diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht
www.reha-recht.de

DVfR Deutsche Vereinigung für Rehabilitation

– Fachbeitrag D12-2026 –

10.09.2026

Übergänge von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch runde Tische

Entwicklungen und regionale Impulse in Niedersachsen und Bremen[1]

Von Victoria Schwertmann (Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Niedersachsen), Michael Tanzer (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen) und Dr. Michael Beyerlein (Universität Kassel)

I. Einleitung

Menschen mit kognitiven, psychischen, körperlichen oder chronischen Beeinträchtigungen haben nach der UN-Behindertenrechtskonvention das Recht auf Teilhabe an einem offenen, inklusiven und zugänglichen Arbeitsmarkt (Art. 27 UN-BRK). Das deutsche Sozialrecht stellt hierfür ein differenziertes Instrumentarium bereit. Dazu gehören Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die seit den 1960er-Jahren ein wichtiges Element beruflicher Teilhabe für Menschen bilden, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können (§ 219 Abs. 1 S. 2 SGB IX).[2] Sie bieten berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich (BBB) sowie dauerhafte Beschäftigung im Arbeitsbereich (AB), finanziert in der Regel über die Bundesagentur für Arbeit und die Eingliederungshilfe, wobei auch andere (vorrangige) Träger zuständig sein können (§ 63 SGB IX).[3] Zu ihren gesetzlichen Aufgaben gehört es, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (§ 219 Abs. 1 S. 3 SGB IX).

---

[1] Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D12-2026 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Schwertmann, Tanzer, Beyerlein: Übergänge von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch runde Tische – Entwicklungen und regionale Impulse in Niedersachsen und Bremen; Beitrag D12-2026 unter www.reha-recht.de; 10.09.2026.

[2] Nach ersten Vorläufern in den 1960er-Jahren fanden die WfbM 1974 Eingang in das Schwerbehindertengesetz (SchwbG) und in das Gesetz über die Sozialversicherung Behinderter (GSVB). Zur geschichtlichen Entwicklung siehe Schreiner, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag D49-2017, S. 3.

[3] Siehe dazu Ritz/Palsherm in: Deinert/Welti/Luik u. a. (Hrsg.), Stichwort Kommentar Behindertenrecht, Rn. 30 ff.

Dennoch bleiben Übergänge der mehr als 260.000 Beschäftigten[4] in reguläre Arbeitsverhältnisse quantitativ begrenzt. Die Übergangsquote beträgt unter einem Prozent[5] – ein Wert, der angesichts der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auffällt. Denn der deutsche Arbeitsmarkt ist mit einem erheblichen Fach- und Arbeitskräftemangel konfrontiert: 36 Prozent der in einer Studie der Deutschen Industrie- und Handelskammer befragten Unternehmen geben an, offene Stellen nicht besetzen zu können.[6] Von der Teilöffnung des Arbeitsmarkts durch erhöhten Fachkräftebedarf, demografische Entwicklung und technologische Hilfsmittel können Werkstattbeschäftigte also trotz bestehender Rechtsansprüche und Unterstützungssysteme nur in sehr geringem Umfang profitieren.[7] Vor diesem Hintergrund stehen WfbM – insbesondere seit der Ratifikation der UN-BRK – in der Kritik, eine „segregierende Sonderwelt" zu schaffen, die der Idee eines inklusiven Arbeitsmarkts entgegensteht.[8]

Auch der Blick auf die aktuellen Zahlen für Niedersachsen und Bremen (Stand Juli 2026) verdeutlicht das nach wie vor begrenzte Ausmaß betriebsnaher Beschäftigung: Derzeit sind

- rund 34.200 Personen in WfbM beschäftigt. Davon
- ca. 2.250 Personen auf Einzel-Außenarbeitsplätzen und
- ca. 1.015 Personen in Außenarbeitsgruppen.[9]

Trotz positiver Entwicklungen bleibt der Anteil betriebsnaher Beschäftigung im Verhältnis zur Gesamtzahl also überschaubar. Dies wirft die Frage auf, welche strukturellen Voraussetzungen geschaffen werden müssen, um Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt systematisch zu fördern und den Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben tatsächlich einzulösen. Dazu werden in diesem Beitrag zunächst bestehende Instrumente zur Förderung von Übergängen und anschließend eine regionale Initiative in Niedersachsen vorgestellt, die die bessere und zielgerichtete Nutzung dieser Instrumente zur Ermöglichung von Übergängen auf den ersten Arbeitsmarkt zum Ziel hat.

