

Im Sinne einer nachhaltigen, funktionierenden Wirtschaft ist Arbeitsintegration ein Muss

«Win-Win-Win» mit Arbeitsintegration

Arbeitsintegration – nur etwas für weichgespülte Weltverbesserer? Von wegen! Dass die berufliche Eingliederung von Menschen, die aus verschiedenen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, für alle Beteiligten Vorteile bringt, bestreitet heute kaum mehr jemand. Doch die Liste der zu Integrierenden ist lang – Junge, Ältere, Zugewanderte, Menschen mit Beeinträchtigungen ... Dies erfordert ein grosses Engagement und eine funktionierende Zusammenarbeit aller Mitwirkenden. Mit Blick auf die Arbeitgebenden lässt sich erfreulicherweise feststellen, dass eine Vielzahl von Unternehmen ihre Verantwortung wahrnimmt und einen entscheidenden Beitrag zur erfolgreichen Arbeitsintegration leistet – auch im Aargau.

Sind sie Ihnen im Verlauf dieser Woche auch aufgefallen?! Haben sie bei Ihnen auch erst für Verwirrung, dann aber für ein anerkennendes Schmunzeln gesorgt? Die Rede ist von den originellen Plakaten der jüngsten Kampagne des Kantons Aargau, respektive des Amts für Wirtschaft und Arbeit (AWA). Seit Montag lächeln uns von Kandelabern, von Hängekartons in Bussen oder in Schalterhallen freundlich sympathische Damen und Herren im besten Alter entgegen. In die Kategorie

und freut sich zu Recht. Der Clou: Die Zahl, die man unwillkürlich für das Alter der auf dem Plakat abgebildeten Person hält, gibt eben nicht deren Alter, sondern die Anzahl Jahre Berufserfahrung wieder.

Nicht Alter, sondern Qualifikation entscheidet

Die Plakate sind der gelungene Blickfang der Kampagne «Potenzial 50plus», die von der AIHK, vom AGV und von Arbeitnehmerverbänden unterstützt wird. Sie zielt auf

Sind Sie auch bereit?

Auf dem Weg zur erfolgreichen Arbeitsintegration haben verschiedene Personen und Institutionen die unterschiedlichsten Hürden zu bezwingen. Eine besondere Eigenschaft muss aber allen am Integrationsprozess Beteiligten gleichermaßen innewohnen: Bereitschaft.



Peter Lüscher, Geschäftsführer AIHK

Zwar ist es bemerkenswert, wie viele Anlaufstellen für Integrationsmassnahmen es gibt. Allerdings fühlen sich Betroffene oft gerade durch diese «Auswahl» überfordert. Hier müssen die Institutionen bereit sein, (noch) enger zusammenzuarbeiten und Synergien besser zu nutzen – das beschleunigt die Verfahren und stärkt das Vertrauen. Bereit für gewisse Zugeständnisse müssen aber auch Sozialpartner sein, wenn im Rahmen von Eingliederungsprozessen eben nicht immer von Anfang an ein Mindestlohn garantiert werden kann. Schafft es der Arbeitnehmende dafür, im Arbeitsmarkt langfristig Fuss zu fassen, ist ihm damit sicherlich weit mehr gedient. Bereitschaft soll gleichzeitig auch die Gesellschaft an den Tag legen, indem Vorurteile weiter abgebaut werden. Schliesslich sind auch die beiden Hauptakteure gefordert: Arbeitnehmende müssen im Rahmen ihrer Fähigkeiten gewillt sein, diese «auf den Markt zu bringen». Gleichzeitig braucht es verantwortungsbewusste Arbeitgebende, die diesen Menschen eine Chance geben. Zahlreiche Aargauer Unternehmen gehen bereits mit bestem Beispiel voran, wie der nebenstehende Leitartikel zeigt. Sind auch Sie bereit, an diesem Strick mitzuziehen?

