

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber*innen

Transkript des Podcasts

Sprecherin: Hallo und herzlich willkommen! Wir wollen uns an die Arbeit machen. An die inklusive Arbeit. Denn da gibt es ein paar gute neue Entwicklungen. Viele Arbeitgeber*innen sind schon längst offen dafür, Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Aber sie schrecken vor dem hohen bürokratischen Aufwand zurück, den sie dahinter vermuten. Der Wunsch der Unternehmen, schon seit Jahren: EINEN Ansprechpartner zu haben, der das für sie koordiniert. Denn vor allem in kleinen und mittelständischen Betrieben gibt es häufig keine eigene Personalabteilung.

Das Teilhabestärkungsgesetz, das Anfang dieses Jahres in Kraft getreten ist, kann für diesen Wunsch viel bewirken. Ich bin Marion Theisen und darf all meine Fragen dazu jetzt einem echten Experten stellen. Nämlich Christoph Beyer. Er leitet beim Landschaftsverband Rheinland das Inklusionsamt. Schön, dass Sie heute bei der Aktion Mensch sind!

Christoph Beyer: Auch von mir einen schönen guten Morgen. Schön, dass ich heute bei Ihnen bin und versuchen werde, Ihre Fragen und die der Hörer so gut es möglich ist zu beantworten.

Sprecherin: Was ändert sich denn durch dieses neue Teilhabestärkungsgesetz für Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt?

Christoph Beyer: Das Teilhabestärkungsgesetz ist die zweite Stufe, nachdem vor ein paar Jahren das Bundesteilhabegesetz in Kraft getreten ist, das schon viele Erneuerungen und Verbesserungen hinsichtlich von Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gebracht hat. Das Teilhabestärkungsgesetz justiert jetzt an einigen Stellen nach. Einer der Punkte, der in den nächsten Monaten und Jahren sicher viel an Bedeutung erlangen wird, ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Das gibt es schon seit vielen Jahren. Es geht darum, Menschen, die längere Zeit aus dem Arbeitsprozess aufgrund von Krankheit oder Behinderung ausscheiden, möglichst gut und frühzeitig wieder zu integrieren. Da hat der Gesetzgeber durch das Teilhabestärkungsgesetz ein klein wenig nachjustiert. Auch im Koalitionsvertrag der Bundesregierung findet sich da der nächste Ansatz. Es sind alles einzelne Bausteine, die dazu beitragen sollen, dass Menschen mit einer Einschränkung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt so lange wie möglich und mit den besten Unterstützungsmöglichkeiten beschäftigt werden können.

Sprecherin: Lassen Sie uns mal einen Punkt etwas genauer anschauen. Der Paragraph 185 a im neunten Sozialgesetzbuch, wo das Teilhabestärkungsgesetz mit

verankert ist, führt einheitliche Ansprechstellen ein für die Arbeitgeber*innen. Wie soll das konkret funktionieren? Sind die bundesweit einheitlich?

Christoph Beyer: Ja, das ist der Anspruch des Gesetzes. Bundesweit einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber. Die haben das schon seit vielen Jahren gefordert, haben immer wieder den Wunsch geäußert, dass es jemanden gibt, der sie durch den vermeintlichen Dschungel des Sozialrechtes und der Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen durchlotst. Und genau das soll Paragraph 185 a bewirken: Eine Ansprechstelle zu haben, an die sich jeder Arbeitgeber, egal ob klein, mittelständisch oder groß, wenden kann und dort Beratung, Begleitung und Unterstützung bekommt.

Sprecherin: Das habe ich auch schon von vielen Arbeitgeber*innen gehört, gerade aus dem Mittelstand. Aber wir haben ja eine föderale Struktur in Deutschland. Nun soll es, haben Sie eben schon gezeigt, eine bundesweit einheitliche Homepage geben und ein bundesweit einheitliches Logo. Aber die Umsetzung von diesem Gesetz liegt doch wieder bei den Ländern. Droht da nicht wieder ein Flickenteppich?

