

INKLUSIONSUNTERNEHMEN
MEHRWIRKUNG

bag if

Studie MEHRWIRKUNG

Wirkung zeigen für eine
inklusive Zukunft

Ergebnisbericht

Mai 2023



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

Seit über 20 Jahren fördert die Aktion Mensch gemeinnützige Inklusionsunternehmen, weil wir davon überzeugt sind, dass deren Aufbau und Weiterentwicklung eine sehr gute Investition in einen zukunftsfähigen und inklusiven Arbeitsmarkt sind. Immerhin sind Inklusionsunternehmen Arbeitgebende für fast 30.000 Beschäftigte, darunter etwa 13.600 Beschäftigte mit Schwerbehinderung.

Die Studie MehrWirkung sendet ein bedeutendes Signal in die Gesellschaft hinein. Sie zeigt, dass ein wirkungsorientiertes Reporting auf Basis gesellschaftlicher vereinbarter Rahmenziele möglich ist. Sie liefert damit einfach nachvollziehbare und belastbare Nachweise für den gesellschaftlichen Mehrwert von Inklusionsbetrieben. Damit stellt sie einen wichtigen Meilenstein dar. Inklusionsbetriebe haben jetzt einen Orientierungsrahmen, um künftig ihre Wirkung zu messen und an einer stetigen Verbesserung ihres Angebots für Mitarbeitende, Kund*innen und die Gesellschaft zu arbeiten.

Ich wünsche der Studie MehrWirkung die Aufmerksamkeit, die sie verdient und viele Nachahmer*innen, denen sie Mut macht, sich mit ihren Inklusionsunternehmen noch mehr als Akteure zu begreifen, die an einem gemeinsamen Ziel arbeiten – der Schaffung von gesellschaftlichem Mehrwert durch mehr Nachhaltigkeit und Inklusion.

Christina Marx



Christina Marx

Mitglied der Geschäftsleitung Aktion Mensch
e.V. zuständig für das Thema Inklusion

Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

Deutschland soll und will inklusiv werden. Zudem fordert die UN-Behindertenrechtskonvention in Artikel 27 eine gleichberechtigte Teilhabe.

Inklusionsunternehmen zeigen tagtäglich, dass Inklusion im Arbeitsleben funktionieren kann. Sie sind „Leuchttürme“ unter den Wirtschaftsunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes und leisten einen wichtigen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung, zu der wir uns als Gesellschaft verpflichtet haben.

Besonders freue ich mich deshalb, dass man die nachhaltige und gute Arbeit der Inklusionsunternehmen nun auch belegen kann. Die Studie MehrWirkung liefert erstmals belastbare Nachweise für ihren gesellschaftlichen Mehrwert. Das umfasst nicht nur die Verwirklichung von Inklusion und Selbstbestimmung für die Menschen mit Behinderungen durch eine Unabhängigkeit von Sozialleistungen, sondern in besonderem Maße leisten Inklusionsunternehmen auch einen Beitrag zur Wertschöpfung und zur Entlastung von Staat und Sozialsystemen. Die Studie MehrWirkung ist deshalb ein wichtiges Signal, um die Inklusion im Arbeitsleben weiter voranzutreiben und damit ein inklusives Miteinander in der Gesellschaft zu fördern.

Mit der Studie wurde die Ausgangslage definiert – jetzt muss es weitergehen: Inklusionsunternehmen sollten auch künftig ihre Wirkung messen, um ihren Fortschritt darzustellen. Die Studie MehrWirkung liefert mit dem Wirkungskompass ein neues und vorbildliches Framework zur Wirkungsmessung, an dem sich auch andere Unternehmen orientieren können.

Ihr
Jürgen Dusel



Jürgen Dusel

Beauftragter der Bundesregierung für die Belangen von Menschen mit Behinderung



Ulrich Adlhoch

1. Vorstandsvorsitzender bag if

Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich sehr, Ihnen den Ergebnisbericht der Studie MehrWirkung präsentieren zu dürfen. Inklusionsbetriebe sehen sich häufig mit den Fragen konfrontiert „Was machen Sie eigentlich? Ist das mit der ‚Inklusion‘ überhaupt umzusetzen, wenn man wirtschaftlich arbeiten will?“ Als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes haben Inklusionsbetriebe neben ihrer regulären wirtschaftlichen Betätigung einen besonderen sozialen Auftrag. Dieser soziale Auftrag umfasst die „Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung ... auf besondere Schwierigkeiten stößt“ (§ 215 Abs. 1 SGB IX).

Die Erfüllung dieses sozialen Auftrags ist der Grund für die Existenz und Daseinsberichtigung von Inklusionsbetrieben. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass Inklusionsbetriebe nachweisen können, wie und in welchem Umfang sie ihre Ziele erreichen. Im Sinne einer selbstkritischen Bestandsaufnahme ihrer Zielerreichung haben die bag if und ihre Mitgliedsunternehmen eine ergebnisoffene wissenschaftliche Bewertung zum gesellschaftlichen und ökonomischen Mehrwert der Inklusionsbetriebe in Deutschland beauftragt. Und deren Ergebnis? Die vorliegende Studie zeigt auf, dass Inklusionsbetriebe nicht nur wirtschaftlich erfolgreich sind, sondern auch einen Mehrwert für unsere Gesellschaft und insbesondere für die Menschen mit Behinderungen leisten.

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei allen Teilnehmer*innen der Befragungen bedanken, insbesondere bei den Inklusionsbetrieben selbst, ihren Kund*innen und Mitarbeitenden sowie den Integrations-/Inklusionsämtern. Ohne Ihre Unterstützung wäre die Studie nicht möglich gewesen.

Ich möchte Inklusionsbetriebe dazu ermutigen, ihre Wirkung auch zukünftig zu messen und die erbrachten Wirkungsnachweise in der Kommunikation nach innen und außen zu nutzen. Durch den Nachweis ihrer Wirkung können sie sich argumentativ gegenüber Finanzmittelgebern positionieren, ihre Arbeitgeberattraktivität steigern und für (potentielle) Kund*innen einen Mehrwert zur Umsetzung der eigenen Nachhaltigkeitsziele bieten. Kurz: Der nachgewiesene Mehrwert von Inklusionsunternehmen ist gleichzeitig der Mehrwert für Inklusionsunternehmen.

Mit herzlichen Grüßen
Ulrich Adlhoch

Die Methodik und die Ergebnisse der Studie MehrWirkung werden in verschiedenen Berichten dokumentiert.



Ergebnisbericht

Im vorliegenden Ergebnisbericht werden die Ergebnisse der Studie MehrWirkung vorgestellt und visuell aufbereitet, sodass sie leicht in die zukünftige Arbeit und Kommunikation der Inklusionsbetriebe integriert werden können. Inklusionsbetriebe können ausgewählte Teile des Ergebnisberichts in eigenen Präsentationen oder Anträgen verarbeiten. Der methodische Ansatz wird im Ergebnisbericht in komprimierter Form beschrieben, ausführliche Informationen finden sich im Methodenbericht.



Methodenbericht

Im Methodenbericht wird das Vorgehen und das Konzept der Studie MehrWirkung beschrieben. Damit wird Transparenz über das entwickelte Wirkungsmodell, das gemeinsame Wirkungsverständnis sowie die angewandten Instrumente der Wirkungsmessung geschaffen und dadurch die Nachvollziehbarkeit und Validierbarkeit gefördert.

Die Messung der Wirkung in Inklusionsbetrieben soll zukünftig nach einer einheitlichen Methodik erfolgen. Der Methodenbericht liefert ein klares, strukturiertes und replizierbares Vorgehen, auf dem auch in der Zukunft wieder aufgesetzt werden kann. Eine fortlaufende Anwendung der entwickelten Indikatoren zur Wirkungsmessung ermöglicht Vergleiche und Steuerung innerhalb und zwischen verschiedenen Inklusionsbetrieben. Im Methodenbericht finden interessierte Inklusionsbetriebe darüber hinaus Hinweise, wie sie über Wirkung berichten können.

Inhalte des Ergebnisberichtes

01	Methodischer Ansatz und Wirkungskompass Inklusion	07
02	Ergebnisse der Wirkungsstudie	18
03	Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	76
04	Anhang	83

KAPITEL 01

Methodischer Ansatz und
Wirkungskompass Inklusion

Was sind Inklusionsbetriebe?

Inklusionsbetriebe basieren auf einem einzigartigen Unternehmensmodell, das die inklusive und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben sicherstellt.



Marktorientiertes Wirtschaften mit inklusivem Kern
 Inklusionsbetriebe sind Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes und müssen sich dem Wettbewerb mit anderen Unternehmen stellen.



975 Inklusionsbetriebe deutschlandweit¹
 Inklusionsbetriebe sind in den verschiedensten Branchen vertreten: von industrieller Fertigung über Dienstleistungen, Handel, Handwerk, Hotel und Gaststättengewerbe bis hin zu Multimedia und IT-Unternehmen.



30 – 50 % Arbeitsplätze für Schwerbehinderte
 In deutschen Inklusionsbetrieben arbeiten insgesamt circa 30.000 Mitarbeitende, wovon circa 13.600 schwerbehindert sind (Stand 2020¹).

¹Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (stand 2020)

Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen definieren die neue Wirkung.

Was verstehen wir unter Wirkung im Rahmen der Studie MehrWirkung?

Wirkung ist eine positive oder wünschenswerte Veränderung gesellschaftlicher Zustände. Den Rahmen setzen die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (kurz SDG = Sustainable Development Goals).

Die SDG konzentrieren sich auf die dringendsten sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen, die unsere Gesellschaft beeinflussen.

Inklusion und somit die Arbeit von Inklusionsbetrieben wirkt positiv auf die Nachhaltigkeitsziele.



Warum ist die Messung von Wirkung für Inklusionsbetriebe wichtig?

Der Nachweis von Wirkung wird zunehmend gesetzlich gefordert.

Für ökologisch nachhaltiges Wirtschaften gibt es bereits eine EU-Verordnung (EU-Taxonomie), die Unternehmen zur Offenlegung nichtfinanzieller Kennzahlen auffordert. Investor*innen können anhand dieser Kennzahlen erkennen, ob ein Unternehmen ökologisch nachhaltig wirtschaftet. In Zukunft könnten Fördermittel und Investitionen für Unternehmen auch von sozial nachhaltigem Wirtschaften abhängig gemacht werden (EU-Sozialtaxonomie). Eine Expertengruppe der EU („Platform on Sustainable Finance“) hat dazu einen Abschlussbericht mit Vorschlägen vorgelegt, der dem Gesetzgeber als Entscheidungsgrundlage für die Einführung eines Klassifizierungssystems für sozial nachhaltiges Wirtschaften dienen soll (soziale Taxonomie). In diesem Abschlussbericht definiert die Expertengruppe drei übergeordnete Ziele. Können Unternehmen zeigen, dass sie zu den Zielen beitragen, könnten künftig Zugänge zu sozial nachhaltig orientierten Finanzmitteln möglich werden:



1. Sozialziel:

Menschenwürdige Arbeit

2. Sozialziel:

Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen*

3. Sozialziel:

Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

*Die ursprüngliche Bezeichnung für das zweite Ziel der Sozialtaxonomie lautet „Angemessener Lebensstandard und Wohlergehen der Endverbraucher“. Für die Zwecke dieser Studie wurde das zweite Ziel der Sozialtaxonomie als „Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen“ interpretiert. Inklusionsbetriebe tragen mit ihren Produkten und Dienstleistungen nicht nur zum Wohlergehen der Kund*innen bei, sondern bieten Kund*innen durch die Geschäftsbeziehung auch die Möglichkeit, soziale Verantwortung zu übernehmen.

Mit Wirkungsnachweisen des gesellschaftlichen Mehrwerts von Inklusionsbetrieben wollen wir gemeinsam mehr erreichen!

Was wollen wir mit der Messung der Wirkung erreichen?

1. Den Wert der inklusiven Arbeit sichtbar machen.
2. Die Motivation von Mitarbeitenden, in Inklusionsbetrieben zu arbeiten, stärken.
3. Die Attraktivität als Arbeitgeber*in steigern.
4. Die soziale Verantwortungsbereitschaft der Kund*innen nutzen und stärken.
5. Die Akquise von neuen Kund*innen unterstützen.
6. Den Nutzen der Förderung von Inklusionsbetrieben zeigen und die Finanzierung langfristig sicherstellen.
7. Die Kommunikation nach innen und außen stärken.
8. Ein inklusives Miteinander schaffen.



Der Wirkungskompass bildet die gesellschaftliche Wirkung von Inklusionsbetrieben auf nur einer Seite umfassend ab.

Entlang der vorgeschlagenen drei Ziele der Sozialtaxonomie der Europäischen Union wurden in Abgleich mit den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen insgesamt 10 Wirkungsfelder definiert, in denen sich die gesellschaftliche Wirkung inklusiver Betriebe manifestiert. In jedem Feld werden konkrete Mehrwerte benannt, die im Rahmen der Studie untersucht wurden. Als innovativer und einzigartiger Ansatz zur Analyse der sozialen Wirkung ist der Wirkungskompass bisher beispielgebend.

Welche Wirkung haben Inklusionsbetriebe?

Menschenwürdige Arbeit	Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen	Inklusive und nachhaltige Gesellschaft
Gesundheit und Wohlergehen  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Gesundheitsförderung <input checked="" type="checkbox"/> Seelische Gesundheit <input checked="" type="checkbox"/> Motivierende Tätigkeit <input checked="" type="checkbox"/> Soziale Einbindung 	Gemeinwohlorientiertes Handeln  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Gemeinnützige Rechtsform <input checked="" type="checkbox"/> Satzungszweck gewidmete Gewinne 	Selbstbestimmung & Unabhängigkeit  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Unabhängigkeit von Sozialleistungen <input checked="" type="checkbox"/> Selbstständige Lebensführung <input checked="" type="checkbox"/> Sozialer Schutz
Hochwertige Bildung  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Ausbildungsplätze <input checked="" type="checkbox"/> Bildungsangebote <input checked="" type="checkbox"/> Entwicklungsmöglichkeiten <input checked="" type="checkbox"/> Inklusiv geschulte Führungskräfte 	Soziale Verantwortung  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Engagement für guten Zweck <input checked="" type="checkbox"/> Vorbildfunktion Inklusion <input checked="" type="checkbox"/> Soziales Lernen 	Volkswirtschaftlicher Nutzen  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Beitrag zur Wertschöpfung <input checked="" type="checkbox"/> Entlastung Staat und Sozialsysteme
Gute Arbeitsbedingungen  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsplatzsicherheit <input checked="" type="checkbox"/> Einkommen mit marktüblichen Lohn <input checked="" type="checkbox"/> Lange Betriebszugehörigkeit <input checked="" type="checkbox"/> Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsplatzbegleitende Betreuung 	Stiftung von Nutzen  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Erfüllung von Grundbedürfnissen <input checked="" type="checkbox"/> Hohe Kundenzufriedenheit <input checked="" type="checkbox"/> Langfristige Kundenbeziehungen 	Verwirklichung von Inklusion  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Gesellschaftliches Engagement <input checked="" type="checkbox"/> Teilhabe und Partizipation <input checked="" type="checkbox"/> Barrierefreiheit <input checked="" type="checkbox"/> Entstigmatisierung
Weniger Ungleichheiten  <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Hohe Diversität <input checked="" type="checkbox"/> Lohngerechtigkeit <input checked="" type="checkbox"/> Keine Diskriminierung <input checked="" type="checkbox"/> Chancengerechtigkeit 		

Mehr Informationen finden Sie im Methodenbericht!