Peter Lüscher
Geschäftsführer der Aargauischen
Industrie- und Handelskammer



Qualifikation statt Alter: Mit der Kampagne «Potenzial 50plus» sensibilisiert das kantonale Amt für Wirtschaft und Arbeit derzeit für die Problematik von älteren Arbeitnehmenden, die oft von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

«Rentner» würden wir Hans Ulrich, Rosa, Monika oder Reinhard zwar noch nicht einordnen, aber die Altersangaben neben den Namen – zwischen 24 und 32 Jahren – muten dann doch etwas gar jung an – hä?! Verwirrung komplett, volle Aufmerksamkeit gegeben ... «und Ziel erreicht», ergänzt Thomas Buchmann, Leiter des AWA,

eine Sensibilisierung im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer ab: Stellensuchende sollen aufgrund ihrer Qualifikation beurteilt werden und nicht aufgrund ihres Alters. Damit greift das AWA ein Thema auf, an welchem in den vergangenen Wochen und Monaten praktisch kein Vorbeikommen war: das

Problem von älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Im Lichte des medialen Sommerlochs sieht sich Thomas Buchmann allerdings gezwungen, die Situation etwas zu entschärfen: Eine Trendwende zu vermehrter Arbeitslosigkeit bei der Generation 50plus sei bis jetzt nicht erkennbar. «Ein aktuelles Problem ist hingegen, dass die Stellensuchenden über 50 oft von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind und grosse Mühe haben, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen», erklärt Buchmann den Auslöser für die Kampagne. Mussten die über 50-Jährigen im Schnitt nämlich 379 Tage ausharren, bis sie eine Stelle gefunden hatten, lag dieser Wert bei der Gruppe der 25- bis 49-Jährigen gerade mal bei 238 Tagen.



Hier wird Arbeitsintegration gelebt:
Den Arbeitskollegen und Tetraplegiker
Sepp L. (links) möchte bei der Samuel
Werder AG niemand missen.

Arbeitgeber ins Boot holen

Mithilfe der Kampagne «Potenzial 50plus» soll die Dauer der Stellensuche der «Best Ager» künftig um rund 10 Prozent reduziert werden. Dazu werden die Stellensuchenden in den sechs Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV (Baden, Brugg, Rheinfelden, Suhr, Wohlen, Zofingen) sowie in der Pforte Arbeitsmarkt in Menziken (ein Pilotprojekt, bei welchem RAV, IV und Sozialdienste eng zusammenarbeiten) für die Stellensuche fit gemacht. Das reicht aber nicht aus, wenn auf der anderen Seite ein Teil der Unternehmen zögert, ältere Mitarbeitende überhaupt erst einzustellen. Die Kampagne soll Vorurteile abbauen und jedem Bewerber mit der gleichen Qualifikation die gleiche Chance ermöglichen – unabhängig vom Alter eben. Thomas Buchmann konkretisiert: «Es ist unsere Aufgabe, Arbeitgebende auf das brach liegende Potenzial der Stellensuchenden 50plus hinzuweisen.» Dass in dieser Hinsicht ein Umdenken auch tatsächlich stattfinden kann, bezweifelt der AWA-Leiter keine Sekunde.

Arbeitsintegration macht zunehmend Schule

Arbeiten dient dem Einzelnen nicht nur der Erfüllung ganz elementarer Bedürfnisse wie Existenzsicherung, Identitätsstiftung oder Persönlichkeitsentwicklung. Arbeitskräfte sind auch die zentrale Grundvoraussetzung für eine funktionierende Wirtschaft. Geeignete Mitarbeitende zu finden, stellt heute aber oftmals eine grosse Herausforderung dar und angesichts der Tatsache, dass die Rekrutierung im Ausland ebenfalls an

ihre Grenzen stösst, wird die Ausschöpfung der einheimischen Ressourcen umso wichtiger. Personengruppen, deren Potenzial auf dem Arbeitsmarkt bisher noch zu wenig genutzt wurde, verdienen mehr Beachtung. Ein Grossteil der Schweizer Arbeitgebenden hat diesbezüglich schon lange erkannt, dass punkto Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt eben nicht nur die staatlichen Stellen in der Pflicht sind. Und so hat die berufliche Eingliederung von Menschen, die aus verschiedenen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, zunehmend Schule gemacht: Jahr für Jahr nimmt eine Vielzahl von Unternehmen ihre Verantwortung wahr und eröffnet Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung, jugendlichen Berufseinsteigern, Personen mit Migrationshintergrund oder langzeitarbeitslosen, ausgesteuerten Sozialhilfeempfängern eine Chance, sich wieder im ersten Arbeitsmarkt zu etablieren.