Christoph Beyer: Ich denke nicht. Wobei „Flickenteppich“ ja immer etwas negativ besetzt ist. Man kann es auch so sehen, dass in der föderalen Struktur eine Stärke liegt. Jedes Bundesland ist unterschiedlich, was die Wirtschaft, die Branchen, die Industrie betrifft und hat damit verschiedene Herausforderungen. Sie finden oben an der Nord- und Ostseeküste eine andere wirtschaftliche Struktur als unten in Bayern oder Baden-Württemberg. Auch in den neuen Bundesländern gibt es andere Strukturen als zum Beispiel bei uns im Rheinland oder in Hessen. Das ist einfach so. Und daher ist es auch gut, dass das jeweilige Land, das jeweilige Integrationsamt passgenaue Lösungen und Antworten für Arbeitgeber finden kann. Was Sie ansonsten angesprochen haben: Ja, es ist gut, dass es eine bundeseinheitliche Klammer gibt. Die ist so im Gesetz angelegt. Und diese Klammer bedeutet, dass wir als Integrationsämter über die Homepage der Bundearbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (findet man unter www.bih.de), eine einheitliche Seite einrichten werden. Die geht jetzt Anfang nächsten Monats an den Start. Und über diese Bundesseite findet jeder Arbeitgeber mit zwei Klicks seinen Ansprechpartner im jeweiligen Bundesland beim jeweiligen Integrationsamt.

Sprecherin: Das heißt, ich habe da ein Feld, wo ich meine Postleitzahl eingabe und dann sehe ich, wo ich anrufen kann.

Christoph Beyer: Genau. Das ist ganz einfach, dass man den richtigen Ansprechpartner schnell findet.

Sprecherin: Wen habe ich denn da dran, wenn ich mich da melde. Also ich bin mittelständische Unternehmerin, gehe auf die bundesweite Homepage, trage meine Postleitzahl ein. Dann wähle ich die Nummer, die mir da ausgegeben wird. Und wen habe ich dann da?

Christoph Beyer: Ich kann Ihnen sagen, wie das im Rheinland aussehen wird, denn das ist ja meine Zuständigkeit als Leiter des Inklusionsamtes beim LVR. Bei uns bekommen Sie den Ansprechpartner in Fleisch und Blut. Das Rheinland werden wir in acht Regionen aufteilen. Und in jeder Region gibt es eine einheitliche Ansprechstelle.

Sprecherin: Und das ist dann Integrationsamt oder Arbeitsagentur...?

Christoph Beyer: Weder noch. Das sind bei uns im Rheinland zum einen die Handwerkskammern und Handelskammern, in einzelnen Regionen wird uns auch der Arbeitgeberverband FAW unterstützen und es sind die Integrationsfachdienste. Also wir bauen eine Art Netzwerk auf, das als Multiplikator in die Netzwerke der Arbeitgeber wirken kann.

Sprecherin: Diese ganzen Stellen gab es ja schon vorher. Was ist jetzt das Neue? Gibt es da neue Personen, die jetzt eingestellt werden, um das Ganze quasi als Türöffner zu verteilen?

Christoph Beyer: Ja, dieses Netzwerk, so wie ich es jetzt für uns im Rheinland beschrieben habe, gab es bisher auch schon. Wir waren da in den letzten Jahren schon ganz gut unterwegs. Was jetzt neu ist, dass alles unter eine gemeinsame Klammer gefasst wird. Dass es einen klaren Auftrag gibt, der jetzt auch im Gesetz verankert ist. Und die Arbeitgeber wissen: Das ist meine Person, der Herr Meyer, die Frau Müller, der für mich die einheitliche Ansprechstelle ist.

Sprecherin: Jetzt machen wir die Klammer mal wieder ein bisschen weiter auf. Denn wir haben ja noch 15 andere Bundesländer und damit noch viel mehr Regionen. Was gibt es noch für Modelle, wie das laufen kann?

Christoph Beyer: Aktuell sind die Länder dabei, diese Modelle zu entwickeln. Wir haben eben gesagt: Das Gesetz ist in Kraft getreten zum ersten Januar 2022. Und bis zum Ende des zweiten Quartals werden die Bundesländer bundesweit diese Strukturen geschaffen haben. Es wird Bundesländer geben, wo die Aufgabe der einheitlichen Ansprechstellen grundsätzlich beim Integrationsfachdienst verortet ist, den es ja auch schon seit Jahren als gutes und verlässliches Instrument zur Arbeitgeberberatung gibt. Auch da wird der Fokus sich etwas schärfen. Auch da werden die Integrationsfachdienste diese Aufgabe als eine neue und zusätzliche Aufgabe bekommen. Ihre bisherigen Tätigkeiten und gesetzlichen Zuständigkeiten behalten sie natürlich.

