



## Erste Inklusive Job-Messe in Landshut/Ergolding: Ein Meilenstein für mehr Integration im Arbeitsleben



[Rüdiger Frey](#)

Ergolding, 17. Mai 2025 – Am Samstag öffnete der Bürgersaal der Stadt Ergolding seine Türen für ein innovatives Format: die erste inklusive Job-Messe in der Region Landshut. Organisiert **vom Runden Tisch Inklusion im Arbeitsleben** in Zusammenarbeit mit der Stadt Landshut und dem Landkreis Landshut, verfolgte die Veranstaltung das Ziel, Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung neue Perspektiven im Arbeits- und Ausbildungsbereich zu eröffnen.

### Ein starkes Bündnis für Inklusion

Unter den Unterstützern dieser Initiative fanden sich namhafte Institutionen und engagierte Persönlichkeiten:

- **Stadt Landshut und Landkreis Landshut**
- **Peter Dreier (Landrat LK Landshut)**
- **Oberbürgermeister Alexander Putz**, der in seinem Grußwort den aktuellen Fachkräftemangel und das bisher ungenutzte Potenzial von Menschen mit Handicap eindrucksvoll hervorhob

Als Spender und Unterstützer:

- **[Bezirk Niederbayern](#) - Rotary Club Vilsbiburg - Ch. Saubert**
- **ZBFS Zentrum Bayern Familie und Soziales Inklusionsamt - Franz Czink OHG Vilsbiburg**

Ein Tag voller Überraschungen und positiver Impulse

Bereits beim Betreten des Bürgersaals macht sich sichtbar, dass die Rahmenbedingungen stimmen. **Mit insgesamt 26 Ausstellern** – darunter 6 Privatunternehmen – bot die Messe Raum für vielfältige Gespräche und spannende Einblicke in die unterschiedlichen Engagements.

Einige der gewonnenen Erkenntnisse aus den Gesprächen lauten:

### **- Persönliches Engagement als Motor:**

Unternehmen beteiligten sich, weil einzelne Mitarbeitende durch persönliche Erfahrungen motiviert waren, interne Veränderungen voranzutreiben. **Hier fungieren die Mitarbeitenden als Motor im Unternehmen ODER**

### **- Inklusion als Bestandteil der Unternehmenskultur:**

In einem besonders überzeugenden Gespräch wurde deutlich, dass das Thema Inklusion bei manchen Firmen nicht als Pflicht, sondern als echte Lebenseinstellung im Betrieb umgesetzt wird. **Ist dieses Level erreicht, dann wird vieles leichter!**

### **- Vorreiterrolle des öffentlichen Dienstes:**

Interessanterweise waren neben diversen Bildungsträgern auch Vertreter des öffentlichen Dienstes zahlreich vor Ort. Gespräche, insbesondere mit **Frau Neumaier – der Inklusionsbeauftragten der Stadt Landshut** –, zeigten, dass öffentliche Institutionen oft schon weitergedacht agieren: Das Teamwork funktioniert und sie sieht deutliche Fortschritte im Miteinander, was als zukunftsweisendes Modell auch für die Privatwirtschaft verstanden werden darf.

**Diese Impulse liefern einen vielversprechenden Ansatz, den Fachkräftemangel durch die Erschließung bisher ungenutzter Potenziale zielgerichtet zu bekämpfen.**

### **Diskriminierung durch vollautomatische Bewerbungsverfahren**

Besonders auffallend war zudem die Offenheit im Umgang mit Bewerbungsverfahren. Ein Gespräch mit einem Unternehmensvertreter machte deutlich, dass automatisierte Prozesse (und die damit verknüpften Algorithmen), die vor einiger Zeit im Rahmen der Zero-Gap-Personalpolitik entwickelt wurden, mittlerweile durch transparentere und menschlichere Prozesse ersetzt werden: „Alle Bewerbungen werden jetzt wieder eingesehen“

### **Erfolgreiches Miteinander: Ein Gespräch mit Jürgen Handschuch**

Ein besonders eindrucksvoller Moment des Tages war das Gespräch mit Jürgen Handschuch, Geschäftsführer vom Landshuter Netzwerk. Er berichtete von positiven Entwicklungen in der Vermittlung von Menschen mit Handicap.