Zahlen belegen: keine leere Worthülse!

Arbeitsintegration hat nichts mit «verklärter Weltverbesserung» zu tun. Denn davon profitieren tun alle – der integrierte Mitarbeitende, das integrierende Unternehmen und schliesslich auch der Staat und Steuerzahler. Roland A. Müller, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, ist ebenfalls sicher: «Arbeitsintegration ist eine Win-Win-Win-Situation!»

Wer auf der anderen Seite glaubt, das Stichwort Arbeitsintegration werde bloss ins unternehmerische Leitbild aufgenommen, um sich mit vermeintlich edlem Gedankengut zu profilieren, ohne den Worten auch effektiv Taten folgen zu lassen, tut den Schweizer Arbeitgebenden Unrecht. Ein eindrückliches Beispiel dafür, dass die Unternehmen das Thema Arbeitsintegration keineswegs zur leeren Worthülse verkommen lassen, lieferte vor Kurzem die Invalidenversicherung (IV): Fast 17 000 Menschen mit einer Beeinträchtigung haben Arbeitgebende und kantonale IV-Stellen im Jahr 2012 gemeinsam in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert. Das entspricht einer Zunahme um über 40 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. In dieser Zahl sind der Erhalt von Arbeitsplätzen, Umplatzierungen im gleichen Unternehmen und Arbeitsplätze bei neuen Arbeitgebern enthalten. Im Zusammenhang mit der IV und deren Sanierung

Brach liegendes Potenzial muss genutzt werden

sorgte allerdings ein politischer Entscheid jüngst für Kopfschütteln auf verschiedenen Ebenen: Während der parlamentarischen Sommersession wurde die Vorlage zur IV-Revision 6b bachab geschickt. Dass der letzte Schritt auf dem Sanierungspfad nun auf der Strecke bleibt, enttäuscht SAV-Direktor Roland A. Müller: «In der IV scheint das bewährte Sprichwort «wer A sagt, muss auch B sagen» keine Gültigkeit zu haben. Denn wer «6a» sagt, muss offenbar nicht «6b» sagen.»

Engagierte AIHK-Mitglieder

Umso positiver ist daher die Tatsache zu bewerten, dass zahlreiche Arbeitgebende trotzdem nicht vor Integrationsbemühungen jedwelcher Art zurückschrecken, sondern sich gezielt für eine Eingliederung von Menschen einsetzen, welche sonst aus dem ersten Arbeitsmarkt herausfallen würden. Auf regionaler Ebene präsentiert sich ein Bild, worauf der Kanton Aargau

Weitere nützliche Informationen zum
Thema Arbeitsintegration finden
Unternehmen auch auf folgenden
Webseiten:

www.treffpunkt-arbeit.ch
www.ahv-iv.info/arbeitgeber
www.compasso.ch
www.potenzial50plus.ch
www.ag.ch/awa

stolz sein darf: In Zusammenarbeit mit den kantonalen Stellen, oder teilweise sogar auf eigene Faust, sorgen die Aargauer Unternehmen dafür, dass Arbeitsintegration im «Rüebliand» eine reelle Chance hat.

Im Kreis der Aargauischen Industrie- und Handelskammer finden sich viele engagierte Firmen. Ein AIHK-Mitglied, welches Anfang Jahr sogar einen Preis für sein ausserordentliches Wirken in Sachen Arbeitsintegration entgegennehmen durfte, ist die Samuel Werder AG aus Veltheim. Als Zulieferer für die Hightechindustrie

Unbezahlbare Auswirkungen auf Betriebsklima und Zusammenhalt

ist sie auf die Herstellung von Bauteilen aus Metall und Kunststoff spezialisiert. Experte ist die Samuel Werder AG aber auch, wenn es darum geht, Menschen mit einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung eine geeignete Stelle zu verschaffen – rund zehn Personen konnten in den vergangenen Jahren erfolgreich wieder in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden. «Wenn Sie mich fragen, ob und wie sich das lohnt, kann ich das nicht nüchtern in Franken und Rappen belegen», gibt Geschäftsführer Claude Werder zu, fährt indes aber unbeirrt fort: «Rentieren tut es allemal!» Die positiven Auswirkungen auf das Arbeitsklima und den Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden sind für den Patron unbezahlbar und mitunter Grund dafür, dass Arbeitsintegration im Unternehmen ganz gross geschrieben und so überzeugt gelebt wird.