Dann wird es Bundesländer geben, die das wahrscheinlich komplett ohne den Integrationsfachdienst machen. Aktuell sieht es so aus, dass Niedersachsen so ein Land sein wird, das eben eine ganz andere Beratungsschiene aufbaut. Es gibt Bundesländer, die das im Ansatz so machen wie wir es bei uns in Nordrhein-Westfalen machen, also mit den Kammern zusammenarbeiten. Sachsen zum Beispiel. Es gibt auch Modelle in den Stadtstaaten, zum Beispiel Hamburg, die wieder einen etwas anderen Weg gehen. Das ist das Gute an der föderalen Struktur: Ich kann mich auf meine Struktur vor Ort beziehen. Es ist etwas anderes, ob ich eine Beratung in Hamburg als Stadtstaat mache oder in einem großen Flächenland wie Niedersachsen.

Sprecherin: Jetzt bin ich immer noch die mittelständische Unternehmerin. Nach dem zweiten Quartal, wenn alles steht, werde ich mich dann da einwählen. Natürlich werde ich die Stelle, die für mich genau passt, finden. Und leiten die mich dann weiter oder bekomme ich direkt dort Tipps, wie ich mit meinem Unternehmen inklusiv werden kann?

Christoph Beyer: Nein, es wird mehr sein. Und ich glaube, das erwarten die Arbeitgeber auch. Ohne das überhöhen zu wollen, aber wenn der Arbeitgeber das möchte, wird er von dieser einheitlichen Ansprechstelle an die Hand genommen. Sie nimmt ihm all das ab, was er in dem vermeintlichen Dschungel des Sozialrechtes sonst selbst machen müsste, um zu der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen zu kommen. Die Grundüberlegung ist die, dass der Arbeitgeber sagt: Ich habe hier zwei Arbeitsplätze und möchte gern zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Er wendet sich an die einheitliche Ansprechstelle und sagt: Kümmere dich drum! Und dann würde die einheitliche Ansprechstelle natürlich erst mal mit dem Arbeitgeber reden und sich die entsprechenden Informationen holen. Und dann die Kontakte knüpfen zu den Rehabilitationsträgern, also zum Beispiel zur Arbeitsagentur. Sie würde dann diese Mittlerrolle übernehmen, mit der Arbeitsagentur reden oder mit der Rentenversicherung, mit der Unfallkasse, mit dem Jobcenter, natürlich auch mit den Integrationsfachdiensten. Sie würde das ganze Verfahren koordinieren, und der Arbeitgeber hätte idealerweise am Ende des Prozesses seine beiden Mitarbeiter. Dabei dauert der Prozess nicht allzu lange, weil es eine gute Koordination und gute Netzwerke gibt.

Sprecherin: Werden da eine wichtige Ansprechstelle auch die EUTB sein, die Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungen?

Christoph Beyer: Ja, die gibt es ja seit dem Bundesteilhabegesetz, das ist die einheitliche Ansprechstelle für die Menschen mit Behinderung.

Sprecherin: Aber das macht doch sehr viel Sinn, dass die Arbeitgeber mit den Menschen zusammengebracht werden.

Christoph Beyer: Sie sind extra dafür geschaffen worden. Wobei man gucken muss, wo der Fokus der jeweiligen EUTB liegt. Es gibt auch EUTBs, die sich eher auf das Thema „Leben“ fokussieren, also zum Beispiel Sozialraum oder Wohnen. Da wäre dann der Integrationsfachdienst der richtige Ansprechpartner. Aber auch da verschwimmen die Grenzen.

Wir haben in NRW eine ganze Reihe von Trägern von Integrationsfachdiensten, die seit ein paar Jahren gleichzeitig Träger so einer EUTB sind.

Sprecherin: Das kann ein großer Vorteil sein, kann aber auch dazu führen, dass vieles doppelt gemacht wird und keiner mehr so recht weiß: Wo sind denn jetzt meine Zuständigkeiten, oder?