Hinter jedem Wirkungsfeld stehen Indikatoren, die die Wirkung erfassen und sichtbar machen.

Wie kann Wirkung gemessen werden?

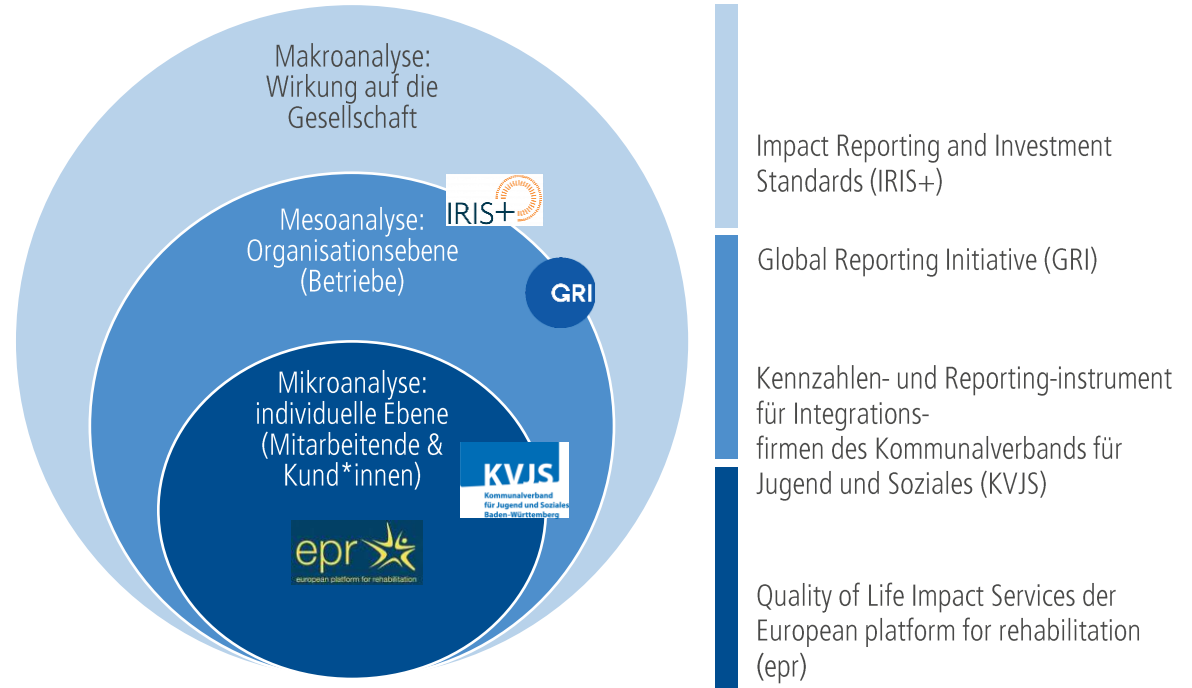
Menschenwürdige Arbeit	Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen	Inklusive und nachhaltige Gesellschaft
Gesundheit und Wohlergehen 3 <input checked="" type="checkbox"/> Gesundheitsförderung <input checked="" type="checkbox"/> Seelische Gesundheit <input checked="" type="checkbox"/> Motivierende Tätigkeit <input checked="" type="checkbox"/> Soziale Einbindung	Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen Bsp.: Durchschnittliche Anzahl krankheitsbedingter Fehltage	Selbstbestimmung & Unabhängigkeit 1 <input checked="" type="checkbox"/> Unabhängigkeit von Sozialleistungen <input checked="" type="checkbox"/> Selbstständige Lebensführung <input checked="" type="checkbox"/> Sozialer Schutz
Hochwertige Bildung 4 <input checked="" type="checkbox"/> Ausbildungsplätze <input checked="" type="checkbox"/> Bildungsangebote <input checked="" type="checkbox"/> Entwicklungsmöglichkeiten <input checked="" type="checkbox"/> Inklusiv geschulte Führungskräfte	Soziale Verantwortung 12 <input checked="" type="checkbox"/> Engagement für guten Zweck <input checked="" type="checkbox"/> Vorbildfunktion Inklusion <input checked="" type="checkbox"/> Soziales Lernen	Volkswirtschaftlicher Nutzen 8 <input checked="" type="checkbox"/> Beitrag zur Wertschöpfung <input checked="" type="checkbox"/> Entlastung Staat und Sozialsysteme
Gute Arbeitsbedingungen 8 <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsplatzsicherheit <input checked="" type="checkbox"/> Einkommen mit marktüblichen Lohn <input checked="" type="checkbox"/> Lange Betriebszugehörigkeit <input checked="" type="checkbox"/> Hohe Mitarbeitendenzumedenheit <input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsplatzbegleitende Betreuung	Stiftung von Nutzen 9 <input checked="" type="checkbox"/> Erfüllung von Grundbedürfnissen <input checked="" type="checkbox"/> Hohe Kundenzufriedenheit <input checked="" type="checkbox"/> Langfristige Kundenbeziehungen	Stiftung von Inklusion 11 <input checked="" type="checkbox"/> Gesellschaftliches Engagement <input checked="" type="checkbox"/> Teilhabe und Partizipation <input checked="" type="checkbox"/> Barrierefreiheit <input checked="" type="checkbox"/> Entstigmatisierung
Weniger Ungleichheiten 10 <input checked="" type="checkbox"/> Hohe Diversität <input checked="" type="checkbox"/> Lohngerechtigkeit <input checked="" type="checkbox"/> Keine Diskriminierung <input checked="" type="checkbox"/> Chancengerechtigkeit	Bsp.: Rückflussquote	Bsp.: Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren

Mehr Informationen finden Sie im Methodenbericht!



Bei der Entwicklung und Zusammenstellung der Wirkungsindikatoren wurden etablierte und erprobte Messinstrumente berücksichtigt.

Welche Instrumente der Wirkungsmessung wurden genutzt?

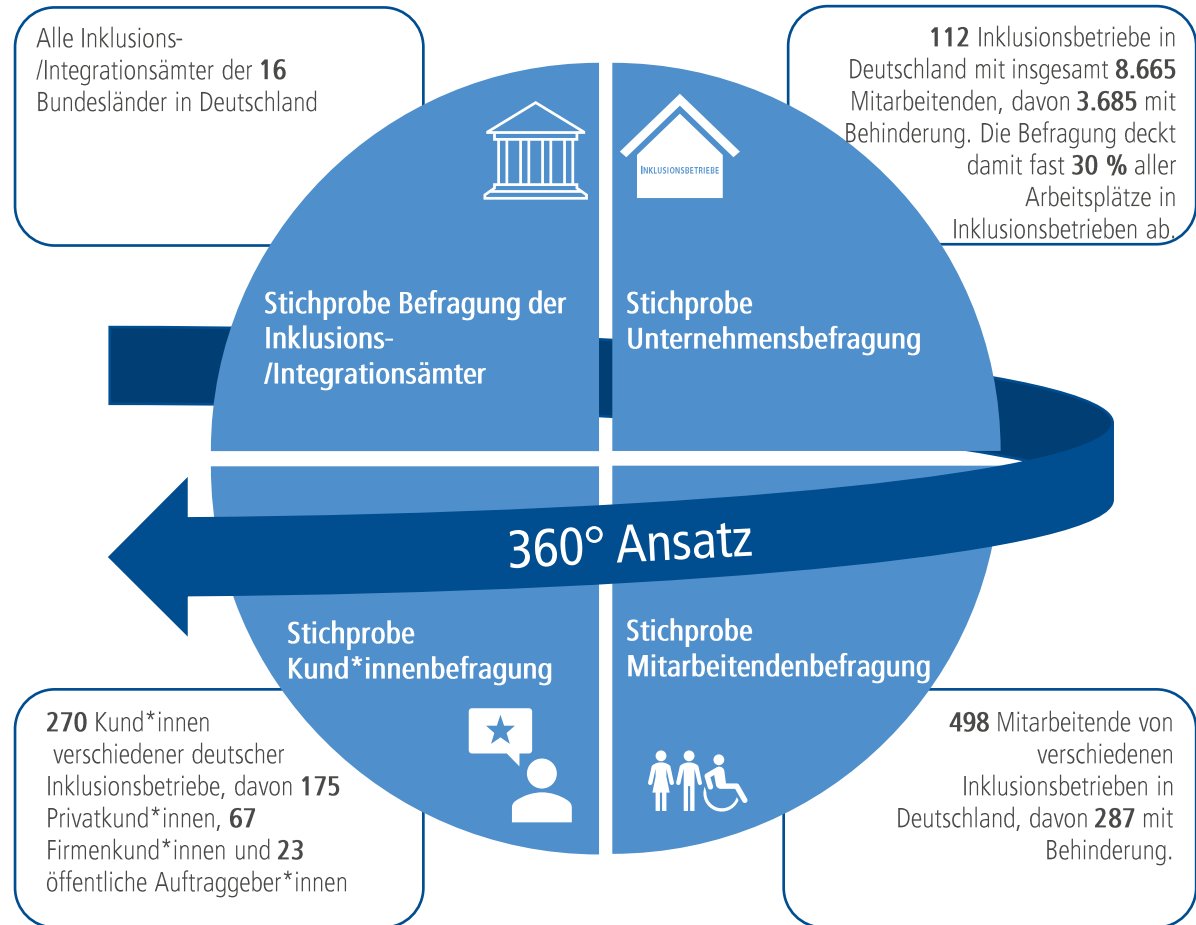


Mehr Informationen finden Sie im Methodenbericht!



Für den Wirkungsnachweis braucht es unterschiedliche Datengrundlagen. Dafür wurden die wichtigsten Interessengruppen befragt.

Wie wurden relevante Daten erhoben?



Alle Befragungen wurden online-basiert im Zeitraum von November 2022 bis März 2023 durchgeführt. Für die Befragung der Inklusionsbetriebe und die damit verbundene Erhebung von Kennzahlen wurde das Berichtsjahr 2021 berücksichtigt.

Es werden Referenzwerte genutzt und Ergebnisse der definierten Interessengruppen (Unternehmen, Mitarbeitende, Kund*innen, Ämter) zum selben Wirkungsfeld gegenüber gestellt.

Wie kann Wirkung bewertet werden?

Wirkungsfeld	Wirkungsindikatoren Inklusionsbetriebe	Referenz	Beschreibung Referenz	Wirkungsindikatoren Mitarbeitende (MA), Kund*innen (KD) oder Inklusions-/Integrationsämter (IA)
Gesundheit und Wohlergehen	Durchschn. Anzahl krankheitsbedingter Fehltage je Mitarbeiter*in	10,6 Tage	Krankheitsbedingte Fehltage im Jahr je AOK-Versicherte*n 2021	„Die Arbeit trägt zur Verbesserung meiner Gesundheit bei.“ (MA)
Hochwertige Bildung	Durchschn. Stundenzahl für Weiterbildungen je Mitarbeiter*in	6 Stunden	Zeitaufwand je Beschäftigten für Lehrveranstaltungen 2020 in Unternehmen mit 50 -249 Beschäftigten	„Die Firma fördert meine berufliche Entwicklung durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.“ (MA)
Volkswirtschaftlicher Nutzen	Rückflussquote	Nicht verfügbar	./.	„Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Inklusionsbetrieben entlastet das Sozialsystem finanziell.“ (IA)

Mehr Informationen finden Sie im Methodenbericht!



Wie kann die Güte der Messung eingeordnet werden?

Diverse Maßnahmen wurden zur Sicherstellung qualitativ hochwertiger Ergebnisse umgesetzt.

Gütekriterien

Bei der Entwicklung und Umsetzung der Messinstrumente und Erhebungs-verfahren haben wir uns an den wissenschaftlich anerkannten Gütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität ausgerichtet. Neben der Qualität der Messung wurde auf Vergleichbarkeit, Replizierbarkeit und Praxisrelevanz geachtet.

Maßnahmen

Folgendes Vorgehen sollte eine hohe Güte der Messung sicherstellen:

1. Entwicklung eines Wirkungsmodells basierend auf anerkannten Rahmenwerken
2. Operationalisierung auf Basis bereits bewährter Messinstrumente
3. Einsatz quantitativer Messmethoden
4. Vollerhebung bei Inklusionsbetrieben und Inklusion-/Integrationsämtern
5. Plausibilisierung der Ergebnisse anhand verfügbarer Vergleichs- und Referenzwerte

Grenzen

Folgende Effekte sind aufgrund der Datenanalyse feststellbar:

- Selbstselektionseffekt durch erhöhte Beteiligung größerer Inklusionsbetriebe führt v. a. zu etwas überdurchschnittlichen Finanzkennzahlen
- Einfluss durch das von der Covid-19-Pandemie betroffene Referenzjahr 2021 v. a. auf Beschäftigtenzahlen und eingeschränkte Bildungs- und Gesundheitsangebote

KAPITEL 02

Ergebnisse der Wirkungsstudie

Menschenwürdige Arbeit

Gesundheit und Wohlergehen

- Gesundheitsförderung
- Seelische Gesundheit
- Motivierende Tätigkeit
- Soziale Einbindung



Hochwertige Bildung

- Ausbildungsplätze
- Bildungsangebote
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Inklusiv geschulte Führungskräfte



Gute Arbeitsbedingungen

- Arbeitsplatzsicherheit
- Einkommen mit marktüblichem Lohn
- Lange Betriebszugehörigkeit
- Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit
- Arbeitsplatzbegleitende Betreuung



Weniger Ungleichheiten

- Hohe Diversität
- Lohngerechtigkeit
- Diskriminierungsfälle
- Chancengerechtigkeit



Sinnstiftende* Kund*innenbeziehungen

Gemeinwohlorientiertes Handeln

- Gemeinnützige Rechtsform
- Satzungszweck gewidmete Gewinne



Soziale Verantwortung

- Engagement für guten Zweck
- Vorbildfunktion Inklusion
- Soziales Lernen



Stiftung von Nutzen

- Erfüllung von Grundbedürfnissen
- Hohe Kundenzufriedenheit
- Langfristige Kundenbeziehungen



Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

Selbstbestimmung & Unabhängigkeit

- Unabhängigkeit von Sozialleistungen
- Selbstständige Lebensführung
- Sozialer Schutz



Volkswirtschaftlicher Nutzen

- Beitrag zur Wertschöpfung
- Entlastung Staat und Sozialsysteme



Verwirklichung von Inklusion

- Gesellschaftliches Engagement
- Teilhabe und Partizipation
- Barrierefreiheit
- Entstigmatisierung



Gesundheit und Wohlergehen

Kernergebnisse

Gesundheitsförderung

Inklusionsbetriebe bieten ihren Mitarbeitenden unterschiedliche gesundheitsfördernde Maßnahmen an. Die Mehrheit der Mitarbeitenden gibt an, dass die Arbeit zur Verbesserung ihrer Gesundheit beiträgt. Im Ergebnis fehlen Mitarbeitende in Inklusionsbetrieben krankheitsbedingt durchschnittlich an 12,2 Tagen im Jahr (MmB: 14,1; MoB: 10,1).