Wachsende Toleranz und «Wir-Gefühl»:

Ein kleines Musterchen aus dem Erfahrungsschatz der Samuel Werder AG: Vor über 30 Jahren wurde Tetraplegiker Sepp L. eingestellt. Für den Mann im Rollstuhl wurde ein behindertengerechter Arbeitsplatz mit speziell angepassten Maschinen eingerichtet. Jeden Morgen «muss» Sepp L. vom Parkplatz aus seinem Auto abgeholt und an seine Maschine geführt werden. «Haben Sie das

Auch das AIHK-Mitgliedunternehmen Möbel Pfister AG in Suhr kann auf eine lange und erfolgreiche Tradition in Sachen Arbeitsintegration zurückblicken. Kernprojekt sind die sogenannten «beschützenden Arbeitsplätze», welche in Zusammenarbeit mit dem Externen Psychiatrischen Dienst des Kantons Aargau angeboten werden. «Menschen mit psychischen Handicaps, die eine IV-Teilrente beziehen und medizinisch betreut werden, ermöglichen wir gemäss ihren Fähigkeiten einen (Wieder-)Einstieg in die freie Arbeitswelt», fasst Jörg Geissbühler, Leiter Personal- und Sozialwesen der Möbel Pfister AG, zusammen. In den vergangenen Jahren waren am Hauptsitz in Suhr jeweils zwischen zehn und zwölf solcher Arbeitsplätze besetzt, vorwiegend im Lagerwesen oder im administrativen Bereich.

Mehr Anreize und weniger Bürokratie

Daneben ist die Möbel Pfister AG aber auch ausserhalb dieses Projekts aktiv. Wenn beispielsweise Mitarbeiter im Lieferdienst aufgrund langjähriger, körperlicher Belastung zunehmend mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen haben, wird zuerst nach einer internen Lösung gesucht. «Hier können wir bereits auf Dutzende erfolgreiche Versetzungen in neue Funktionen zurückblicken», freut sich Jörg Geissbühler und ergänzt: «Schliesslich übernehmen wir via IV-Stelle von Zeit zu Zeit auch Mitarbeitende für Arbeitsversuche.» Mit Arbeitsversuchen (siehe Kasten) und sogenannten Arbeitscoaches hat auch Claude Werder schon gute Erfahrungen gemacht. Die Zusammenarbeit mit den kantonalen Stellen beurteilen beide Integrations-Befürworter als grundsätzlich positiv. Geissbühler zeigt auf: «Damit sich allerdings noch mehr Unternehmen an Eingliederungsmassnahmen beteiligen, müssten teilweise mehr Anreize geschaffen und gleichzeitig die Behandlung von Gesuchten und die Zusammenarbeit etwas entbürokratisiert werden.»

Die positiven Erfahrungen zeigen: Arbeitsintegration lohnt sich. «Dass ein Unternehmen zu einem gewissen Grad zuerst wirtschaftlich erfolgreich sein muss, bevor es sozial handeln kann, ist ein offenes Geheimnis», führt Jörg Geissbühler ins Feld. Kämpft ein Arbeitgeber aber nicht gerade ums nackte Überleben, kann praktisch jeder etwas beitragen. «Sind die Rahmenbedin-

gungen gegeben, empfehle ich jedem Arbeitgeber, die Möglichkeit integrierender Arbeitsplätze in Betracht zu ziehen – man kann fast nur gewinnen! Ich für meinen Teil, würde meine Mitarbeitenden jedenfalls nicht mehr hergeben», lacht Patron Claude Werder herzlich und hofft auf ganz viele Nachahmer. (su)

STICHWORT ARBEITSVERSUCH

Die IV-Stelle vermittelt Arbeitgebenden versicherte Personen mit einem geeigneten Profil für einen Arbeitsversuch von bis zu 180 Tagen.