Christoph Beyer: Ja, und genau das darf nicht passieren. Denn die Zuständigkeiten der Arbeitsagentur, der Rentenversicherung, der Unfallkasse und der Jobcenter, die bleiben bestehen. Die einheitliche Ansprechstelle ist so etwas wie der Lotse oder der Türöffner. Der sich kümmert, dass alle zusammenkommen und für den Arbeitgeber die bestmögliche Leistung erbringt. Deswegen sind wir sowohl auf der Bundesebene als auch in den Ländern sehr darauf bedacht, dass wir mit den Reha-Trägern gute und tragfähige Kooperationsvereinbarungen schließen. Damit genau das nicht passiert: Wir wollen nicht auf ein kompliziertes System noch eine Stufe oben draufsetzen, sondern die Kunst wird sein, alle in dem System so gut zu vernetzen, dass für den Arbeitgeber am Ende das bestmögliche Ergebnis rauskommt.

Sprecherin: Und wenn der Arbeitgeber das jetzt super fand, wie das beim ersten Mal gelaufen ist, macht der Türöffner dem Arbeitgeber dann auch zum zweiten Mal die Tür auf? Wenn der Arbeitgeber jetzt die beiden Leute mit Schwerbehinderung eingestellt hat und sich denkt: „Mensch, Inklusion, das ist es doch. Das ist doch meine Lösung im Fachkräfte-Problem!“ Oder sagt der: Lieber Arbeitgeber, du kennst dich ja jetzt aus?

Christoph Beyer: Wenn der Arbeitgeber das möchte, macht der natürlich auch zum zweiten Mal die Tür auf. Und auch zum dritten Mal, überhaupt gar keine Frage. Auch das ist etwas, was wir von Arbeitgebern in den letzten Jahren immer wieder gehört haben: Sie wollen natürlich Beratung. Aber Beratung gibt es viel. Sie haben gern auch eine finanzielle Unterstützung. Aber das Hauptaugenmerk der Arbeitgeber liegt immer darin, dass sie sagen: Sie wollen jemanden, der sie begleitet. Sie möchten einen verlässlichen Ansprechpartner haben für all die Fragen, all die Sorgen und Nöte, die vielleicht in so einem Beschäftigungsverhältnis mit einem Menschen mit Einschränkung auftauchen. Das gibt es bei jedem Beschäftigten, unabhängig von einer Einschränkung. Dieser verlässliche Partner wird die einheitliche Ansprechstelle sein.

Andersherum ist es natürlich immer gut und richtig, wenn sich der Arbeitgeber direkt an die Arbeitsagentur oder an den Integrationsfachdienst wendet. Die Kontakte, die er beim ersten Mal bekommen hat, kann und soll er auch nutzen. Aber er behält natürlich die Möglichkeit, über die einheitliche Ansprechstelle zu gehen. Wenn das einmal gut gelaufen ist, macht man das ja auch gern nochmal.

Sprecherin: Und umgekehrt: Die Arbeitgeber*innen, die schon viel Erfahrung haben mit Inklusion, die können ihre guten Kontakte bei der Arbeitsagentur weiterhin behalten und müssen nicht über den Lotsen gehen.

Christoph Beyer: Immer! Denn die einheitlichen Ansprechstellen sind ja gerade geschaffen worden für die Arbeitgeber, die bisher noch nicht diese Erfahrung mit der Beschäftigung mit schwerbehinderten Menschen gemacht haben. Das ist in den allermeisten Fällen der klassische Mittelstand. Denn die großen Arbeitgeber haben in den letzten Jahren die entsprechenden Strukturen bei sich aufgebaut. Die haben auch gut funktionierende Interessenvertretungen, also Betriebsräte, Personalräte, Schwerbehinderten-Vertretungen, Inklusionsbeauftragte, all das, was das Gesetz vorsieht. Die können die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber natürlich auch nutzen. Aber in vielen Fällen werden sie sie wahrscheinlich gar nicht brauchen. Aber die allermeisten Arbeitsplätze befinden sich ja in Deutschland im Mittelstand und bei den so genannten kleinen Arbeitgebern. Und für die ist das eine Möglichkeit, sich unkompliziert beraten und begleiten zu lassen. Das ist eine spannende und vor allem auch lohnenswerte Aufgabe.

Sprecherin: Was werden denn die kleinen und mittleren Betriebe auf dieser schönen neuen Reise erleben? Man hört ja von vielen Mittelständlern, dass sie überhaupt keinen Leistungsunterschied bei Menschen mit Behinderung merken, weil die entsprechenden Hilfsmittel da sind und es läuft. Was wird es für Erkenntnisse geben bei denen, die sich jetzt mit auf die Reise machen?