Seelische Gesundheit

Mitarbeitende sind durch die Beschäftigung in Inklusionsbetrieben mehrheitlich zufriedener im Leben und haben mehr Selbstvertrauen.

Motivierende Tätigkeit

Die Mehrheit der Mitarbeitenden empfindet ihre Tätigkeit im Inklusionsbetrieb motivierend und erhält Anerkennung von anderen Menschen.

Soziale Einbindung

Die Arbeit in Inklusionsbetrieben wirkt gemäß der Mehrheit der Mitarbeitenden unterstützend beim Knüpfen von neuen Kontakten innerhalb und außerhalb des Betriebs und stärkt die Kommunikationsfähigkeiten.

MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung



3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



WIRKUNGSFELD GESUNDHEIT & WOHLERGEHEN

Gesundheitsförderung

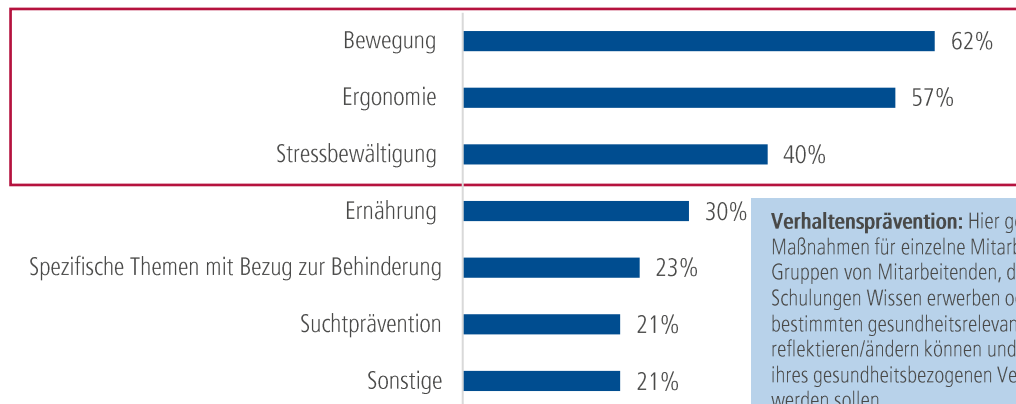
Die meisten Inklusionsbetriebe (62 %) bieten Maßnahmen im Bereich Bewegung an, z. B. Sportkurse, gefolgt von Maßnahmen im Bereich Ergonomie (57 %) und Stressbewältigung (40 %).

In über 60 % der Inklusionsbetriebe nehmen unter 25 % der Mitarbeitenden an den angebotenen Maßnahmen teil.

Mitarbeitende mit Behinderung nehmen etwas häufiger an den angebotenen Maßnahmen teil als Mitarbeitende ohne Behinderung.

Leistung der Inklusionsbetriebe

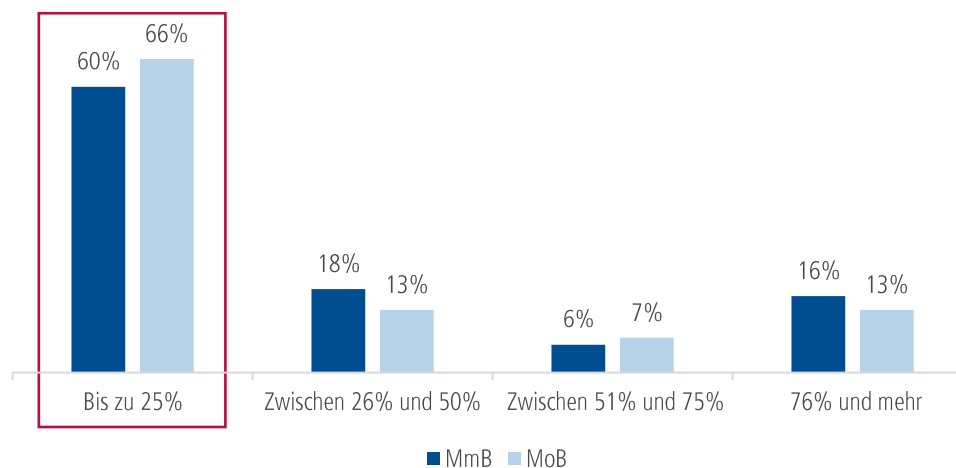
Verhaltensorientierte Maßnahmen der Gesundheitsförderung (Mehrfachnennungen möglich)



Verhaltensprävention: Hier geht es um Maßnahmen für einzelne Mitarbeitende oder Gruppen von Mitarbeitenden, die durch Schulungen Wissen erwerben oder ihr Verhalten zu bestimmten gesundheitsrelevanten Themen reflektieren/ändern können und/oder zur Änderung ihres gesundheitsbezogenen Verhaltens motiviert werden sollen.

Sonstige: Psychosoziale Betreuung, soziale innerbetriebliche Kontakte über Spiel & Spaß, Prävention sexuelle Gewalt, gemeinsame Freizeitaktivitäten, jährlicher Bildungstag mit wechselnden Themen aus den Gruppen oben, Bildungsangebot einer Akademie, Leadership, Kulturvermittlung, Sprechtraining, Zuschuss zu Gesundheitsangeboten, Arbeitssicherheit (inkl. Corona Hygienemaßnahmen)

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 35



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 44; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

WIRKUNGSFELD GESUNDHEIT & WOHLERGEHEN

Gesundheitsförderung

Der Großteil der Inklusionsbetriebe (82 %) setzt sich für die Förderung und Verbesserung der Kommunikation über alle Hierarchieebenen hinweg ein.

Circa zwei Drittel der Inklusionsbetriebe setzen Maßnahmen zur Berücksichtigung gesundheitsfördernder Aspekte in der Gestaltung der Arbeitsinhalte, -aufgaben und des -ablaufs um.

Unter die Top 3 Maßnahmen der verhältnisorientierten Gesundheitsförderungen fallen schließlich noch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Verhältnisorientierte Maßnahmen der Gesundheitsförderung (Mehrfachnennungen möglich)



Sonstiges: Tägliche Reflexion und Anpassung der Gruppenzusammenstellung, Arbeitsaufträge, Kundenzuweisung, regelmäßige psychische Gefährdungsbeurteilung, Supervision, Einzelgespräche, Charta der Vielfalt

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 6

Gesundheitsförderung

Die durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehltage pro Mitarbeitenden (Gesamt) liegen 1,6 Tage über dem Referenzwert, wobei der Wert für Mitarbeitende ohne Behinderung leicht unter dem Referenzwert liegt (-0,5 Tage).

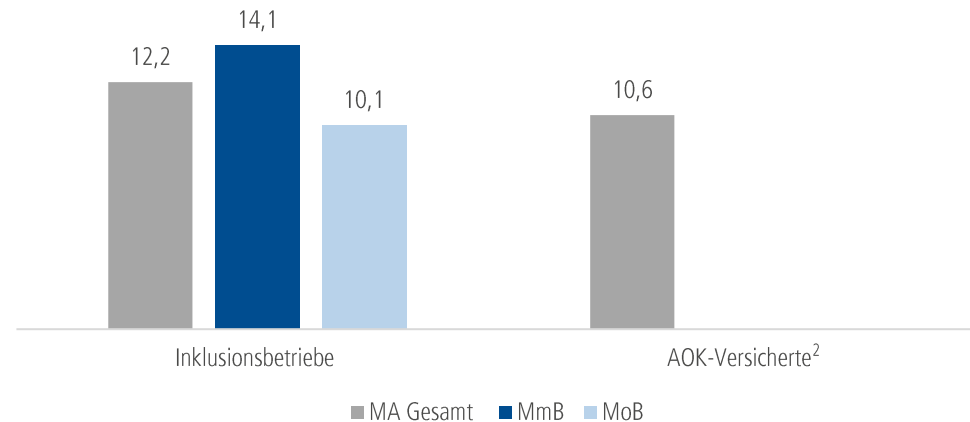
Insgesamt fehlen Mitarbeitende mit Behinderung krankheitsbedingt häufiger als Mitarbeitende ohne Behinderung (+4 Tage).

Über 60 % der Mitarbeitenden stimmen zu („Ja“ oder „Eher Ja“), dass die Arbeit zur Verbesserung der Gesundheit beiträgt. Darunter sind es vor allem die Mitarbeitenden mit Behinderung, die so empfinden (65 %).

Ein Drittel der Mitarbeitenden mit Behinderung und 41 % der Mitarbeitenden ohne Behinderung sehen nicht, dass die Arbeit zur Verbesserung ihrer Gesundheit beiträgt.

Wirkung auf Inklusionsbetriebe

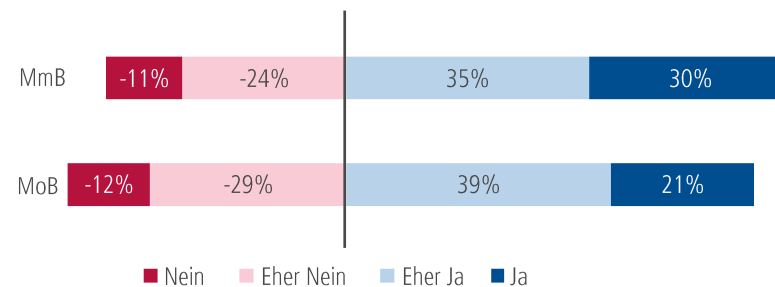
Durchschnittliche krankheitsbedingte Fehltage 2021 im Vergleich



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 39; Langzeitkranke (fehlen mehr als 42 Tage im Jahr) sind nicht berücksichtigt; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung; MA = Mitarbeitende
²Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK

Wirkung auf Mitarbeitende

"Die Arbeit trägt zur Verbesserung meiner Gesundheit bei."



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 26; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

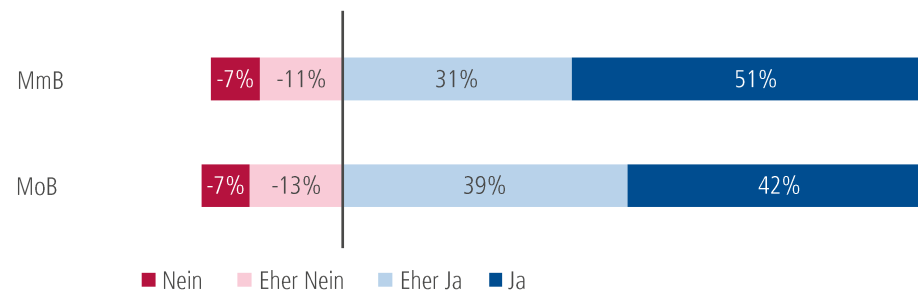
Seelische Gesundheit

Über 80 % der befragten Mitarbeitenden stimmen zu („Ja“ oder „Eher Ja“), dass sie durch ihre Arbeit zufriedener im Leben sind. Dabei ist die volle Zustimmung („ja“) fast 10 % höher bei Mitarbeitenden mit Behinderung.

Auch bei der Frage nach dem Selbstvertrauenszuwachs gibt der Großteil der Befragten an (über 77 %), dass sie durch die Arbeit mehr oder eher mehr Selbstvertrauen haben. Dabei sind es mehr Mitarbeitende ohne Behinderung (+5 %), die so empfinden.

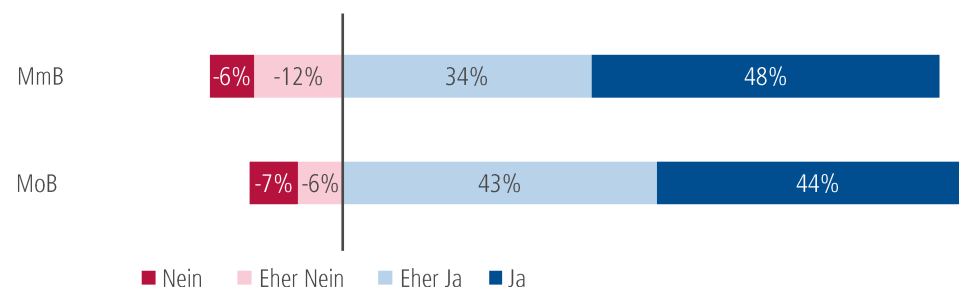
Wirkung auf Mitarbeitende

„Durch meine Arbeit bin ich zufriedener im Leben.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 18; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

„Durch meine Arbeit habe ich mehr Selbstvertrauen.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 20; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

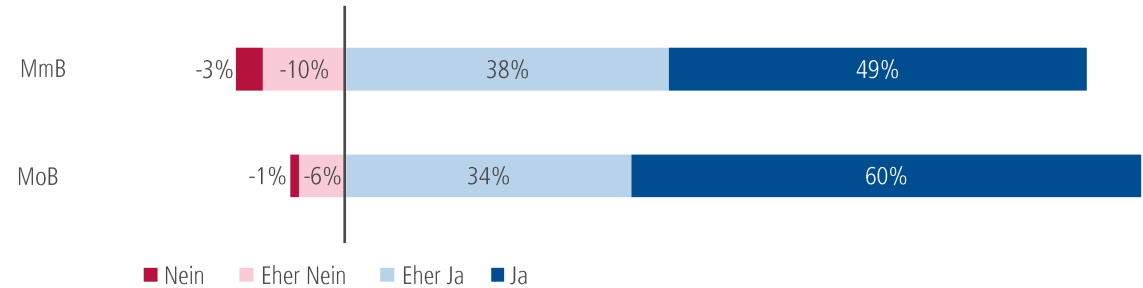
Motivierende Tätigkeit

Über 87 % der Mitarbeitenden stimmen zu („Ja“ oder „Eher Ja“), dass sie bei der Arbeit zeigen können, was sie können. Dabei sind es vor allem die Mitarbeitenden ohne Behinderung, die dieser Meinung sind (94 %).