---

4 Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe, BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2026, S. 38.

5 Engels, Derametz, Schütz et al. 2023, Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, S. 270.

6 Deutsche Industrie- und Handelskammer, DIHK-Fachkräftereport 2025/2026, S. 5.

7 Siehe dazu Stache 2023, Werkstätten für behinderte Menschen - Teilhabeerwartungen und Möglichkeiten der Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt, S. 6.

8 Die Vereinten Nationen zeigen sich *„besorgt über den Umstand, dass segregierte Werkstätten für behinderte Menschen weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern“,* vgl. Vereinte Nationen, CRPD/C/DEU/CO/1, Rn. 49. Zur Kritik des Fachausschusses an der Umsetzung von Art. 27 UN-BRK in Deutschland vgl. von Drygalski, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag A4-2025.

9 Agentur für Arbeit Hannover, Operativer Service für die Regionaldirektion Niedersachsen Bremen 2026, Sondererhebung.

II. Instrumente zur Förderung von Übergängen

In den letzten Jahren wurden Instrumente geschaffen bzw. bundesweit geregelt, die die Übergänge aus den WfbM fördern und vereinfachen sollen. Vier davon erwiesen sich in der Arbeit der regionalen Initiativen als besonders relevant bzw. haben großes Potential und werden nachfolgend vorgestellt.

1. Ausgelagerte Arbeitsplätze

Bereits im Jahr 2008 wurden mit dem Gesetz zur Einführung unterstützter Beschäftigung[10] ausgelagerte Arbeitsplätze etabliert. In § 219 Abs. 1 S. 5 und 6 SGB IX heißt es:

„Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen [Anm.: der WfbM] gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten."

Werkstattbeschäftigte arbeiten dabei zur Förderung des Übergangs dauerhaft in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes, verbleiben jedoch formal in der Werkstattstruktur. Diese Beschäftigungsform kann im günstigen Falle als „Sprungbrett" in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dienen, weil sie ein gegenseitiges Kennenlernen ermöglicht und im Rahmen dessen auch konkrete Schritte für einen Übergang geprüft werden können.[11] Sie bergen in ihrer „verleihähnlichen Funktion" jedoch auch Risiken.[12] Für den Arbeitgeber kann es attraktiver sein, die Arbeitskräfte dauerhaft als externe Beschäftigte einer WfbM zu beschäftigen. Er bezahlt der Werkstatt dabei ein vergleichsweise geringes Entgelt und kann die Beschäftigten zudem auf seine Ausgleichsabgabe anrechnen.[13] Fragen der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung, Gefährdungsbeurteilung, Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung usw. müssen jedoch zwischen Werkstatt und aufnehmendem Betrieb vereinbart werden. Für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen an den ausgelagerten Arbeitsplätzen und die hieraus abzuleitenden Maßnahmen sind sowohl die WfbM als auch der aufnehmende Betrieb zuständig.[14]

2. Andere Leistungsanbieter

Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen in einer Werkstatt haben, können diese auch bei einem anderen Leistungsanbieter in Anspruch nehmen (§ 60 Abs. 1 SGB IX). Ziel des Instruments ist es, eine Alternative zur beruflichen Bildung und

---

[10] Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung vom 22. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2959).

[11] Siehe dazu *Engels/Deremetz/Schütz et al.*, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag D4-2024.

[12] Vgl. *Ritz/Kohte* in: *Kohte*/*Stevens-Bartol*/*Feldes*, SGB IX, § 219 SGB IX, Rn. 13.

[13] Dazu *Wissenschaftlicher Dienst des deutschen Bundestags* 2017, Ausgelagerte Arbeitsplätze im Rahmen von Werkstätten für behinderte Menschen, S. 6.

[14] *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung* 2019, DGUV Information 207-002, S. 7.

zur Beschäftigung in WfbM zu schaffen.[15] Für andere Leistungsanbieter gelten die gleichen Ziele und Vorschriften wie für WfbM, jedoch sieht das Gesetz in einigen Bereichen abweichende Regelungen für den Betrieb vor. Damit soll bewirkt werden, dass sich das Angebot an Anbietern vergrößert und auch kleinere Leistungsanbieter aktiv werden können.[16] Andere Leistungsanbieter erbringen Leistungen analog zu WfbM, häufig wird in enger Kooperation mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ein BBB durchgeführt. Ende 2024 existierten in Niedersachsen und Bremen 82 anerkannte WfbM und 35 anerkannte Andere Leistungsanbieter.[17]

3. Budget für Arbeit

Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben und denen von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angeboten wird, können mit Abschluss des Arbeitsvertrages als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Arbeit (BfA) erhalten. Das BfA umfasst Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber sowie Mittel für Anleitung und Begleitung (§ 61 SGB IX); ein Rückkehrrecht in die Werkstatt bleibt bestehen.