Christoph Beyer: Im Idealfall genau das. Denn das ist ja Inklusion. Man kann diesen Begriff immer etwas überhöhen, und man kann da auch ganz viel reinpacken. Aber es geht darum, dass Menschen mit Einschränkungen so wie jeder andere Beschäftigte auch, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ihren Platz finden. Und die in den allermeisten Fällen ihre Sache genau so gut wie jeder andere Beschäftigte machen. Sie haben das eben angesprochen: Es gibt heutzutage so viele Unterstützungsmöglichkeiten. Arbeitsplatz-Ausstattungen, finanzielle Möglichkeiten, von den Integrationsämtern, von den Rentenversicherungen, von der Arbeitsagentur. Also von all den Reha-Trägern, die es einem Arbeitgeber leicht machen, einen Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Und der Idealfall ist der, dass der Arbeitgeber das gar nicht merkt. Und dass es auch die Kolleginnen und Kollegen gar nicht merken, dass da jemand mit einer Einschränkung beschäftigt ist. Oder dass man sieht, wie man die kompensieren kann.

Menschen mit einer Einschränkung sind ganz normaler Bestandteil des Arbeitsmarktes. Und wenn man da nicht mehr drüber reden muss und sich das so etabliert, bei vielen Arbeitgebern ist das schon seit Jahren so, dann ist es gut. Genau da wollen wir hin.

Sprecherin: Tatsächlich sind viele Arbeitgeber*innen, die da schon Erfahrung haben, überrascht, wenn ich sie frage: Was können Sie den anderen raten? Und wie ist das denn bei Ihnen gewesen? Die gucken einen nur erstaunt an. Denn die sind schon da, dass man die Inklusion lebt und nicht mehr drüber redet. Da bin ich mal gespannt, was das für Aha-Effekte gibt, auch für die, die noch nicht dabei sind. Jetzt müssen wir aber, wenn Sie sagen, viele sind noch nicht dabei, auch über die Ausgleichsabgabe sprechen. Die zahlen ja die Unternehmer, die eigentlich Menschen mit Behinderung einstellen müssten, das aber noch nicht getan haben. Und über diesen Topf werden dann unter anderem die neuen Türöffner finanziert, oder?

Christoph Beyer: Ja, das ist so. Hört sich erst mal ein bisschen kompliziert an, ist es aber eigentlich gar nicht. In der Ausgleichsabgabe-Systematik führen die Integrationsämter bundesweit jedes Jahr 20 Prozent an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ab. Es gibt da einen Ausgleichsfonds, daraus werden unter anderem Maßnahmen für Menschen mit Behinderung durch die Bundesagentur für Arbeit finanziert. Und ab diesem Jahr führen wir nicht mehr 20 Prozent ab, sondern nur noch 18 Prozent. Die verbleibenden zwei Prozent hat der Gesetzgeber für diese neue Aufgabe vorgesehen. Das ist gar nicht mal so wenig. Wenn ich das Beispiel „Rheinland“ nehmen kann: Bei uns bedeuten zwei Prozent im Jahr rund 1,7 Millionen Euro. Damit kann man eine Aufgabe schon gut ausstatten. Kein Land, kein Integrationsamt ist gehindert, auch noch mehr Geld in diese Aufgabe reinzustecken. Aber ich glaube, das ist ein guter Grundstock, den der Bund, das BMAS da gelegt hat.

Sprecherin: Es kann sogar noch ein bisschen mehr werden, weil im Koalitionsvertrag steht, dass womöglich noch eine vierte Stufe der Ausgleichsabgabe eingeführt werden soll. Für die Betriebe, die sich überhaupt nicht mit dem Thema Inklusion beschäftigen wollen. Oder steht das nicht mehr an?