Dabei entsteht kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Obligationenrechts. Der Arbeitgeber bezahlt auch keinen Lohn, denn der potenziell zukünftige Arbeitnehmer erhält weiterhin seine IV-Rente.

Der Arbeitsversuch dient zum einen dazu, dass der Versicherte seine Fähigkeiten im freien Arbeitsmarkt unter Beweis stellen kann, zum anderen dazu, dass sich Versicherter und Arbeitgeber testen und kennenlernen können.

Während des gesamten Arbeitsversuchs (und falls es anschliessend zu einer Anstellung kommt auch darüber hinaus) steht die IV-Stelle beratend und unterstützend zur Seite.



Bei der Möbel Pfister AG ziehen alle am selben Strick: Holger Zielinski (beschützender Mitarbeiter), Josef Schneider (Mitarbeiter Verlad), René Scherz (Leiter Wareneingang, Verlad) und Marco Burri (HR-Manager).

Gefühl, ich hätte mich in all den Jahren niemals darum kümmern müssen, dass Sepp nicht vergessen geht?! Nein! Tagein tagaus organisieren sich die Arbeitskollegen selbstständig und sorgen dafür, dass Sepp seine Arbeit aufnehmen kann», führt Claude Werder erfreut und berührt zugleich aus.

Die AIHK bedankt sich bei all ihren Mitgliedern, die einen Beitrag an eine erfolgreiche Arbeitsintegration leisten. Stellvertretend für alle engagierten Firmen geht ein besonderer Dank an die Samuel Werder AG in Veltheim sowie die Möbel Pfister AG in Suhr.

Interview mit RA Prof. Dr. iur. Roland A. Müller, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV)

Eine Herkulesaufgabe, die sich lohnt

Auch der Schweizerische Arbeitgeberverband sensibilisiert in Sachen Arbeitsintegration bereits seit Jahren und auf verschiedenen Ebenen. Angesichts der in der parlamentarischen Sommersession gescheiterten IV-Revision 6b legt SAV-Direktor Roland A. Müller den Fokus im folgenden Gespräch auf die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen. Für ihn ist klar: Von der Arbeitsintegration profitieren alle! Deshalb müssen alle an der Integration Mitwirkenden am selben Strick und dazu noch in die selbe Richtung ziehen!

Herr Müller, Sie kennen Ihre «Schäfchen» am besten: Wie stehen die Schweizer Arbeitgeber zur Arbeitsintegration?

Seit einigen Jahren sensibilisiert der SAV zum Thema Arbeitsintegration. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen wurden mit der IV-Revision 6a massiv verbessert. Mit dem Instrument des Arbeitsversuchs wurden Arbeitgeberberrisiken massiv reduziert. Wir sind überzeugt, dass die neuen gesetzlichen Instrumente und ein allgemeiner Mentalitätswechsel die freiwilligen Integrationsanstrengungen zum Erfolg führen werden.

Sie klingen aber sehr zuversichtlich?!

Natürlich ist allen bewusst, dass die mit der 6. IV-Revision anvisierte Rückführung von ca. 17 000 Rentenbezügern ins Erwerbsleben ambitiös und nun, nach dem Scheitern des letzten Revisionsschrittes – der IV-Revision 6b –, noch schwieriger zu erreichen ist. Die Arbeitgeberschaft wird aber trotz Wegbrechens dieser wichtigen Integrationsfördernden Massnahmen, ihren Teil zur Umsetzung der Maxime «Eingliederung vor Rente» beitragen. Erste Rückmeldungen der IV-Stellen-Konferenz vom März 2013 stimmen zuversichtlich: Die IV-Stellen hätten 2012 zusammen mit den Arbeitgebern fast 17 000 Menschen mit Behinderung beruflich integriert. Von dieser Zahl sind rund 6000 neu geschaffene Arbeitsplätze!