In Niedersachsen und Bremen zeigt sich ein Anstieg der Übergänge von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die dauerhaften Übergänge im Sinne von § 5 Abs. 4 Werkstättenverordnung (WVO) stiegen von Oktober 2019 bis Oktober 2024 von 121 auf 213. Davon gelangen im Jahr 2019 87 Übergänge und im Jahr 2024 134 Übergänge mit dem Budget für Arbeit. Dem stehen rund 1.705 befristete Übergänge (§ 5 Abs. 4a WVO) gegenüber.[18] Das erscheint vor dem Hintergrund von insgesamt 34.000 Beschäftigten jedoch noch ausbaufähig. Worin die Gründe für die geringe Inanspruchnahme liegen, zeigen Daten der Humboldt-Universität Berlin: Hemmnisse für die Inanspruchnahme des BfA bestehen demnach insbesondere in unzureichender Information über das Instrument, Unsicherheiten bezüglich Leistungsfähigkeit und Arbeitsplatzanforderungen, bürokratischen und komplexen Verwaltungsstrukturen sowie Vorbehalten oder mangelnder Erfahrung auf Arbeitgeberseite. Förderliche Faktoren sind dagegen gute Beratung und Begleitung (z. B. durch Fachdienste), engagierte Arbeitgeber und verlässliche Unterstützungsstrukturen und Kooperation der beteiligten Institutionen.[19]

---

15 Bundestags-Drucksache 18/9522, S. 254.
16 Nebe in: Kohte/Stevens-Bartol/Feldes, SGB IX, § 60 SGB IX, Rn. 9.
17 Agentur für Arbeit Hannover, Operativer Service für die Regionaldirektion Niedersachsen Bremen 2026, Sondererhebung.
18 Agentur für Arbeit Hannover, Operativer Service für die Regionaldirektion Niedersachsen Bremen 2026, Sondererhebung.
19 Vgl. dazu Mattern/Rambausek-Haß/Wansing, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht Beitrag D27-2021.

4. Budget für Ausbildung

Seit 2020 können Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich[20] einer WfbM haben und denen von einem Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis angeboten wird, ein Budget für Ausbildung erhalten. Das Budget umfasst die Erstattung der Ausbildungsvergütung inkl. Anteile zur Sozialversicherung, Aufwendungen für behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule sowie die erforderlichen Fahrkosten (§ 61a SGB IX).

Ziel ist es, Übergänge bereits vor einer dauerhaften Werkstattbiografie zu fördern. Die Ausbildung kann aber auch jederzeit aus einer WfbM oder einem anderen Leistungsanbietern heraus begonnen werden. Das Instrument ist jedoch noch nicht hinreichend in der Praxis angekommen. Der BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2026 gibt an, dass die Träger der Eingliederungshilfe zum Stichtag 31.12.2024 lediglich 142 Budget für Ausbildung finanzieren.[21] Die Bundesagentur für Arbeit führt in ihrer Statistik zwischen März 2025 und März 2026 durchschnittlich 69 Reha-Fälle mit dem Budget für Ausbildung auf.[22]

Als Grund für die geringe Inanspruchnahme konnte in einer explorativen Studie der HU Berlin identifiziert werden, dass neben Unsicherheiten bezüglich der Anspruchsvoraussetzungen, bürokratischen Hürden und der Ausgestaltung von Anleitung und Begleitung vor allem ein erhebliches Informations- und Beratungsdefizit besteht. Die Bekanntheit des Budgets für Ausbildung ist unter den Akteurinnen und Akteuren gering, sodass der Zugang oft vom Zufall, individuellem Engagement oder pauschalen Vorurteilen gegenüber Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen abhängt. Als förderlich für den Erfolg wurden konkrete Berufsvorstellungen der Jugendlichen sowie eine frühzeitige Berufsorientierung durch Schulen mittels Praktika oder Einstiegsqualifizierungen, die auch Betrieben zum Abbau von Vorurteilen dienen, identifiziert. Entscheidend für den Zugang sei eine funktionierende Vernetzung und Kooperation zwischen Schulen, Betrieben, der Bundesagentur für Arbeit und dem Integrationsfachdienst,[23] was die Notwendigkeit der nachfolgend dargestellten Initiativen unterstreicht.