Die Ergebnisse zeigen auch, dass die Mitarbeitenden mehrheitlich (82 %) Anerkennung oder eher Anerkennung von anderen Menschen für ihre Arbeit erhalten. Hier stimmen die Ergebnisse von Mitarbeitenden mit ohne Behinderung weitestgehend überein.

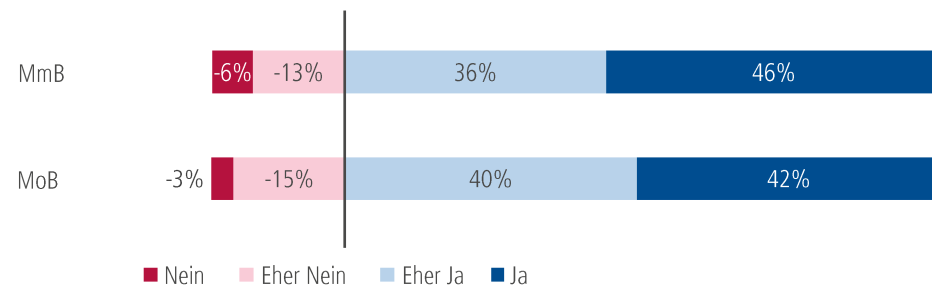
Wirkung auf Mitarbeitende

„Ich kann bei der Arbeit zeigen, was ich kann.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 16; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

„Für meine Arbeit bekomme ich von anderen Menschen Anerkennung.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 14; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

Soziale Einbindung

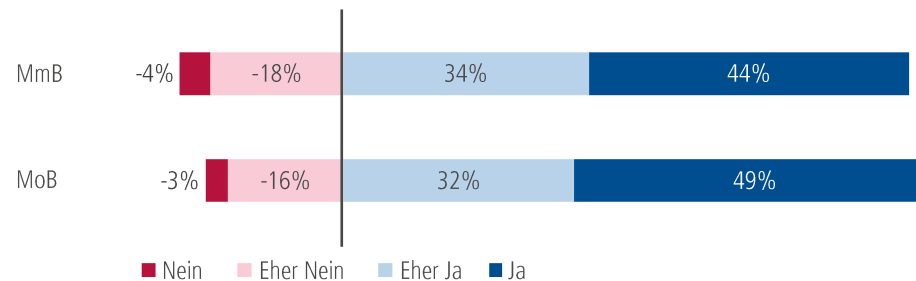
Mehr als 78 % der Mitarbeitenden mit als auch ohne Behinderung stimmen zu („Ja“ oder „Eher Ja“), dass sie durch die Arbeit viele neue Kontakte geknüpft haben.

Mehr als 77 % der Mitarbeitenden stimmen der Aussage zu oder eher zu, dass sie bei der Arbeit Menschen treffen, die nicht in ihrem Unternehmen arbeiten. Dabei stimmen mehr Mitarbeitende ohne Behinderung als mit Behinderung (+ 9 %) voll zu („Ja“).

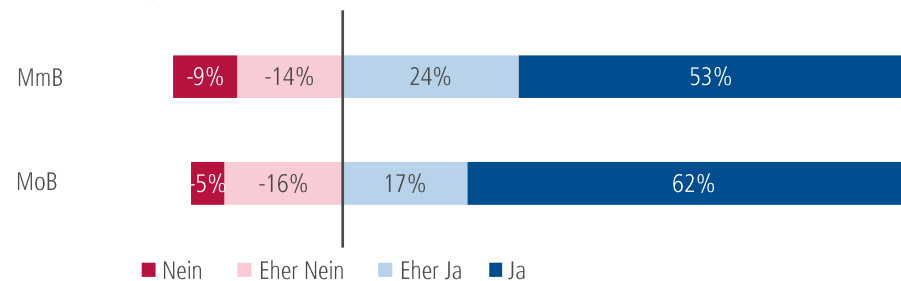
Auch der Aussage, dass sie durch die Arbeit besser mit anderen Menschen kommunizieren können, stimmt die Mehrheit der befragten Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung (83 %) zu oder eher zu.

Wirkung auf Mitarbeitende

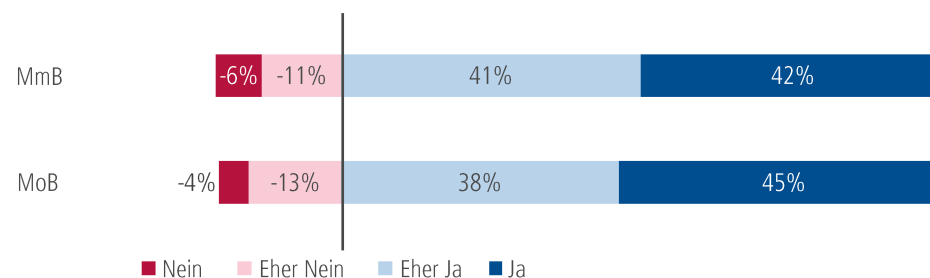
„Durch die Arbeit habe ich viele neue Kontakte geknüpft.“



„Bei der Arbeit treffe ich Menschen, die nicht in meiner Firma arbeiten (z.B. Kunden und Lieferanten).“



„Die Arbeit hilft mir dabei, besser mit anderen Menschen zu kommunizieren.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe (von oben nach unten) = 17; 15; 16; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

Hochwertige Bildung

Kernergebnisse

Ausbildungsplätze

44 % der befragten Inklusionsbetriebe bilden Menschen aus und leisten damit einen Beitrag zur beruflichen Entwicklung von (behinderten) Menschen. 3 % der sozialversicherten Arbeitsplätze sind durch Auszubildende besetzt, wovon 48 % eine Behinderung oder einen Reha-Status haben.

Bildungsangebote

Die Mehrheit der Mitarbeitenden gibt an, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit neue Fähigkeiten erwerben. Darüber hinaus setzen Inklusionsbetriebe Fort- und Weiterbildungsangebote um.

Entwicklungsmöglichkeiten

Der Großteil der Mitarbeitenden erhält 1-mal im Jahr eine Leistungsbeurteilung. Die Erweiterung des Arbeitsumfangs und die Qualifizierung stehen im Fokus von Personalentwicklungsmaßnahmen.

Inklusiv geschulte Führungskräfte

Die Hälfte der Führungskräfte und des anleitenden Personals sind für den inklusiven Kontext explizit geschult und tragen damit zur zielgruppengerechten Führung bei.



4 HOCHWERTIGE
BILDUNG



Ausbildungsplätze

Der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen befragten Inklusionsbetrieben liegt bei 44 %. Im Vergleich dazu liegt der Referenzwert unter allen Betrieben deutschlandweit nur bei 20 %.

Die Ausbildungsquote der Inklusionsbetriebe liegt dagegen mit 3 % unter dem Referenzwert aller deutschlandweiten Betriebe. Allerdings bilden Inklusionsbetriebe auch Menschen mit Behinderung aus.

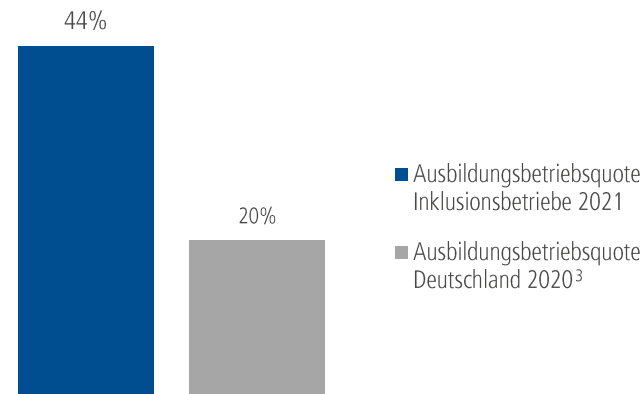
Etwa die Hälfte der Auszubildenden hat eine Behinderung oder einen Reha-Status.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Ausbildungsbetriebsquote 2021

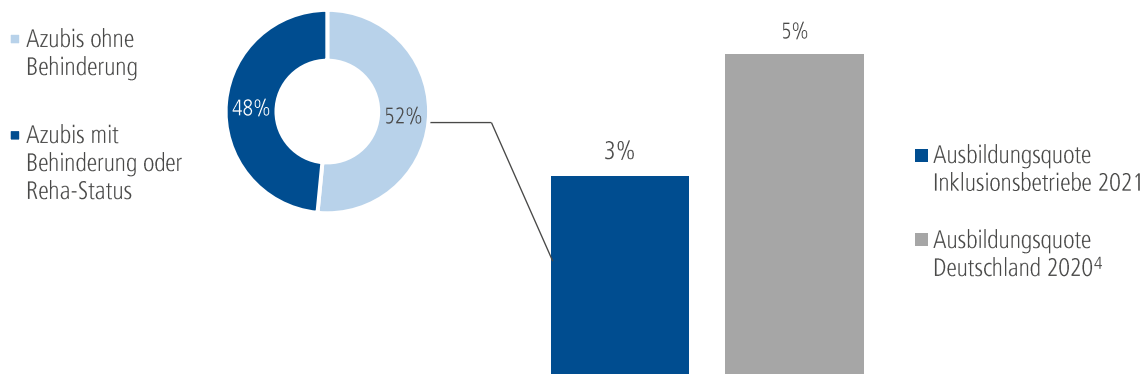
44 %

der befragten Inklusionsbetriebe sind
Ausbildungsbetriebe.



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 5
³Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; bisher keine Daten für das Jahr 2021 verfügbar

Ausbildungsquote und Anteil Auszubildende mit Behinderung oder REHA-Status 2021



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe (von links nach rechts) = 5; 47; Anzahl Auszubildende (Azubis) = 227
⁴Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Bildungsangebote

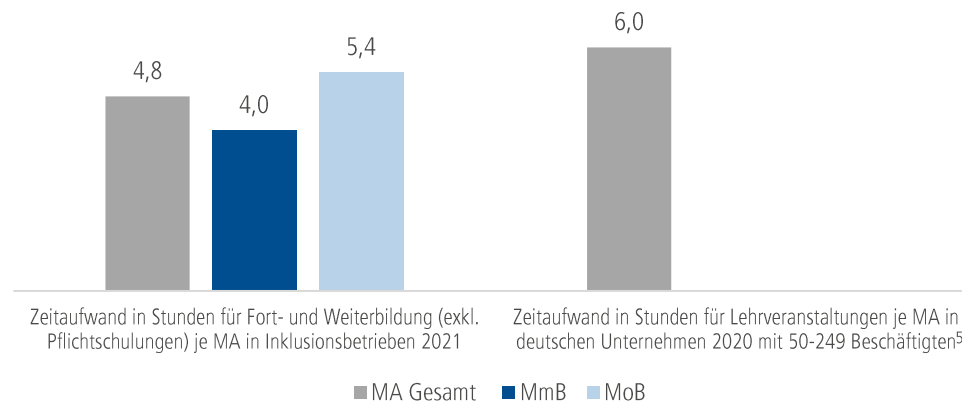
Mitarbeitende in Inklusionsbetrieben erhielten im Jahr 2021 durchschnittlich 4,8 Stunden Fort- und Weiterbildung, wofür pro Mitarbeiter*in ca. 112 Euro ausgegeben wurden.

Mitarbeitende ohne Behinderung haben ca. 1,4 Stunden mehr Fort- und Weiterbildung erhalten. In Ausgaben ausgedrückt wurden für Mitarbeitende ohne Behinderung ca. 48 Euro mehr ausgegeben.

Insgesamt liegen sowohl die Stundenzahl als auch die Ausgaben für Fort- und Weiterbildung unter den Werten der Vergleichsgruppe deutscher Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten. Dabei ist zu beachten, dass bei der Anzahl der Fort- und Weiterbildungsstunden in Inklusionsbetrieben Pflichtschulungen ausgeschlossen wurden und unterschiedliche Jahre betrachtet werden.

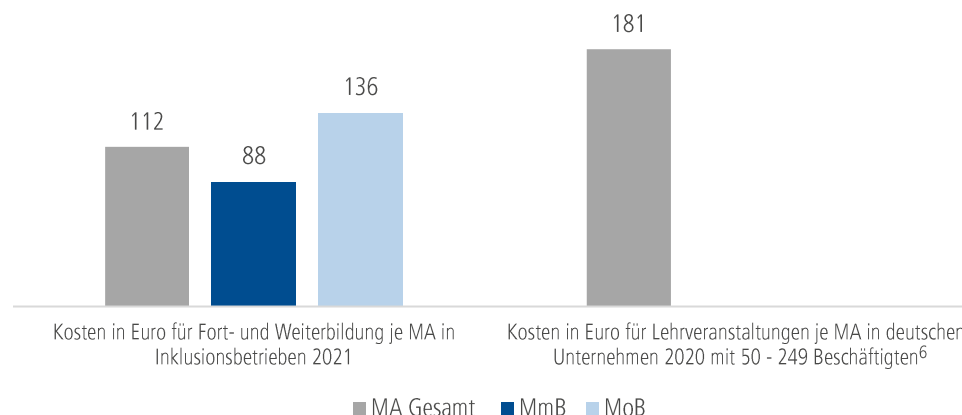
Leistung der Inklusionsbetriebe

Durchschnittliche Stundenzahl für Fort- und Weiterbildung je Mitarbeiter*in im Vergleich



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 30-33; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung; MA = Mitarbeitende
⁵Quelle: Statistisches Bundesamt; bisher keine Daten für das Jahr 2021 verfügbar

Durchschnittliche Ausgaben für Fort- und Weiterbildung je Mitarbeiter*in im Vergleich



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 43-46; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung; MA = Mitarbeitende
⁶Quelle: Statistisches Bundesamt; bisher keine Daten für das Jahr 2021 verfügbar

Bildungsangebote

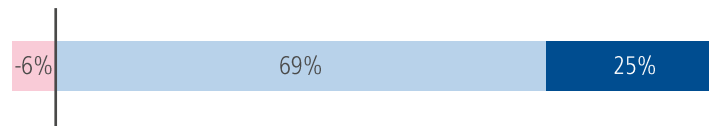
Ein Viertel der Inklusions-/Integrationsämter stimmt der Aussage voll und ganz zu, dass Inklusionsbetriebe Menschen mit Schwerbehinderung eine berufliche und fachliche Weiterentwicklung ermöglichen, die sonst nicht möglich wäre. Weitere zwei Drittel der Ämter stimmen dieser Aussage eher zu. Lediglich 6 % (entspricht einem Amt) stimmen dem eher nicht zu.

