

Der allgemeine Arbeitsmarkt kann Inklusion – wenn wir ihn lassen

Was die Kampagne „Talente entdecken mit dem Budget für Arbeit“ der LAG A|B|T Niedersachsen über reale Hemmnisse und echte Potenziale zeigt



28. April 2026 | Katrin Euler | Textbeitrag

[Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe, Durchlässigkeit und Übergänge](#)

Noch immer hält sich hartnäckig die Behauptung, der allgemeine Arbeitsmarkt sei nicht bereit, Menschen mit Behinderungen zu inkludieren. Der Abschlussbericht zur landesweiten niedersächsischen Kampagne „Talente entdecken mit dem Budget für Arbeit“ zeichnet ein anderes, deutlich differenzierteres Bild – und rückt zugleich bislang wenig beachtete Hürden auf Seiten der Beschäftigten in den Fokus.

Niedersachsen Spitzenreiter beim Budget für Arbeit

Zwischen Juli 2023 und Juni 2025 wurden in Niedersachsen 277 neue Budgets für Arbeit bewilligt. Trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten und struktureller Herausforderungen konnte damit das ambitionierte Ziel von mindestens 250 zusätzlichen Budgets erreicht werden. Mit insgesamt 760 laufenden Budgets liegt Niedersachsen bundesweit an der Spitze. Diese Zahlen widersprechen der häufig geäußerten Annahme, Unternehmen wollten keine inklusive Verantwortung übernehmen. Im Gegenteil, sie sind bereit, Verantwortung zu übernehmen. Aber nicht aus dem luftleeren Raum der Unkenntnis und nicht unter beliebigen Bedingungen.



Unternehmen sind bereit – wenn die Rahmenbedingungen stimmen

Der Bericht zeigt eine klare Aufgeschlossenheit vieler Betriebe, Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen. Entscheidend ist jedoch, unter welchen Rahmenbedingungen. Unternehmen sind dann bereit, inklusive Beschäftigung umzusetzen, wenn Verfahren nachvollziehbar sind, feste Ansprechpersonen zur Verfügung stehen und betriebliche Abläufe praktikabel bleiben. Inklusion scheitert dabei weniger am „Wollen“, sondern häufig an komplexen Zuständigkeiten. Uneinheitliche Zuständigkeiten, lange Entscheidungswege und wechselnde Ansprechpartnerinnen kosten Vertrauen – und damit letztlich Arbeitsplätze. Umgekehrt zeigt sich: Dort, wo Ansprechpersonen erreichbar sind und Lösungen gemeinsam entwickelt werden, entstehen - auch unter wirtschaftlichem Druck - stabile Beschäftigungsverhältnisse.

Ein zentraler Erfolgsfaktor der Kampagne war deshalb die enge Verzahnung von Wirtschaft, Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), Leistungsträgern und Politik. Werkstätten nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein: Sie bereiten Übergänge vor, begleiten Wechselprozesse und stabilisieren Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Kampagne verdeutlicht, dass gelingende Übergänge keine Einzelleistung, sondern das Ergebnis funktionierender Netzwerke sind.

Die unterschätzte Hürde: fehlendes Zutrauen

Ein zweiter, oft vernachlässigter Befund richtet den Blick auf die Menschen in den Werkstätten selbst. Viele WfbM-Beschäftigte trauen sich den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aktuell weniger zu, entwickeln Ängste vor Überforderung oder vor dem Scheitern im betrieblichen Alltag. Diese Zurückhaltung ist keine persönliche Schwäche, sondern ein strukturelles Signal: Übergänge werden zu selten als lern- und entwicklungsorientierte Prozesse gestaltet, sondern als „großer Schritt“, der gelingen oder scheitern muss.

Hier liegt eine zentrale Aufgabe für uns Praktiker: Teilhabe braucht Ermutigung, realistische Perspektiven und verlässliche Begleitung. Wahlfreiheit bleibt abstrakt, wenn sie nicht mit konkreten Erfahrungen von Sicherheit und Unterstützung unterlegt ist. Das Budget für Arbeit bietet dafür grundsätzlich gute Voraussetzungen – mit Rückkehrrecht, Lohnkostenzuschüssen und begleitender Unterstützung. Entscheidend ist, wie konsequent diese Möglichkeiten in der Praxis genutzt und kommuniziert werden. Diese Balance aus Erwartung, Unterstützung und Absicherung schafft Vertrauen – auf allen Seiten.

Fazit: Warum wir über Systeme sprechen müssen – nicht über Defizite

Der Abschlussbericht zieht ein klares Fazit: Inklusion im Arbeitsleben gelingt, wenn Verantwortung geteilt wird und Strukturen tragfähig sind. Der allgemeine Arbeitsmarkt ist kein Gegner inklusiver Teilhabe, sondern ein zentraler Akteur – vorausgesetzt, Prozesse bleiben verständlich, Unterstützung erreichbar und Übergänge realistisch gestaltet. Für die Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe bedeutet das vor allem eines: weniger pauschale Zuschreibungen, mehr differenzierte Betrachtung der realen Bedingungen – und den Mut, auch die inneren Barrieren ernst zu nehmen.

Inklusion ist kein Erkenntnisproblem, sondern ein Umsetzungsproblem. Die Beispiele aus Niedersachsen machen Mut, weil sie zeigen, dass pragmatische Lösungen, funktionierende Netzwerke und eine klare Rollenverteilung Wirkung entfalten. Weniger Vorannahmen über angeblich unwillige Betriebe – und mehr Arbeit an Strukturen, die Zutrauen fördern, Ängste ernst nehmen und Teilhabe praktisch möglich machen.

Der allgemeine Arbeitsmarkt ist also doch bereiter, als gemeinhin angenommen. Die Frage ist, ob unsere Systeme es auch sind.