---

[20] Der Anspruch für Beschäftigte des Arbeitsbereichs wurde mit dem Teilhabestärkungsgesetz vom 02.06.2021 (BGBl. I 2021, S. 1387) ergänzt.

[21] Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe, BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2026, S. 6.

[22] Bundesagentur für Arbeit, Berufliche Rehabilitation - Deutschland, Bundesländer, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit Monatszahlen März 2026.

[23] Vgl. dazu Wansing/Mattern/Rambausek-Haß, Die Deutsche Schule 2025, S. 322; sowie ausführlicher Mattern/Rambausek-Haß/Wansing, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht Beitrag D1-2025.

III. Die Regionalen Initiativen für Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass die bestehenden Instrumente seit ihrer Einführung keine grundlegende Trendumkehr weg von geschützter Beschäftigung bewirkt haben. Die Erfahrungen in Niedersachsen zeigen jedoch, dass diese Instrumente durch spezifische regionale Initiativen ergänzt werden können, um in der Praxis eine größere Wirkung zu erzielen.

1. Die Initiativen

In Niedersachsen wurden Übergänge insbesondere durch zwei zunächst parallel laufende Initiativen gestärkt. Zum einen eine Kooperation zwischen dem Niedersächsischen Sozialministerium, den Unternehmerverbänden Niedersachsen (UVN) und der Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit – Bildung – Teilhabe (LAG ABT), einer Vereinigung von WfbM und anderen Leistungsanbietern in Niedersachsen und Bremen. Diese Akteure verfolgen das gemeinsame Ziel, Arbeitgeber auf verschiedenen Veranstaltungen auf Übergangsmöglichkeiten anzusprechen und sie direkt mit WfbM in Kontakt zu bringen. Die zweite Initiative ging vom Paritätischen Landesverband Niedersachsen aus. Zusammen mit der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen (RD NSB), der Bundesagentur für Arbeit und der Landesbehindertenbeauftragten wurden lokale Akteure dazu angeregt, sich zu vernetzen und gemeinsam und dauerhaft um Übergangschancen zu kümmern. Inzwischen wurden beide Initiativen zu einem gemeinsamen örtlichen Aktionsangebot zusammengeführt.

2. Wie findet Vernetzung statt?

Die Vernetzungsaktivitäten der Initiativen verlaufen in zwei Phasen. Zunächst finden, organisiert durch die Unternehmerverbände, Besuche regionaler Betriebe bei einer WfbM statt, um Beschäftigungsaktivitäten direkt kennenzulernen. Ergänzend werden Gesprächsrunden vor Ort zu den Begleitungs-, Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten rund um das Budget für Arbeit durchgeführt.

In einer zweiten Phase kommen auf Einladung des Paritätischen Landesverbandes Niedersachsen weitere Akteure hinzu: Träger der Eingliederungshilfe, Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatungsstellen (EUTB), Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), Jobcenter (JC) und Agenturen für Arbeit (AA). Aus der Forschung ist bekannt, dass im komplexen gegliederten Sozialsystem insbesondere die fehlende Vernetzung beteiligter Behörden und anderer Akteure ein zentrales Problem darstellt.[24] Die gemeinsamen Treffen adressieren dieses Problem und dienen als Auftakt für eine kontinuierliche Zusammenarbeit. Ziel ist die nachhaltige Vernetzung der Akteure und die direkte Ansprache von Arbeitgebern, um weitere Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

[24] Siehe dazu Kirchmann, Schafstädt 2024, Teilhabe gemeinsam planen.

IV. Erste Erkenntnisse aus der Vernetzungsarbeit

Die Erfahrungen der bisherigen Vernetzungstreffen zeigen, dass das gegenseitige Kennenlernen von Aufgaben und Zuständigkeiten sowie die gemeinsame Betrachtung von Handlungsmöglichkeiten zu einer besseren Übergangsgestaltung für Menschen mit Beeinträchtigungen beitragen kann. Die Komplexität einzelner Instrumente, wie etwa dem BfA, sowie Unsicherheiten bei Beschäftigten und Arbeitgebern werden durch den engen Austausch auf verschiedenen Ebenen reduziert. Es zeigt sich: Instrumente wie das BfA, das Budget für Ausbildung oder ausgelagerte Arbeitsplätze entfalten ihr Potenzial besser, wenn sie vor Ort koordiniert und strategisch eingesetzt werden. Als wichtigste Voraussetzung für gelingende Übergänge haben sich **Vernetzung und Übergangsmanagement** herausgestellt. Die beiden Faktoren werden nachfolgend noch ausführlicher beschrieben.