Die Wirkung auf die Mitarbeitenden zeigt hingegen, dass fast die Hälfte (46 %) der Mitarbeitenden mit Behinderung nicht oder eher nicht der Meinung ist, dass der Betrieb ihre berufliche Entwicklung durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten fördert. Bei den Mitarbeitenden ohne Behinderung stimmen fast drei Viertel der Befragten (73 %) dieser Aussage zu oder eher zu. Etwa 28 % stimmen der Aussage nicht oder eher nicht zu.

Der Aussage, dass durch die Tätigkeit selbst neue Fähigkeiten erworben werden, stimmt jedoch die Mehrheit (> 78 %) der Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung zu oder eher zu.

Einschätzung der Inklusions-/Integrationsämter

„Inklusionsbetriebe ermöglichen Menschen mit Schwerbehinderung berufliche und fachliche Weiterentwicklung, die sonst nicht gegeben wäre.“

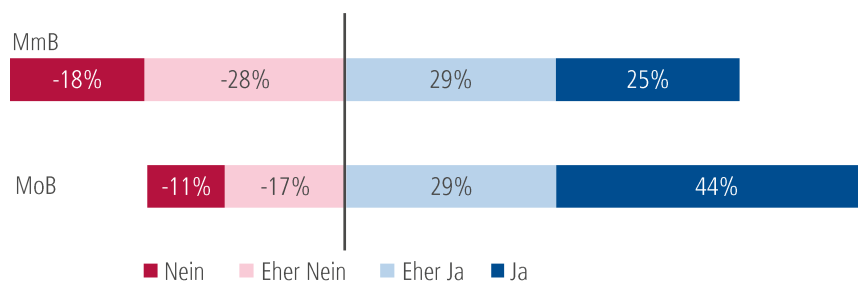


■ Stimme überhaupt nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme voll und ganz zu

Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0

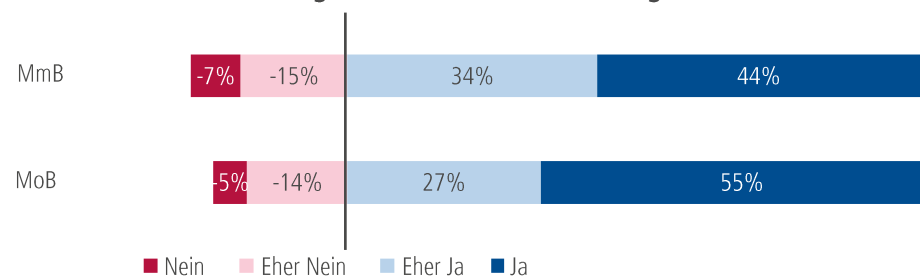
Wirkung auf Mitarbeitende

"Die Firma fördert meine berufliche Entwicklung durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten."



■ Nein ■ Eher Nein ■ Eher Ja ■ Ja

"Im Rahmen meiner Tätigkeit erwerbe ich neue Fähigkeiten."



■ Nein ■ Eher Nein ■ Eher Ja ■ Ja

Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe (von oben nach unten) = 18; 22; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

Entwicklungsmöglichkeiten

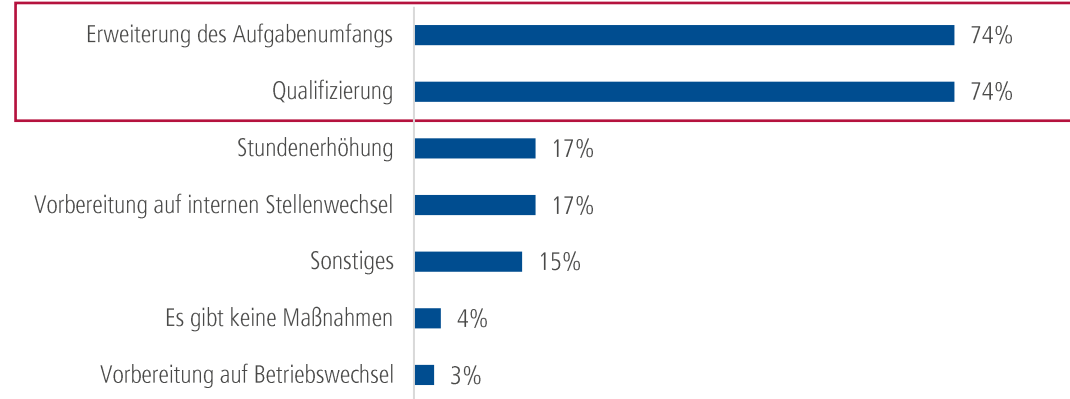
Die meisten Inklusionsbetriebe (74 %) fokussieren Qualifizierung und die Erweiterung des Aufgabenumfangs bei ihren Personalentwicklungsmaßnahmen.

Die Hälfte der Inklusionsbetriebe gibt an, dass die Leistungsbeurteilung für Mitarbeitende mit und ohne Behinderung jährlich stattfindet.

Knapp 20 % der Inklusionsbetriebe findet eine ‚Sonstige Regelung‘ für die Leistungsbeurteilung, z. B. auf Wunsch der Mitarbeitenden oder nach Projektabschlüssen.

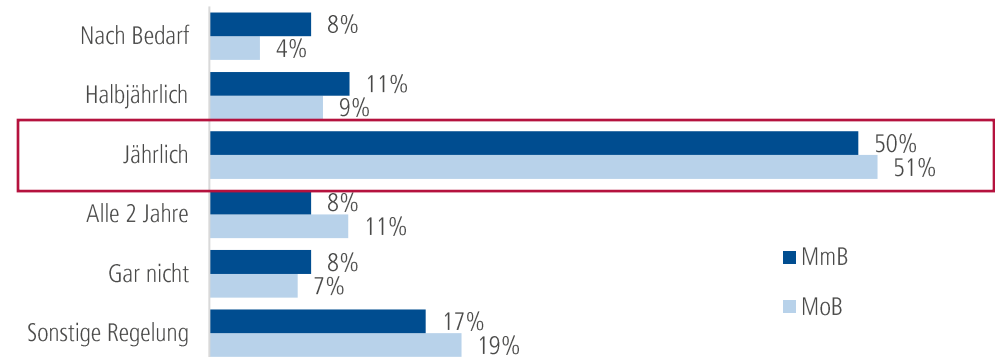
Leistung der Inklusionsbetriebe

Fokus Personalentwicklungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 4

Häufigkeit der Leistungsbeurteilung



Sonstige: Täglich mündlich, alle 2 Wochen, individuell, auf Wunsch/Nachfrage, nach Projektabschlüssen, Struktur und Prozess im Aufbau, bei Ausscheiden, unregelmäßig

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 8; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

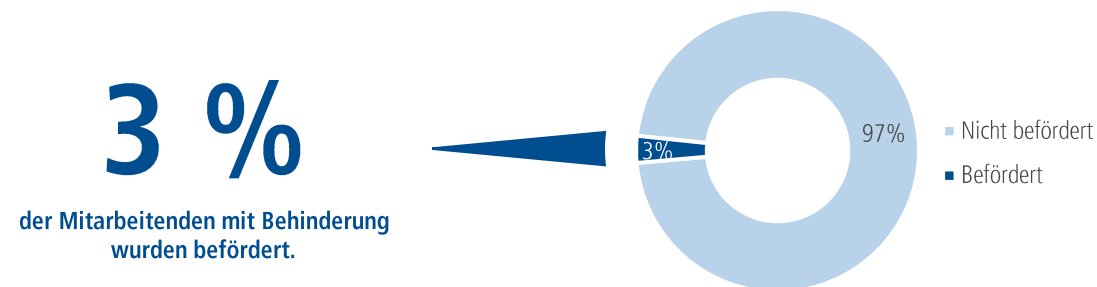
Entwicklungsmöglichkeiten

Der Anteil der beförderten Mitarbeitenden mit Behinderung in Inklusionsbetrieben liegt bei 3 %.

Demgegenüber stehen 60 % der Mitarbeitenden mit Behinderung, die der Meinung sind, dass sie mit zunehmender Erfahrung weitere Aufgaben und Funktionen übernehmen oder eher übernehmen können. Bei den Mitarbeitenden ohne Behinderung sind es mit 70 % Zustimmung („Ja“ und „eher ja“) 10 % mehr.

Leistung der Inklusionsbetriebe

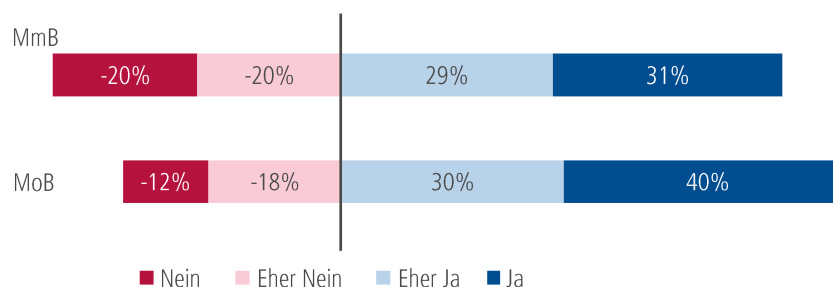
Anteil beförderter Mitarbeitende mit Behinderung



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Mitarbeitende mit Behinderung = 3.685; Keine Angabe = 11

Wirkung auf Mitarbeitende

„Mit zunehmender Erfahrung habe ich die Möglichkeit, andere Aufgaben und Funktionen zu übernehmen.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 18; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung



WIRKUNGSFELD HOCHWERTIGE BILDUNG

Inklusiv geschulte Führungskräfte

Die Hälfte der Führungskräfte und des anleitenden Personals ist inklusiv geschult.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Anteil inklusiv geschulter Führungskräfte und anleitendes Personal

50 %

der Führungskräfte und des anleitenden Personals sind inklusiv geschult.

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 20; Anzahl Führungskräfte und anleitendes Personal = 905

Inklusiv geschulte Führungskräfte und anleitendes Personal sind solche Personen, die über eine entsprechende Ausbildung oder Studium verfügen, Seminare zum Thema besucht haben oder eine Zusatzausbildung abgeschlossen haben. Beispiele: Fortbildung "Personal inklusiv" der FAF, Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung, reha-pädagogische Zusatzausbildung, Hochschulausbildung in Reha etc.



Gute Arbeitsbedingungen

Kernergebnisse

Arbeitsplatzsicherheit

74 % der sozialversicherten Mitarbeitenden haben ein unbefristeten und damit langfristig sicheren Arbeitsplatz.

Lange Betriebszugehörigkeit

Mitarbeitende sind im Schnitt seit über 6 Jahren im Inklusionsbetrieb angestellt. Mitarbeitende mit Behinderung sind im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne Behinderung fast 1 Jahr länger im Betrieb.

Einkommen mit marktüblichem Lohn

Mitarbeitende mit und ohne Behinderung verdienen 2021 im Vergleich zum Mindestlohn durchschnittlich über 20 % mehr.

Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit

Inklusionsbetriebe erzielen einen ‚employee Net Promotor Score®‘ von 7. Mehr Mitarbeitende empfehlen die Inklusionsbetriebe als Arbeitgeber, als dass sie aktiv davon abraten würden.

Arbeitsplatzbegleitende Betreuung

Inklusionsbetriebe setzen eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen zur arbeitsbegleitenden Betreuung um.



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



WIRKUNGSFELD GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitsplatzsicherheit Lange Betriebszugehörigkeit

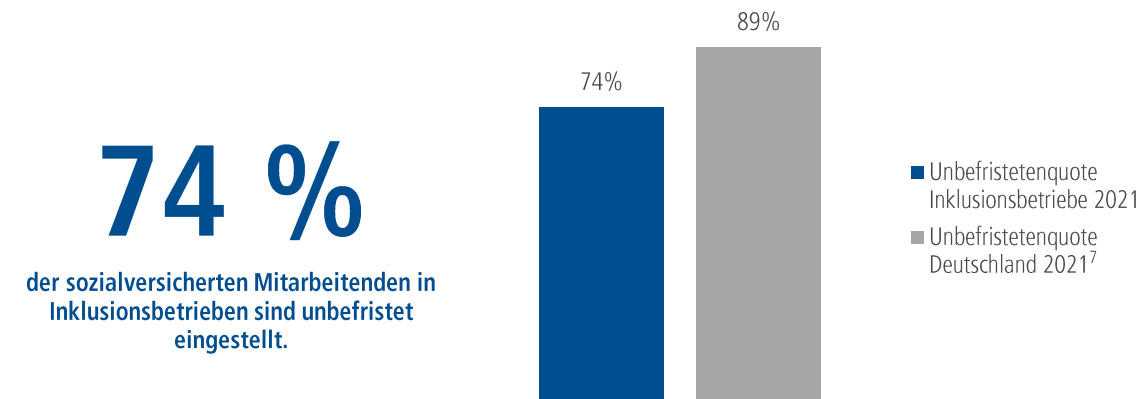
Im Vergleich zum bundesweiten Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse (89 %) liegt der Anteil in Inklusionsbetrieben mit 74 % um 15 Prozentpunkte niedriger. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Inklusionsbetriebe viele Menschen ausbilden und Langzeitarbeitslose in Maßnahmen beschäftigen. Beides sind befristete Beschäftigungsformen.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer je Mitarbeiter*in (gesamt) liegt in Inklusionsbetrieben 2,4 Jahre unter dem Referenzwert, wobei zu berücksichtigen ist, dass die durchschnittliche Betriebsdauer von Inklusionsbetrieben bei ca. 15 Jahren liegt. Unter den Inklusionsbetrieben befinden sich einige junge Unternehmen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass bereits länger bestehende Inklusionsbetriebe in der jüngeren Vergangenheit neue Standorte eröffnet haben.

Vergleicht man die Dauer der Betriebszugehörigkeit von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung, so zeigt sich, dass Mitarbeitende mit Behinderung mit fast einem Jahr Unterschied in der Betriebszugehörigkeit loyaler sind.