Christoph Beyer: Ja, das ist das eine. Wir haben eben gesagt, die einheitlichen Ansprechstellen sind eingerichtet worden für die Arbeitgeber, die bisher noch gar nicht im Kontakt mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen stehen. Da soll die vierte Stufe der Ausgleichsabgabe greifen. Im Koalitionsvertrag steht sie drin. Jetzt wird sie vielleicht in diesem Jahr oder auch im nächsten Gesetz werden. Die Denkweise des Bundes, die dahinter steht, ist die: Jetzt haben wir die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber. Also haben Arbeitgeber, was das anbelangt, keinen Grund mehr zu sagen: Ich kann keinen schwerbehinderten

Menschen einstellen, weil sie haben ja einen Ansprechpartner, bundesweit, der das macht. Die vierte Stufe wird etwas mehr an Ausgleichsabgabe bringen. Gleichzeitig steht im Koalitionsvertrag, dass die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber weiterentwickelt werden sollen. Damit wird sich die Politik in den nächsten Monaten beschäftigen, auf der Grundlage der ersten Erfahrungen, die man jetzt mit den Stellen macht. Um dann zu sehen: Passt das so? Wird dieser Weg, den sich der Gesetzgeber da gedacht hat, auch den Wünschen und Erwartungen der Arbeitgeber gerecht?

Sprecherin: Ja, auf diese Entwicklung bin ich sehr gespannt. Wir machen bei der Aktion Mensch schon seit zehn Jahren jedes Jahr das Inklusionsbarometer Arbeit, Sie kennen das wahrscheinlich ...

Christoph Beyer: ... natürlich!...

Sprecherin: ... Das hat jetzt nach zwei Jahren Corona-Zeit gezeigt, dass die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung, rückläufig ist und ins Negative geht. Wir sind laut dem letzten Barometer auf dem gleichen Stand wie 2016. Welche Entwicklung erhoffen Sie sich für die nächsten zehn Jahre, vielleicht auch durch das Teilhabestärkungsgesetz?

Christoph Beyer: Wir sind in der Tat durch Corona auf dem Arbeitsmarkt, was die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung angeht, wieder auf das zurückgeworfen, was wir vor dem Bundesteilhabegesetz hatten. Was vor allem schwierig ist, ist, dass wir wieder einen deutlich höheren Anteil von langzeitarbeitslosen Menschen haben und die Erfahrung immer zeigt, darunter ist auch ein sehr großer Teil von Menschen mit Einschränkungen. Ich denke, in den nächsten Jahren kriegen wir es hoffentlich relativ schnell hin, diese coronabedingte Delle – ich will jetzt nicht von „Trend“ sprechen – wieder auszubügeln. Und ich kann mir auch vorstellen, dass das relativ gut gelingen wird. Zum einen wegen des schon beschriebenen Fachkräfte- und auch Arbeitskräftemangels, den wir in den kommenden Jahren haben werden und in einzelnen Branchen ja schon haben. Und zum zweiten dadurch, dass wir auch in der Corona-Pandemie als Rehabilitationsträger und Integrationsämter wirklich gut zusammengearbeitet haben. Es gibt ein gutes verlässliches System, auf dem man aufbauen kann. Und wenn dieses System jetzt am Ende der Pandemie wieder greift, und die wirtschaftliche Lage sich bessert – jetzt wissen wir alle nicht, was der Ukraine-Krieg an Auswirkungen bringen wird – aber das Sozialleistungs-System ist, was die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung anbelangt, gut aufgestellt. Und wenn man das nutzt und wenn man die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber als einen sinnvollen Baustein in diesem System sieht, dann denke ich, wird die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in den nächsten Jahren auch wieder deutlich an Fahrt aufnehmen.

Sprecherin: Vielen Dank Christoph Beyer, Leiter des Inklusionsamtes beim LVR. Dafür, dass Sie hier bei der Aktion Mensch waren. Und für die guten Nachrichten, dass Menschen mit Behinderung jetzt bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Hoffen wir, dass die Unternehmen die neuen Möglichkeiten gut annehmen und ausschöpfen. Denn es wird wirklich Zeit, dass sich da etwas bewegt! Ich bin Marion Theisen und wünsche Ihnen, Herr Beyer und natürlich allen, die uns zuhören, alles Gute!

Christoph Beyer: Herzlichen Dank, Frau Theisen. Auch mir hat es viel Spaß gemacht, mich hier mit Ihnen zu unterhalten. Und ich hoffe, die Hörerinnen und Hörer haben etwas mitgenommen. Ich freue mich auf die neue Aufgabe. Ich freue mich überhaupt auf die sinnvolle Aufgabe der Inklusionsämter und Integrationsämter. Herzlichen Dank, dass ich da sein durfte.