD wieder verfügbar gemacht wird.

⁷ Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV), BIH 2021

- Das Angebot „Übergang Psychiatrie“ der Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe soll landesweit ermöglicht werden. Hiermit werden seit Jahren erfolgreich Menschen mit psychischer Beeinträchtigung unterstützt und in Ausbildung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt.

Bestehende und neue Instrumente zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung stärken

Inklusionsunternehmen nach § 215 SGB IX verfügen in der Regel über qualifiziertes Personal zur beruflichen Ausbildung. Die aktuellen Bedingungen führen jedoch vielfach dazu, dass wenige Ausbildungsplätze angeboten werden. Eine Ausbildungsplatzinitiative bei den Inklusionsunternehmen in NRW wäre zu begrüßen, ist allerdings abhängig von den zur Verfügung stehenden Ressourcen der Unternehmen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsunternehmen hat sich dieses Themas angenommen und eine Ausbildungsoffensive in Inklusionsunternehmen angestoßen. Aktuell werden dort Bedarfe anhand einer Mitgliederbefragung erhoben, Informationen recherchiert und Praxisbeispiele gesammelt. Im Sommer 2023 wird sie mit einem umfangreichen Informationsportal online gehen, das sowohl Ausbildungsinteressierte als auch Inklusionsunternehmer*innen über den Ausbildungskosmos informiert.⁸

Hemmnisse für die Ausbildung der Menschen mit Behinderung in Inklusionsunternehmen müssen im Zuge der Arbeits- und Fachkräfteoffensive formuliert werden und gemeinsam zwischen den Beteiligten der Offensive, insbesondere von den Leistungsträgern, abgebaut werden.

Abzuleitende Forderungen für eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive:

- Eine Ausbildungsoffensive in Inklusionsunternehmen ist anzustoßen bzw. in Kooperation mit den Aktivitäten auf der Bundesebene in NRW besonders zu forcieren.

Ergänzende Instrumente des SGB IX zur Teilhabe am Arbeitsleben

Mit Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes hat der Gesetzgeber neue Instrumente zur Teilhabe am Arbeitsleben eingeführt. Zwei Ansätze stehen dabei auch für eine Einbindung bzw. Hinführung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Auch in NRW zeigt sich hier noch deutliches Potenzial für verstärkte Umsetzung.

Das **Budget für Arbeit** und das **Budget für Ausbildung** stehen als neue Formen von Arbeitgeber*innenzuschüssen zur Verfügung. Hierbei werden insbesondere Menschen aus den Werkstätten angesprochen, mit dieser Form der Unterstützung den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wagen. Ergänzend sind hier auch Anleitung und Begleitung für Menschen mit Behinderung vorgesehen. Hierfür stehen die Integrationsfachdienste oder Anbieter der Eingliederungshilfe zur Verfügung. Die Landschaftsverbände in NRW haben den Ansatz eines Budgets für Arbeit (kein Persönliches Budget) über Mittel der Ausgleichabgabe bereits vorher und mit erweitertem Zugang für weitere Menschen mit Behinderung (auch außerhalb der Werkstätten) durchgeführt. Die positiven Erfahrungen sollten auch in die Arbeits- und Fachkräfteinitiative des Landes einfließen und genutzt werden. Die positiven Erfahrungen in Westfalen mit der „Werkstattalternativen“ sollte landesweit nutzbar gemacht werden. Zudem sollte die Möglichkeit der vollumfänglichen Sozialversicherung – also auch die Zahlung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung – für NRW geprüft werden. Dies würde die Attraktivität für die betroffenen Menschen erhöhen und wird in Baden-Württemberg im Rahmen des Programms „Arbeit Inklusiv“ bereits seit vielen Jahren genutzt.

⁸ <https://bag-if.de/update-zum-bag-if-ausbildungsprojekt/>

Mit dem **Instrument der „Anderen Leistungsanbieter“** hat der Gesetzgeber eine Alternative zur Werkstatt für Menschen mit Behinderung vorgesehen. Gerade der hier benannte betriebsintegrierte Beschäftigungsansatz soll den Übergang aus dem aktuellen Status eines arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses fördern. Mit diesem Schritt können Menschen aus Werkstätten schrittweise und passgenau auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geführt werden. Aktuell scheitern viele Träger, die sich um eine Anerkennung als „andere Leistungsanbieter“ bemühen, an hohen bürokratischen Hürden und sehr langen Bearbeitungszeiten der Leistungsträger.

Abzuleitende Forderungen für eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive:

- Die Arbeits- und Fachkräfteoffensive sollte gegenüber den Leistungsträgern der Eingliederungshilfe eine verstärkte aktive Nutzung der neuen Instrumente zur möglichen Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt im SGB IX einfordern.
- Die Inklusionsämter bei den Landschaftsverbänden sollten unterstützt werden bei der Fortführung regional geschaffener Förderprogramme zur Finanzierung von Budgets für Arbeit über die Zielgruppe der Leistungsempfänger der Eingliederungshilfe hinaus.