1. Vernetzung als Schlüsselfaktor

Übergänge aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt sollten keine isolierten Einzelentscheidungen bleiben. Wirkungsvoller ist eine kontinuierliche Begleitung als strategischer, mehrstufiger und oft sensibler Rehabilitations- und Entwicklungsprozess, der Kontinuität, Vertrauen und abgestimmtes Handeln auf lokaler Ebene erfordert.

Ein gelingender und zugleich nachhaltiger Übergang – mit tragfähiger Perspektive, stabiler Begleitung und realistischen Erwartungen – entsteht dort, wo die relevanten Akteure systematisch zusammenarbeiten. Dazu zählen insbesondere:

- Werkstätten und Andere Leistungsanbieter
- Betriebliche Entscheidungsträger vor Ort
- Örtliche Träger der Eingliederungshilfe
- Arbeitgeberverbände und Kammern
- Agenturen für Arbeit und Jobcenter
- Integrations- bzw. Inklusionsämter
- Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber
- Ergänzende unabhängige Teilhabeberatungen

Ohne diese Vernetzung besteht die Gefahr, dass Zuständigkeiten fragmentiert bleiben, Informationen nicht weitergegeben werden, Fördermöglichkeiten ungenutzt bleiben oder Übergänge an Schnittstellen scheitern. Menschen mit Behinderungen erleben dann Unsicherheit statt Verlässlichkeit.

2. Übergangsmanagement als strukturierte Aufgabe

Ein professionell gestaltetes Übergangsmanagement sollte daher folgende Elemente umfassen:

1. **Frühe Perspektivplanung** mit Blick auf Potenziale auf Seiten der Werkstattbeschäftigten sowie der Arbeitgeber bereits im Berufsbildungsbereich
2. **Entsprechende arbeitgeber- bzw. bewerberorientierte Beratungsangebote aus einer Hand**
3. **Transparente Zuständigkeitsklärung** und Fördermöglichkeiten zwischen Leistungsträgern
4. **Gemeinsame Fallbesprechungen** bei konkreten Übergangsvorhaben
5. **Verlässliche Nachbegleitung** nach erfolgtem Übergang

Dabei geht es nicht allein um die Vermittlung eines Arbeitsplatzes. Entscheidend ist die Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses – fachlich, sozial und organisatorisch. Gerade für Personen mit komplexen Unterstützungsbedarfen kann die Übergangsphase mit Unsicherheiten verbunden sein. Eine abgestimmte kommunale Infrastruktur wirkt hier als Sicherheitsnetz.

V. Fazit

Die Herausforderung für gelingende Übergänge liegt nicht nur in der Weiterentwicklung einzelner Förderinstrumente, sondern auch in der Verstetigung kooperativer Strukturen vor Ort. Ein inklusiver Arbeitsmarkt entsteht nicht allein durch gesetzliche Regelungen, sondern durch handlungsfähige Netzwerke, klare Kommunikationswege und gemeinsame Verantwortung. Die lokale Ebene nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein: Sie ist der Ort, an dem Menschen leben, arbeiten und unterstützt werden. Hier entscheidet sich, ob Übergänge aus Werkstätten zufällig gelingen – oder ob sie systematisch vorbereitet, begleitet und nachhaltig gesichert werden. Ein inklusiver Arbeitsmarkt braucht daher nicht nur Instrumente, sondern verbindliche lokale Partnerschaften. Erst wenn diese partnerschaftliche Zusammenarbeit zur selbstverständlichen Praxis wird, kann der Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben umfassend eingelöst werden.

Die in Niedersachsen erprobten regionalen Vernetzungsformate zeigen, dass direkte Begegnungen zwischen Werkstätten, Arbeitgebern und Leistungsträgern Vertrauen schaffen und Hemmschwellen abbauen können. Runde-Tisch-Formate ermöglichen es, systemische Hindernisse offen zu benennen und pragmatische Lösungen zu entwickeln. Perspektivisch könnten solche Austauschstrukturen zu einem verbindlichen Bestandteil von Qualitätszirkeln oder regionalen Kompetenznetzwerken werden. Ihr Ziel ist es, Übergänge nicht als Ausnahmefall, sondern als dauerhafte Option im Rehabilitationsverlauf zu verankern.