Leistung der Inklusionsbetriebe

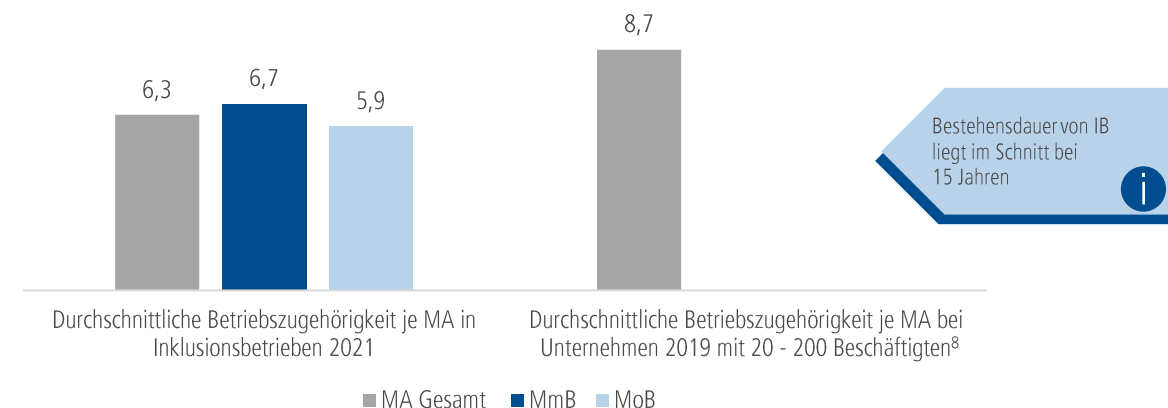
Unbefristetenquote 2021



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; sozialversicherte Mitarbeitende = 7.392; Keine Angabe = 0
⁷Quelle: Statistisches Bundesamt

Wirkung auf Inklusionsbetriebe

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit 2021 je Mitarbeitenden im Vergleich



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 10-12; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung MA = Mitarbeitende; IB = Inklusionsbetriebe
⁸Quelle: Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft; bisher keine Daten für das Jahr 2021 verfügbar

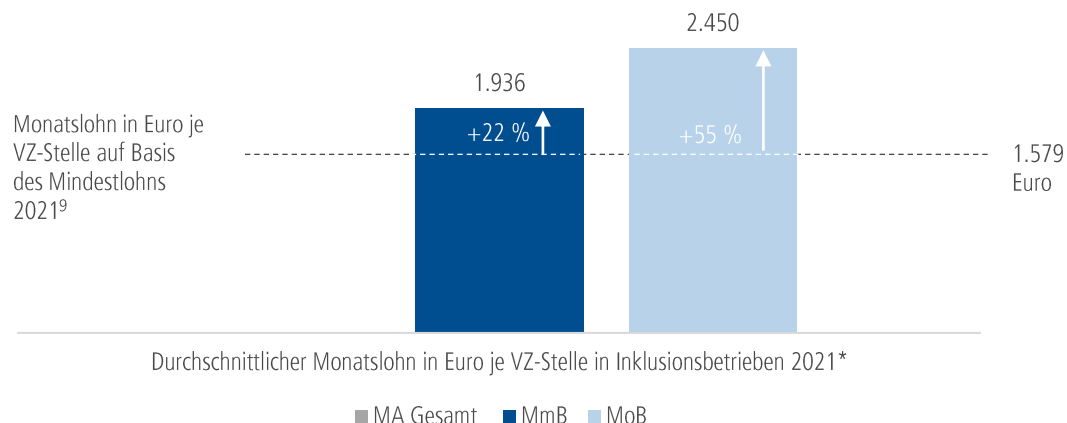
WIRKUNGSFELD GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Einkommen mit marktüblichem Lohn

Der durchschnittliche Monatslohn je Vollzeitstelle liegt bei Mitarbeitenden ohne Behinderung 871 Euro (+55 %) über dem Mindestlohn, bei den Mitarbeitenden mit Behinderung 357 Euro (+22 %) über dem Mindestlohn.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Durchschnittliche Löhne 2021



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 19; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung; MA = Mitarbeitende*; VZ = Vollzeit
 *Die Gehälter von Auszubildenden und der Geschäftsführung wurden nicht berücksichtigt; ⁹Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) – Annahme Wochenarbeitszeit: 38 Stunden



WIRKUNGSFELD GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit

Der employee Net Promoter Score® (eNPS®) gibt an, wie zufrieden Mitarbeitende mit ihrem Betrieb sind.

Insgesamt erreichen Inklusionsbetriebe einen eNPS® von 7. Der eNPS® berechnet sich aus der Summe der Promotoren in Prozent minus der Summe der Detraktoren in Prozent.

41 % der befragten Mitarbeitenden geben an, dass sie ihren Betrieb aktiv weiterempfehlen würden (9 und 10). Zu den Passiven zählen 25 % der Mitarbeitenden, für die es eher wahrscheinlich (7 und 8) ist, ihren Betrieb weiterzuempfehlen. Ein Drittel der befragten Mitarbeitenden geben an, dass es für sie (eher) unwahrscheinlich ist (1-6), ihren Betrieb als Arbeitgeber zu empfehlen. Somit zählt dieser Anteil der Mitarbeitenden zu den Detraktoren.

Ein eNPS® von 7 ist als gut einzuordnen.

Wirkung auf Mitarbeitende

Employee Net Promoter Score® (eNPS®)

„Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihr Unternehmen als Arbeitgeber empfehlen? Denken Sie dabei an Freunde oder Bekannte, die in Ihrem Bereich Arbeit suchen.“



Detraktoren

- Eher unzufriedene Mitarbeitende
- Gefahr der Verbreitung negativer Mundpropaganda

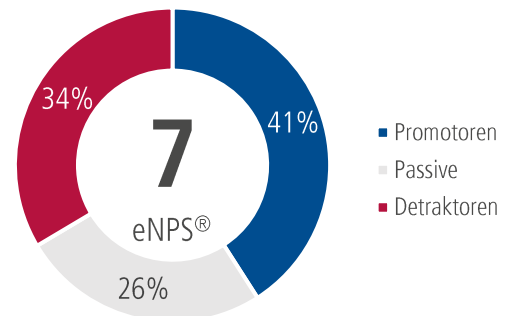
Passive

- Eher anfällig für Jobangebote von anderen Arbeitgebenden
- Werden bei der eNPS®-Berechnung ausgeschlossen

Promotoren

- Loyale und an das Unternehmen gebundene Mitarbeitende
- Stimulieren Wachstum durch positive Mundpropaganda

$$eNPS^{\circledR} = \text{Promotoren (\%)} - \text{Detraktoren (\%)}$$



eNPS® Kategorien¹⁰

- über 0 ist gut
- über 30 ist sehr gut
- über 50 ist ausgezeichnet
- über 80 ist hervorragend

Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 24

¹⁰Quelle: Bain & Company; Net Promoter®, NPS®, NPS Prism® und die NPS-bezogenen Emoticons sind eingetragene Marken von Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. und Fred Reichheld. Net Promoter ScoreSM und Net Promoter SystemSM sind Dienstleistungsmarken von Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. und Fred Reichheld

WIRKUNGSFELD GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Arbeitsbegleitende Betreuung

Als Maßnahmen der arbeitsbegleitenden Betreuung bieten die meisten Inklusionsbetriebe (71 %) die Begleitung der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz oder beim Training berufspraktischer Fertigkeiten am konkreten Arbeitsplatz an.

Etwa zwei Drittel der Inklusionsbetriebe bieten auch Begleitung bei der betrieblichen Wiedereingliederung, Mitwirkung bei der behinderungsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Vorbereitung der Menschen mit Behinderung auf den vorgesehenen Arbeitsplatz sowie Krisenintervention und arbeitsplatzbezogene psychosoziale Betreuung als Maßnahmen an.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Maßnahmen der arbeitsbegleitenden Betreuung (Mehrfachnennungen möglich)



Sonstige: Intensive Betreuung bei Drogenrückfällen und Begleitung der Substitutionstherapie, psychosoziale Begleitung als Ansprechpartnerin, Schulungen zur Arbeitssicherheit, Förderung von Feedbackkultur (mit/ohne Sb zusammen), Integrationsfachdienst, Stärken und Interessen stehen im Fokus, Arbeitstherapeutische Angebote, Akutbegleitung bei privaten Krisen, Entwicklungs- und Fortbildungsplanung, Gewaltfreie Kommunikation, Partnerbetrieb in der verzahnten Ausbildung, Integrationsfachdienst einbeziehen

Weniger Ungleichheiten

Kernergebnisse

Hohe Diversität

40 % der Mitarbeitenden in Inklusionsbetrieben sind Frauen, davon haben insgesamt 37 % eine Behinderung. Insgesamt haben 42 % der Mitarbeitenden eine Behinderung, davon der größte Teil eine körperliche Behinderung (36 %), gefolgt von Mitarbeitenden mit einer seelischen Behinderung (23 %), einer kognitiven Behinderung (27 %) und anderen Behinderungen (12 %).

Lohngerechtigkeit

Für gleiche Tätigkeiten verdienen Mitarbeitende ohne Behinderung nach Einschätzung der Mehrheit der Inklusions-/Integrationsämter gleich viel. Ohne Berücksichtigung von Unterschieden in den Tätigkeiten verdienen Mitarbeitende mit Behinderung im Durchschnitt 79 % des Durchschnittslohns von Mitarbeitenden ohne Behinderung.

Diskriminierungsfälle

Diskriminierungsfälle werden in Inklusionsbetrieben registriert. Im Jahr 2021 lag die Beschwerderate bei unter 1‰.

Chancengerechtigkeit

Die Mehrheit der Mitarbeitenden gibt an, dass man mit ihnen in der Firma gerecht umgeht und dass Mitarbeitende mit und ohne Behinderung die gleichen Chancen haben.



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



Hohe Diversität

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (4,6 %) liegt die Schwerbehindertenquote der Inklusionsbetriebe bei 42 %.

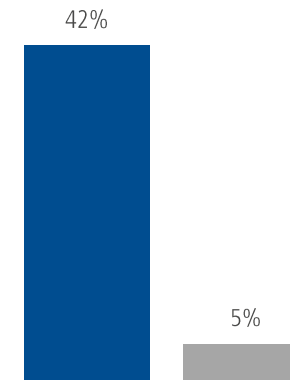
Die Behinderungsarten bei Menschen mit Behinderung verteilen sich wie folgt: 36 % körperlich behinderte Menschen, 29 % seelisch behinderte Menschen, 23 % kognitiv behinderte Menschen und 12 % Menschen mit anderen Behinderungen.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Schwerbehindertenquote 2021

42 %

der Mitarbeitenden in Inklusionsbetrieben haben eine Behinderung.

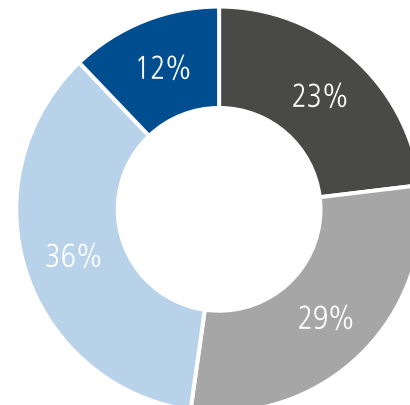


■ Schwerbehindertenquote Inklusionsbetriebe 2021

■ Beschäftigungsquote Menschen mit Schwerbehinderung Deutschland 2021¹¹

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 6
¹¹Quelle: REHADAT

Menschen mit Behinderung in Inklusionsbetrieben 2021



- Kognitive Behinderung
- Seelische Behinderung
- Körperlicher Behinderung
- Andere Behinderung

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 12

Hohe Diversität

Der Frauenanteil in Inklusionsbetrieben über alle Beschäftigten liegt bei 40 %. Davon haben 37 % eine Behinderung.

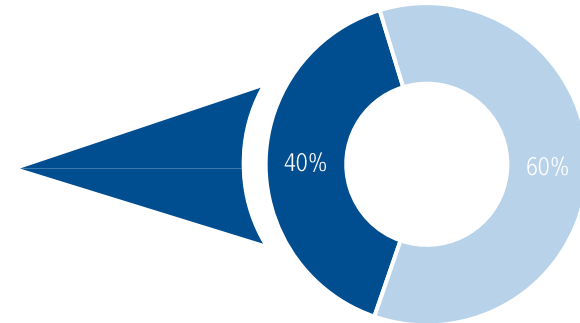
Unter den Mitarbeitenden mit Behinderung liegt die Frauenquote bei 35 %.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Frauenquote in den Inklusionsbetrieben 2021

40 %

der Mitarbeitenden in den Inklusionsbetrieben sind Frauen.



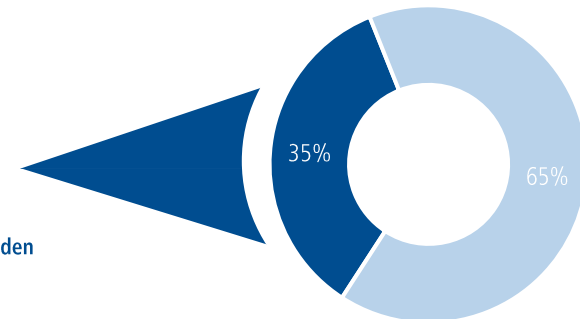
■ Frauen
■ Männer

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 9

Frauenquote unter den Mitarbeitenden mit Behinderung 2021

35 %

der Mitarbeitenden mit Behinderung in den Inklusionsbetrieben sind Frauen.



■ Weibliche MmB
■ MmB

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 11; Anzahl Mitarbeitende mit Behinderung = 3.685; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

Lohngerechtigkeit

Ohne Berücksichtigung der Unterschiede in den Tätigkeiten verdienen Mitarbeitende mit Behinderung im Schnitt 79 % des durchschnittlichen Lohns von Mitarbeitenden ohne Behinderung.

Für gleiche Tätigkeiten verdienen Mitarbeitende mit und ohne Behinderung nach Einschätzung der Mehrheit der Inklusions-/Integrationsämter jedoch gleichermaßen oder eher gleichermaßen. Lediglich 17 % (entspricht 3 Ämtern) stimmen dem eher nicht zu.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Lohnverhältnis von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung

Mitarbeitende mit Behinderung verdienen im Schnitt

79 %

des durchschnittlichen Lohns von Mitarbeitenden ohne Behinderung.

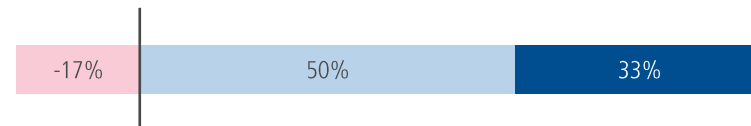
Das hier dargestellte Lohnverhältnis berücksichtigt nicht, dass Mitarbeitende mit und ohne Behinderung teilweise unterschiedliche Funktionen und Tätigkeiten ausüben, die mit unterschiedlichen Lohnstufen verbunden sind.