Seine Aussagen fasst die Grundüberzeugung vieler Akteure zusammen: Es geht nicht allein um isolierte Maßnahmen, sondern um das Verständnis, dass echte Kooperation – quasi ein gemeinsames, solidarisches Wirken – zu nachhaltigem Erfolg führt. **Handschuchs Erfahrungen und sein Einsatz unterstreichen, wie wichtig es ist, über traditionelle Modelle hinaus zu denken und die Potenziale dieses Ansatzes strategisch in die Unternehmenspolitik zu integrieren.**

### **Ausblick und Fazit**

Die erste inklusive Job-Messe in Ergolding hat bewiesen, dass neue Formate und frische Impulse den Arbeitsmarkt nachhaltig bereichern können. Die Veranstaltung war weit mehr als eine reine Jobbörse – **sie war ein Forum des Austauschs, ein Schaufenster für gelebte Inklusion und eine Impulsquelle im Kampf gegen den Fachkräftemangel.**

Die positive Resonanz und der engagierte Austausch unterstreichen, wie wichtig es ist, auch in Zukunft regelmäßig derartige Veranstaltungen durchzuführen. **Das ursprüngliche Konzept aus Regensburg, das für Landshut adaptiert wurde, soll somit weiteren Regionen als Vorbild dienen. Schon bald folgt ein ähnliches Format in München (am 09. Juli im BIZ), das weitere Akzente im Bereich Inklusion setzen könnte.**

Mit diesem gelungenen Startschuss wird Mut gemacht – sowohl für Unternehmen als auch für gesellschaftliche Institutionen. Denn wenn Inklusion als strategischer Hebel verstanden und gelebter Alltag wird, stehen die Chancen gut, den Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels erfolgreich zu begegnen.

### **Schlusswort**

Dieser Artikel soll dazu anregen, den Blick über den Tellerrand zu wagen und Inklusion als integralen Bestandteil einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Unternehmenskultur zu verstehen.

Der demografische Wandel lässt sich nicht länger mit kurzfristigen, bürokratischen Maßnahmen begegnen – es bedarf eines grundlegenden Umdenkens in der Unternehmenskultur. Indem wir alle Potenziale im Arbeitsmarkt nutzen und insbesondere auch bisher ausgegrenzte Gruppen aktiv einbinden, stärken wir nicht nur die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen, sondern leisten auch einen entscheidenden Beitrag zur Zukunftsgestaltung unserer gesamten Gesellschaft.

Die bisherige Zero-Gap-Politik, die bestimmte Gruppen systematisch ausschloss, hat ausgedient – sie hat bewiesen, dass Ausgrenzung langfristig zu einem strategischen Nachteil wird. **Unternehmen, die auf Inklusion setzen, profitieren von vielfältigen Perspektiven und einem breiteren Talentpool. Das fördert nicht nur Kreativität und Innovation, sondern kann auch helfen, den drängenden Fachkräftemangel zu bekämpfen.**

Wenn es gelingt, möglichst viele Unternehmen von diesem inklusiven Ansatz zu überzeugen, schaffen wir einen echten Mehrwert – wir gestalten unsere Zukunft aktiv, statt allein auf traditionelle Strukturen zu setzen. Es geht darum, Arbeitsplätze und Arbeitskulturen so zu transformieren, dass sie den Anforderungen der Zukunft gerecht werden. Damit wird nicht nur die Zukunft „verwaltet“, sondern aktiv gestaltet – als einen dynamischen und nachhaltigen Prozess, der alle Beteiligten einbezieht.