Literaturverzeichnis

Agentur für Arbeit Hannover, Operativer Service für die Regionaldirektion Niedersachsen Bremen, Sondererhebung 2026.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Berufliche Rehabilitation - Deutschland, Bundesländer, Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit, Monatszahlen März 2026, Tabellenblatt 7, Bestand von Rehabilitanden in Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben nach Maßnahmeart 2026.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV Information 207-002, Sicherheit und Gesundheit an ausgelagerten Arbeitsplätzen 2019, https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2597, zuletzt abgerufen am 10.09.2026.

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (Hrsg.), BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe, Berichtsjahr 2024, Köln 2026, https://www.bagues.de/media/filer_public/bd/49/bd495614-05c7-47ba-9420-14fea9da004e/bagus_kennzahlenvergleich_2026_berichtsjahr_2024_bf.pdf, zuletzt abgerufen am 10.09.2026.

Deutsche Industrie- und Handelskammer (Hrsg.), DIHK-Fachkräftereport 2025/2026, https://www.dihk.de/resource/blob/159714/0ae2cf7cc1789688edf318a7655ad5d4/dihk-fachkraeftereport-2025-2026-data.pdf, zuletzt abgerufen am 10.09.2026.

von Drygalski, Clarissa, Geschützte Beschäftigung in Deutschland, Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) im Lichte von Art. 27 Abs. 1 UN-BRK, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag A4-2025.

Engels, Dietrich/Deremetz, Anne/Schütz, Holger et al., Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Abschlussbericht, Berlin 2023.

Engels, Dietrich/Deremetz, Anne/Schütz, Holger et al., Übergänge aus der Werkstatt für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag D4-2024.

Kirchmann, Andrea/Schafstädt, Christin, Teilhabe gemeinsam planen, BMAS Forschungsbericht 645, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit; Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) an der Universität Tübingen, Berlin 2024.

Kohte, Wolfhard/Stevens-Bartol, Eckart/Feldes, Werner (Hrsg.), SGB IX, Sozialgesetzbuch Neuntes Buch : Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, 5. Aufl., Frankfurt am Main 2023 (zitiert: Bearbeiter in: Kohte/Stevens-Bartol/Feldes, SGB IX).

Mattern, Lea/Rambausek-Haß, Tonia/Wansing, Gudrun, „[…] weil man auch die Erfahrung machen kann, wie es ist, eine Ausbildung zu machen.“, Ergebnisse einer qualitativen Studie zur Umsetzung des Budgets für Ausbildung, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag D1-2025.

Mattern, Lea/Rambausek-Haß, Tonia/Wansing, Gudrun, Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung, Teil III: Was fördert oder hemmt die Inanspruchnahme?, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag D27-2021.

Ritz, Hans-Günther/Palsherm, Ingo, Werkstatt für behinderte Menschen in: Olaf Deinert, Felix Welti, Steffen Luik, Judith Brockmann (Hrsg.), Stichwort Kommentar Behindertenrecht, 3. Auflage, Baden-Baden, Marburg 2022 (zitiert: Ritz/Palsherm in: Deinert/Welti/Luik, et al. (Hrsg.)).

Schreiner, Mario, Sozialhistorischer Meilenstein oder soziale Isolation?, Werkstätten für behinderte Menschen im Zwielicht, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag D49-2017.

Stache, Stefan, Werkstätten für behinderte Menschen - Teilhabeerwartungen und Möglichkeiten der Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt, Kassel 2023, https://www.uni-kassel.de/fb01/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=2808&token=5a1a2bf14c50f547495cb64a2835b78f6abcea14, zuletzt abgerufen am 10.09.2026.

Vereinte Nationen (Hrsg.), CRPD/C/DEU/CO/1, Concluding observations on the initial report of Germany, Genf/New York 2015.

Wansing, Gudrun/Mattern, Lea/Rambausek-Haß, Tonia, Das Budget für Ausbildung. (Ungenutztes) Potenzial zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Menschen mit Behinderungen, Die Deutsche Schule, 117 (2025), S. 320–324.

Wissenschaftlicher Dienst des deutschen Bundestags, Ausgelagerte Arbeitsplätze im Rahmen von Werkstätten für behinderte Menschen, Berlin 2017, https://www.bundestag.de/resource/blob/497904/14efe6fd351f31fc740d9b753412e906/wd-6-003-17-pdf-data.pdf, zuletzt abgerufen am 10.09.2026.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.