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 19

Einschätzung der Inklusions-/Integrationsämter

„In Inklusionsbetrieben verdienen Mitarbeitende mit und ohne Behinderung für gleiche Tätigkeiten gleichermaßen (Lohngerechtigkeit).“



■ Stimme überhaupt nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme voll und ganz zu

Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0

Diskriminierungsfälle

Um Diskriminierung zu bekämpfen, ist es essenziell, dass Unternehmen Beschwerdeverfahren ermöglichen und Fälle formal registrieren.

Von allen Inklusionsbetrieben wurden im Jahr 2021 vier Beschwerden registriert. Das entspricht einer Beschwerderate von unter 1 ‰.

Wirkung auf Inklusionsbetriebe

Gemeldete Fälle von Diskriminierung 2021

Mitarbeitende in Inklusionsbetrieben können Beschwerden wegen Diskriminierung melden.



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 9

Unter Diskriminierung wird die ungleiche Behandlung von Personen aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung sowie nationaler und sozialer Herkunft verstanden. Diskriminierung kann auch auf Grundlage von Faktoren wie Alter, Behinderung, Migrantenstatus, HIV und AIDS, sexueller Orientierung, genetischer Veranlagung, Lebensstil und anderen Faktoren auftreten. Diskriminierung umfasst auch Kommentare oder Handlungen, die von der Person, an die sie gerichtet sind, unerwünscht sind oder allgemein als unerwünscht gelten.

Diskriminierungsfall = Klage oder Beschwerde, die bei der berichtenden Organisation durch ein formales Verfahren registriert wurde (z. B. Beschwerdeverfahren).



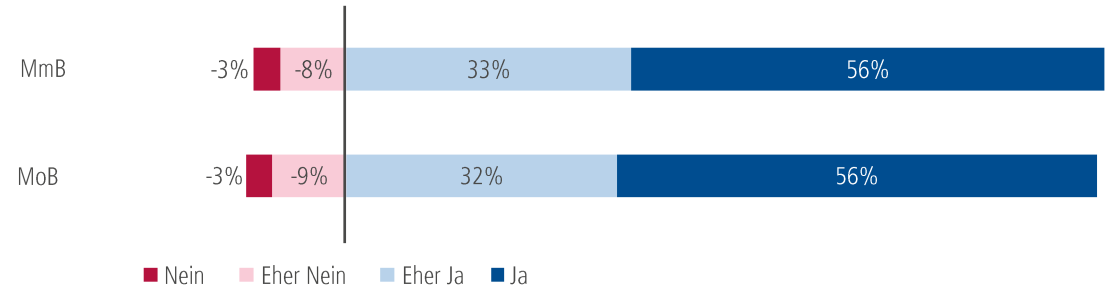
Chancengerechtigkeit

89 % der Mitarbeitenden mit und 88 % der Mitarbeitenden ohne Behinderung stimmen zu („Ja“ oder „Eher Ja“), dass man in der Firma gerecht mit ihnen umgeht.

Auch der Aussage, dass alle Mitarbeitenden, ob mit oder ohne Behinderung, in der Firma die gleichen Chancen haben, stimmt die Mehrheit der Mitarbeitenden zu (> 82 %).

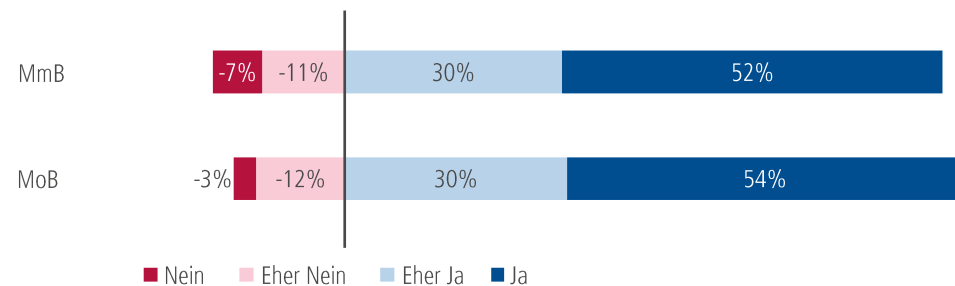
Wirkung auf Mitarbeitende

„In unserer Firma geht man mit mir gerecht um.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 19; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

„In unserer Firma haben Mitarbeitende mit und ohne Behinderung die gleichen Chancen.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 19; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen

Menschenwürdige Arbeit

Gesundheit und Wohlergehen

- Gesundheitsförderung
- Seelische Gesundheit
- Motivierende Tätigkeit
- Soziale Einbindung



Hochwertige Bildung

- Ausbildungsplätze
- Bildungsangebote
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Inklusiv geschulte Führungskräfte



Gute Arbeitsbedingungen

- Arbeitsplatzsicherheit
- Einkommen mit marktüblichem Lohn
- Lange Betriebszugehörigkeit
- Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit
- Arbeitsplatzbegleitende Betreuung



Weniger Ungleichheiten

- Hohe Diversität
- Lohngerechtigkeit
- Diskriminierungsfälle
- Chancengerechtigkeit



Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen

Gemeinwohlorientiertes Handeln

- Gemeinnützige Rechtsform
- Satzungszweck gewidmete Gewinne



Soziale Verantwortung

- Engagement für guten Zweck
- Vorbildfunktion Inklusion
- Soziales Lernen



Stiftung von Nutzen

- Erfüllung von Grundbedürfnissen
- Hohe Kundenzufriedenheit
- Langfristige Kundenbeziehungen



Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

Selbstbestimmung & Unabhängigkeit

- Unabhängigkeit von Sozialleistungen
- Selbstständige Lebensführung
- Sozialer Schutz



Volkswirtschaftlicher Nutzen

- Beitrag zur Wertschöpfung
- Entlastung Staat und Sozialsysteme



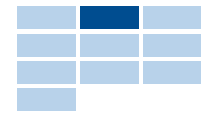
Verwirklichung von Inklusion

- Gesellschaftliches Engagement
- Teilhabe und Partizipation
- Barrierefreiheit
- Entstigmatisierung



Gemeinwohlorientiertes Handeln

Kernergebnisse



Gemeinnützige Rechtsform

Inklusionsbetriebe sind überwiegend gemeinnützige Unternehmen, z. B. eingetragene Vereine (e. V.) oder gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung (gGmbH). Als solche verwenden sie ihre erwirtschafteten Gewinne für einen gemeinwohlorientierten satzungsgemäßen Zweck. Damit können bestehende Arbeitsplätze gesichert und neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Satzungszweck gewidmete Gewinne

Die gemeinnützigen Inklusionsbetriebe erwirtschafteten im Jahr 2021 durchschnittlich rund 110.700 Euro Gewinn, die sie dem Satzungszweck zuführten. Damit erzielten sie eine Umsatzrendite von 3 %.



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



WIRKUNGSFELD GEMEINWOHLORIENTIERTES HANDELN

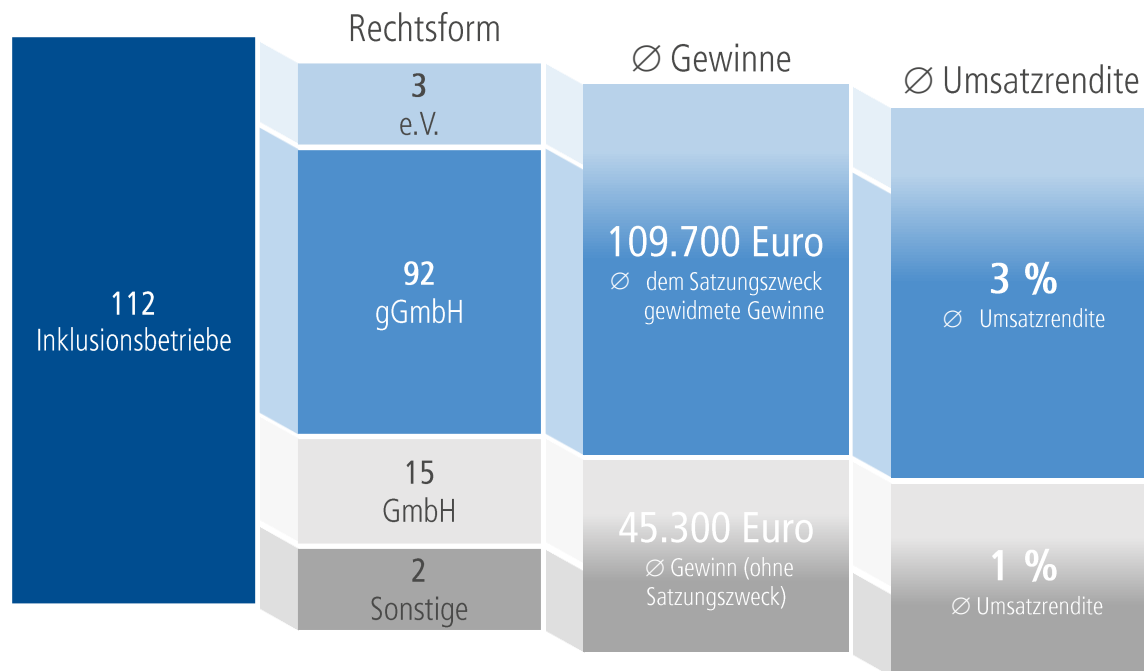
Gemeinnützige Rechtsform Satzungszweck gewidmete Gewinne

Von den insgesamt 112 Inklusionsbetrieben sind 3 Betriebe eingetragene Vereine und 92 Betriebe gemeinnützige GmbHs. Diese insgesamt 95 Betriebe haben einen durchschnittlichen Gewinn von 109.700 Euro, der für den Satzungszweck verwendet wird und damit in die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen fließt. Damit erzielen sie eine durchschnittliche Umsatzrendite von 3 %. Das bedeutet, pro 100 Euro Umsatz erzielen gemeinnützige Inklusionsbetriebe einen Gewinn von 3 Euro.

Bei den restlichen 17 Betrieben handelt es sich um 15 GmbHs und 2 sonstige Rechtsformen mit einem durchschnittlichen Gewinn von 45.300 Euro. Das entspricht einer durchschnittlichen Umsatzrendite von 1 %.

Wirkung der Inklusionsbetriebe

Inklusionsbetriebe mit und ohne gemeinnützige Rechtsform 2021 im Vergleich



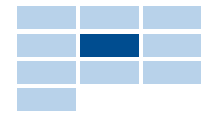
Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe (Rechtsform) = 0; Keine Angabe (Ø Gewinne & Ø Umsatzrendite) = 29; e.V. = eingetragener Verein; gGmbH = gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung; GmbH = Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Gemeinnützige Unternehmen wie eingetragene Vereine (e. V.) oder gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung (gGmbHs) müssen ihre erwirtschafteten Gewinne dem Satzungszweck widmen. Im Fall von gemeinnützigen Inklusionsbetrieben werden Gewinne in entsprechende Aktivitäten im Bereich der Inklusion investiert. Mit jedem Euro, der durch diese Betriebe erwirtschaftet wird, wird die Inklusion von Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben weiter gefördert.



Soziale Verantwortung

Kernergebnisse



Engagement für guten Zweck

Für über 90 % der Kund*innen sind die Aspekte ‚Beschäftigung von Menschen mit Behinderung‘ und die ‚Leistung eines sozialen Beitrags‘ eine entscheidende Motivation beim Kauf von Produkten oder Dienstleistungen der Inklusionsbetriebe.

Vorbildfunktion Inklusion

Inklusionsbetriebe werden als „Leuchttürme“ gesehen, die aufzeigen, dass eine inklusive Arbeitswelt funktionieren kann. Sie sind für viele Kund*innen ein Vorbild im Umgang mit Menschen mit Behinderung.

Soziales Lernen

Die Erfahrung mit Inklusionsbetrieben hat für viele Kund*innen eine stark positive Wirkung:

- Verbesserung des Verständnisses von Behinderung und Inklusion
- Zunahme des Kontakts mit Menschen mit Behinderung
- Verstärktes Engagement für Inklusion im eigenen Umfeld
- Zunahme der Aufgeschlossenheit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- Positiveres Bild von der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



Engagement für guten Zweck

Über die Hälfte der Kund*innen empfinden den Aspekt ‚Beschäftigung von Menschen mit Behinderung‘ beim Kauf von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebes als sehr wichtig. Für weitere 32 % ist dieser Aspekt ebenfalls eher wichtig.

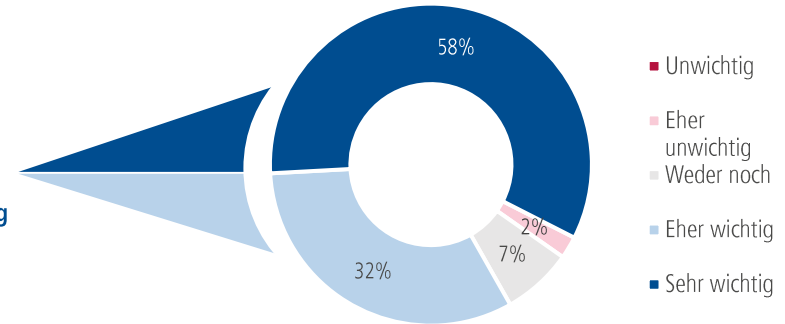
Den Aspekt ‚Leistung eines sozialen Beitrags‘ beim Kauf von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebes finden 57 % der Kund*innen sehr wichtig und weitere 34 % eher wichtig.

Wirkung auf Kund*innen

„Wie wichtig ist Ihnen der Aspekt ‚Beschäftigung von Menschen mit Behinderung‘ beim Kauf von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebs?“

Für **90 %**

der Kund*innen ist die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein eher bis sehr wichtiger Aspekt beim Kauf von Produkten und Leistungen des Inklusionsbetriebs.