Weshalb ist eine Einbindung in den ersten Arbeitsmarkt so wichtig?

Die Einbindung in den ersten Arbeitsmarkt – auch wenn sie je nach Fall nur im Teilzeitpensum möglich ist – ist die Grundlage jeglicher künftigen Entwicklung. Zum einen verleiht sie den Betroffenen das Gefühl gebraucht zu werden, zum anderen sind diese Arbeitnehmenden – am richtigen Ort eingesetzt – sehr loyal und äusserst dankbar.

Wie realistisch ist es, dass man für alle Arbeitnehmenden eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt findet?

Wir sind uns alle bewusst, dass Arbeitsintegration eine Herkulesaufgabe darstellt. Deren Lösung ist zum einen davon abhängig, wie die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt generell ist, denn ohne freie Stellen funktioniert

auch die Integration nicht. Zudem muss die Stellenvermittlung über die IV-Stellen und privaten Eingliederungsinstitutionen optimal funktionieren. Schliesslich müssen die zu Vermittelnden gewillt und – mindestens in einem gewissen Ausmass – fähig sein, eine Stelle anzutreten und das Mitarbeiterumfeld beim neuen Arbeitgeber bereit, «sie zu tragen». Aufgrund dieser anspruchsvollen Mehrfachvoraussetzungen wird es daher immer Menschen geben, welche nicht integriert werden können. Für sie bieten sogenannte Sozialfirmen im zweiten Arbeitsmarkt einen denkbaren Einstieg ins Berufsleben.

Kann jeder Arbeitgeber etwas zur Arbeitsintegration beitragen?

Ja! Selbstverständlich sind die Möglichkeiten je nach Grösse, Art der Tätigkeit etc. verschieden. Hier muss man realistisch sein. Es empfiehlt sich, die konkreten Möglichkeiten z.B. mit der IV-Stelle zu diskutieren.

Wem nutzt die Arbeitsintegration am meisten?

Die angesprochene «Win-Win-Win-Situation» impliziert die Antwort: allen hilft sie. Den Betroffenen, dem Arbeitgeber, aber auch dem Steuerzahler. Denn die IV – dies vergisst man leicht – ist nach wie vor mit rund 14 Milliarden Franken verschuldet.

Wo bestehen derzeit noch Baustellen?

Nach der Versenkung der IV-Revision 6b besteht eine Verunsicherung mit Blick auf die Integrationsbemühungen. Hier muss der Bundesrat ein Zeichen setzen. Dies kann er tun, indem er rasch die unbestrittenen Bestimmungen der Vorlage 6b im Sinne einer «technischen Vorlage» noch einmal vorschlägt. Dazu gehören: die Bestimmungen zur Betrugsbekämpfung, die Vorgabe zur Tilgung der Schulden der IV beim AHV-Fonds sowie insbesondere die Bestimmungen zur weiteren Verstärkung der Integration. (Interview: su)



Roland A. Müller, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes ist von der Arbeitsintegration überzeugt.

Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)
Entfelderstrasse 11, 5001 Aarau
Telefon +41 (0)62 837 18 18
info@aihk.ch

www.aihk.ch
www.ahv-aihk.ch

Mehr als 1550 Unternehmen sind Mitglied der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK). Viele von ihnen sind kleinere und mittlere Unternehmen (KMU), die sich mit Spezialitäten auf dem Markt behaupten. KMU bieten im Kanton Aargau eine Vielzahl von Stellen an und bilden das Rückgrat der wirtschaftlichen Stärke des Kantons. Die AIHK vernetzt KMU und Grossunternehmen aus Industrie, Handel und Dienstleistung und vertritt deren Anliegen

gegenüber Politik und Gesellschaft. Die AIHK bietet ihren Mitgliedern eine umfangreiche Palette von Dienstleistungen: Die Expertinnen und Experten der AIHK-Geschäftsstelle beraten die Mitgliedfirmen konkret in Rechts-, Wirtschafts- und Exportfragen. Neben Beratung der Mitglieder gehören Information und Schulung zu allen Unternehmensfragen sowie die wirtschaftspolitische Arbeit und die AIHK-Ausgleichskasse zum Angebot.