Coaching und Arbeitsassistenz als regelhafte Unterstützung stärken

Wenn Beschäftigte am Arbeitsplatz auf Barrieren treffen, die weder durch eine individuelle Arbeitsgestaltung noch durch Unterstützung von Kolleg*innen abgebaut werden können, kann eine Arbeitsassistenz in Frage kommen. Arbeitsassistenzen gleichen behinderungsbedingte Nachteile auf einem (wettbewerbsorientierten) Arbeitsmarkt aus.

Assistenzpersonen kompensieren Funktionsbeeinträchtigungen der beschäftigten Menschen, indem sie anfallende Tätigkeiten übernehmen, die von dem beschäftigten Menschen dauerhaft nicht selbst übernommen werden können.

Dabei nehmen sie der Assistenznehmer*in nicht die komplette Arbeit ab. Vielmehr muss der schwerbehinderte Mensch den inhaltlichen Kernbereich der vertraglich vereinbarten Aufgaben selbst erledigen.

Entsprechende Assistenzangebote können auch die Tätigkeit in einer dualen Berufsausbildung unterstützen und den Mensch mit Behinderung auf dem Weg in die fachliche Qualifikation begleiten.⁹

Neben einem vielfach dauerhaften Angebot von Arbeitsassistenz können auch befristet tätige Job Coaches eingebunden werden. Hierbei steht nicht die dauerhafte Kompensation von Funktionsbeeinträchtigungen im Mittelpunkt, sondern die zielgerichtete Anpassung der Arbeitsbedingungen.

Jobcoaching ist ein Angebot für Menschen mit Behinderung und Betriebe, die an einem Arbeitsplatz Schwierigkeiten haben – zum Beispiel, weil die Anforderungen des Jobs nicht gut zur Behinderung und den damit verbundenen Bedürfnissen passen.

Um solche und andere Probleme zu lösen, besucht eine so genannte Job Coach-Fachkraft, also eine „Arbeitstrainer*in“, die jeweilige Person regelmäßig und über einen längeren Zeitraum hinweg am Arbeitsplatz. Die Fachkraft schaut sich die Situation genau an, analysiert die Lage, gibt Tipps und entwickelt anschließend in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten Strategien, mit denen die vorhandenen

⁹ <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/zab/beschaeftigte/assistenz-und-coaching/arbeitsassistenz/>

Probleme gelöst werden könnten. Das Ziel ist immer, die Arbeitsbedingungen für alle Seiten zu verbessern und zugleich das selbstständige Arbeiten für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu fördern.

Auch Menschen mit Behinderung, die gerade in einem Praktikum oder in der Ausbildung sind, können sich coachen lassen. Die besonderen Voraussetzungen sind zu berücksichtigen. Bei langfristig bestehendem Unterstützungsbedarf kann der IFD die Person, wenn sie schwerbehindert ist, und den Betrieb weiter unterstützen.¹⁰

Abzuleitende Forderungen für eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive:

- Die Einbindung in duale Ausbildung sollte auch durch den verstärkten Einsatz von Arbeitsassistenten und Jobcoaching gefördert werden.

Öffentlichkeitswirksame Kampagnen, um auf die verschiedenen von Fachkräftemangel betroffenen Berufsgruppen aufmerksam zu machen

Mit öffentlichkeitswirksamen Kampagnen ist nicht nur auf die Mangelsituation in betroffenen Berufsgruppen aufmerksam zu machen, sondern auch auf die Potentiale, die Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt mitbringen und einbringen können. Ein erster Schritt ist oft die Entscheidung eines Unternehmens, sich diverser und inklusiv aufzustellen.

Hierzu hat z.B. die Aktion Mensch in Kooperation mit dem **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung** einen Wegweiser für Inklusion im Betrieb entwickelt. Best practice Beispiele und die Erfahrungswertgabe zwischen Unternehmen sowie die Aufklärung über Materialien und Unterstützungsangebote können die Öffentlichkeitsarbeit zum Fachkräftemangel in betroffenen Berufsgruppen sinnvoll ergänzen.¹¹

Abzuleitende Forderungen für eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive:

- Fachkräftemangel ist nicht nur durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen für besondere Berufe und Ausbildungsgänge zu bekämpfen, sondern muss auch die möglichen gesellschaftlichen Entwicklungen anstoßen, um hierüber neue Gruppen in den Arbeitsmarkt einzubinden. Diversität und inklusive Gestaltung sind dabei zwei wichtige Komponenten für jedes Unternehmen. Hierfür sollten ausreichende und kompetente Beratungs-Angebote bereitgestellt werden.

Emsdetten, den 20.1.2023

Thomas Tenambergen

¹⁰ <https://www.inklusives-arbeitsleben.lwl.org/jobcoaching/>

¹¹ <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/menschen-mit-behinderung/>