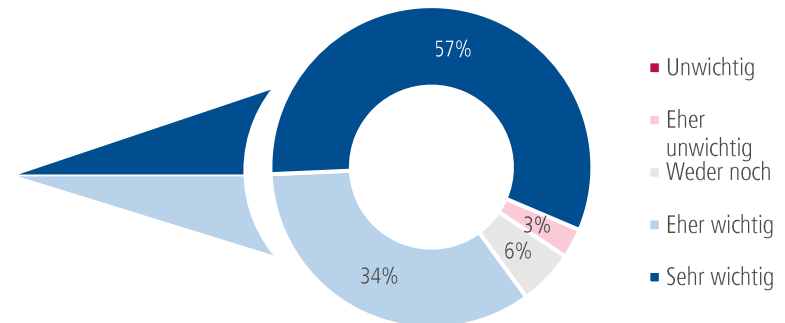


Basis: Kund*innenbefragung; n = 270; Keine Angabe = 1

„Wie wichtig ist Ihnen der Aspekt ‚Leistung eines sozialen Beitrags‘ beim Kauf von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebs?“

Für **91 %**

der Kund*innen ist die Leistung eines sozialen Beitrags ein eher bis sehr wichtiger Aspekt beim Kauf von Produkten und Leistungen des Inklusionsbetriebs.



Basis: Kund*innenbefragung; n = 270; Keine Angabe = 2

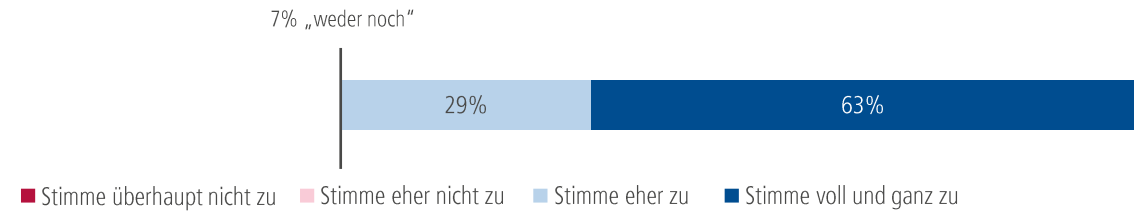
Vorbildfunktion Inklusion

Die Mehrheit (92 %) der Kund*innen stimmt der Aussage eher und voll zu, dass Inklusionsbetriebe für sie ein Vorbild im Umgang mit Menschen mit Behinderung sind.

Der Aussage, dass Inklusionsbetriebe „Leuchttürme“ sind, die zeigen, dass eine inklusive Arbeitswelt funktionieren kann, stimmen 44 % der Inklusions-/Integrationsämter voll und ganz und 50 % eher zu. Ein Amt (6 %) stimmt dieser Aussage eher nicht zu.

Wirkung auf Kund*innen

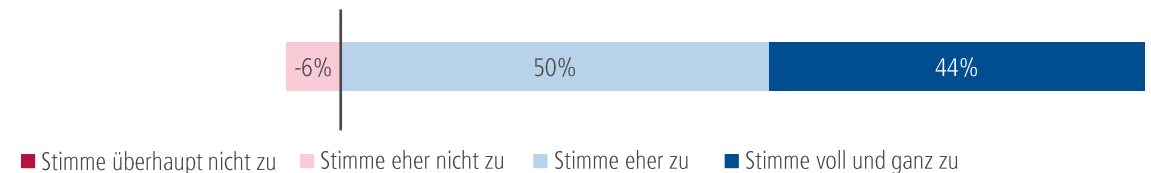
"Die Inklusionsbetriebe sind für mich Vorbild im Umgang mit Menschen mit Behinderung."



Basis: Kund*innenbefragung; n = 270; Keine Angabe = 18

Einschätzung Inklusions-/Integrationsämter

"Inklusionsbetriebe sind „Leuchttürme“, die aufzeigen, dass eine inklusive Arbeitswelt funktionieren kann."



Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0

Soziales Lernen

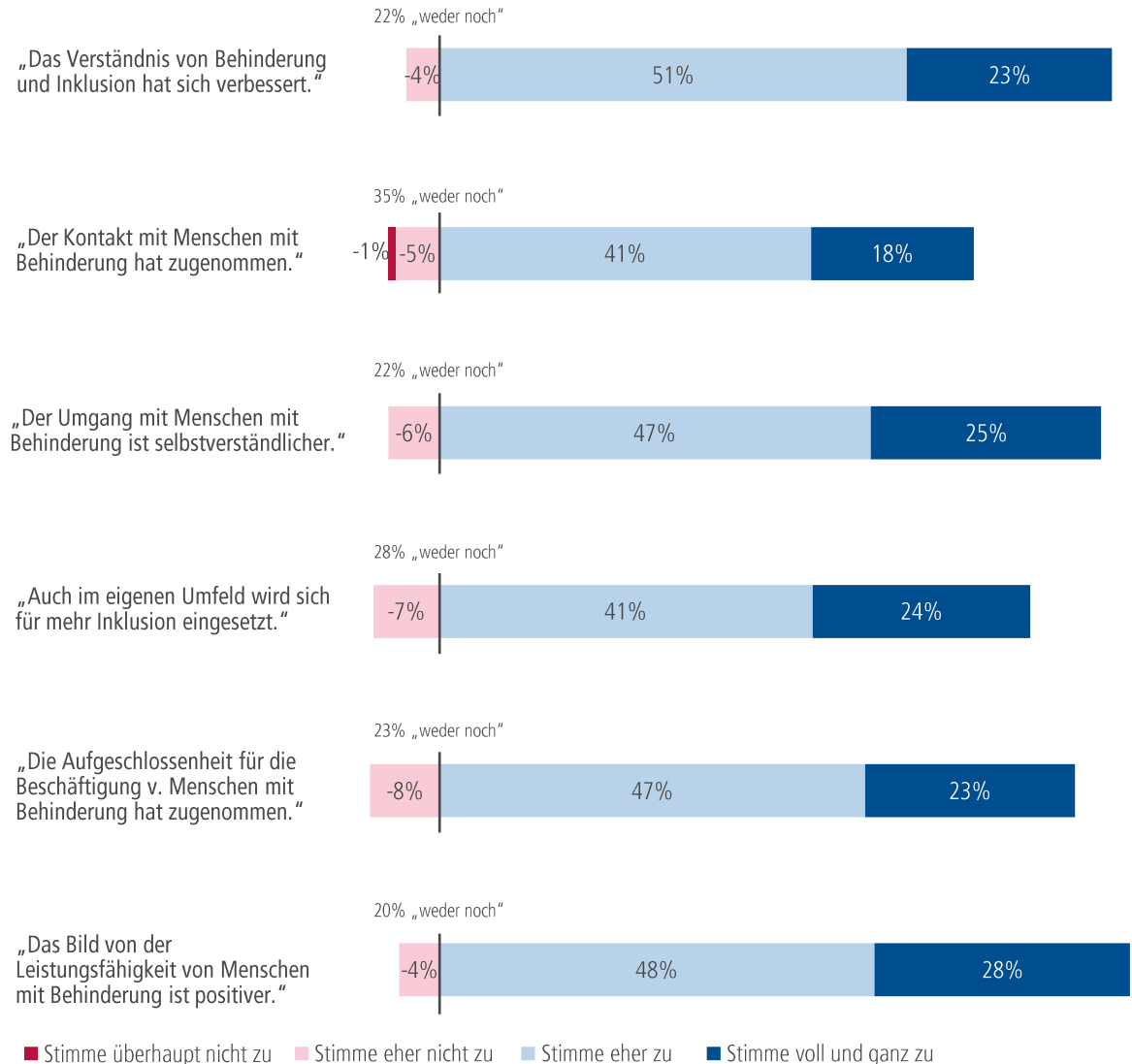
Die Auswirkung von Inklusionsbetrieben auf die Kund*innen ist über verschiedene Bereiche hinweg sehr positiv. Den Aussagen stimmt die Mehrheit der Kund*innen zu oder eher zu. Die Zustimmungquote („Stimme voll und ganz zu“ oder „Stimme eher zu“) reicht von 59 % bis 76 %).

Die Erfahrung mit Inklusionsbetrieben hat für viele Kund*innen somit eine stark positive Wirkung:

- Verbesserung des Verständnisses von Behinderung und Inklusion
- Zunahme des Kontakts mit Menschen mit Behinderung
- Vermehrter Einsatz für Inklusion im eigenen Umfeld
- Zunahme der Aufgeschlossenheit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- Positiveres Bild von der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung

Wirkung auf Kund*innen

Wie sich die Erfahrungen mit dem Inklusionsbetrieb auf die Kund*innen auswirkt



Basis: Kund*innenbefragung; n = 270; Keine Angabe = 17-19

Stiftung von Nutzen

Kernergebnisse

Erfüllung von Grundbedürfnissen

Inklusionsbetriebe bieten Produkte und Dienstleistungen zur Befriedigung der Grundbedürfnisse des ‚einfachen und guten Lebens‘ an und leisten damit einen aktiven Beitrag zum Gemeinwohl.

Hohe Kund*innenzufriedenheit

Die Inklusionsbetriebe erzielen einen Net Promoter Score® von 70. Dieser ausgezeichnete Wert spricht für eine sehr hohe Kund*innenzufriedenheit und deutet darauf hin, dass eine beträchtliche Anzahl von Kund*innen die Produkte und Dienstleistungen der Inklusionsbetriebe weiterempfiehlt.

Langfristige Kund*innenbeziehungen

Über 60 % der Kund*innen sind wiederkehrende Stammkund*innen und die Geschäftsbeziehungen bestehen im Schnitt seit über 7 Jahren.



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



WIRKUNGSFELD STIFTUNG VON NUTZEN

Erfüllung von Grundbedürfnissen

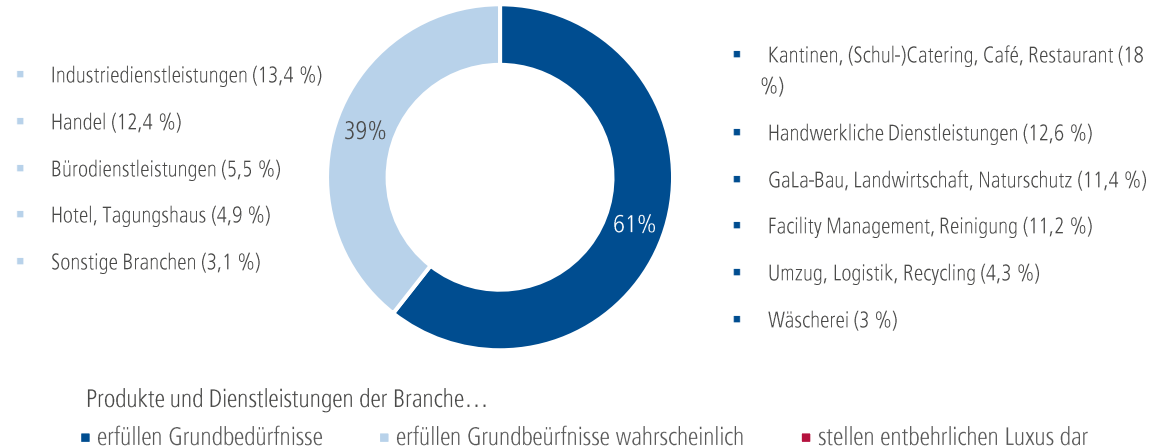
Der größte Teil der Inklusionsbetriebe (18 %) bietet gastronomische Dienstleistungen an, d.h. sie betreiben Kantinen, Cafés oder Restaurants oder bieten Catering an. Es folgen industrielle Dienstleistungen (13,4 %) und handwerkliche Dienstleistungen (12,6 %).

Die Produkte und Dienstleistungen der Branchen, in denen Inklusionsbetriebe tätig sind, dienen in der Regel der Erfüllung von Grundbedürfnissen (61 %) oder die Erfüllung von Grundbedürfnissen ist zumindest wahrscheinlich (39 %). Produkte und Dienstleistungen der Inklusionsbetriebe dienen nicht dem Status.

Mit ihren Produkten und Dienstleistungen leisten Inklusionsbetriebe somit einen aktiven Beitrag zum Gemeinwohl.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Anteil der Inklusionsbetriebe nach Branchen¹² und Bewertung nach Beitrag zur Erfüllung von Grundbedürfnissen



¹²Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.

Produkte und Leistungen können danach bewertet werden, ob sie zur Befriedigung der Grundbedürfnisse für das einfache und gute Leben beitragen oder ob sie entbehrlicher Luxus sind. Produkte und Leistungen zur Erfüllung von Grundbedürfnissen leisten einen aktiven Beitrag zum Gemeinwohl (Gemeinwohlbilanz 5.0)¹³.

¹³Quelle: Arbeitsbuch zur Gemeinwohlbilanz 5.0: Vollbilanz

WIRKUNGSFELD STIFTUNG VON NUTZEN

Hohe Kund*innenzufriedenheit

Der Net Promoter Score® (NPS®) gibt an, wie zufrieden die Kund*innen mit dem Betrieb sind. Er errechnet sich aus der Summe der Promotoren in Prozent minus der Summe der Detraktoren in Prozent.

Insgesamt erreichen die Inklusionsbetriebe einen NPS® von 70. Das ist ein ausgezeichnete Wert.

76 % der Kund*innen sind Promotoren und würden mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit die Produkte oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebes weiterempfehlen.

Nur für 5 % der befragten Kund*innen ist es eher unwahrscheinlich, dies zu tun. Dieser Anteil der Kund*innen zählt zu den Detraktoren.

Als Passiv gelten 19 % der Kund*innen, für die es eher wahrscheinlich ist die Produkte oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebes weiterzuempfehlen.

Wirkung auf Kund*innen

Net Promoter Score® (NPS®)

„Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Produkte oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebes Freund*innen oder Kolleg*innen empfehlen?“



Detraktoren

- Eher unzufriedene Kund*innen
- Gefahr der Verbreitung negativer Mundpropaganda

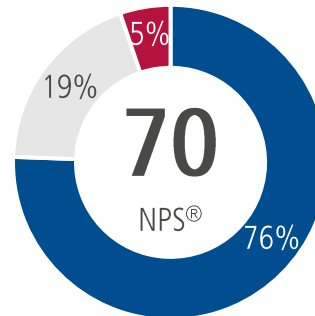
Passive

- Eher anfällig für Wechsel zu anderen Unternehmen
- Werden bei der NPS®-Berechnung ausgeschlossen

Promotoren

- Loyale und an das Unternehmen gebundene Kund*innen
- Stimulieren Wachstum durch positive Mundpropaganda

$$\text{NPS}^{\circledR} = \text{Promotoren (\%)} - \text{Detraktoren (\%)}$$



- Promotoren
- Passive
- Detraktoren

NPS® Kategorien¹⁴

über 0 ist gut,
über 20 ist sehr gut,
über 50 ist ausgezeichnet
über 80 ist hervorragend

Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 270; Keine Angabe = 0

¹⁴Quelle: Bain & Company; Net Promoter®, NPS®, NPS Prism® und die NPS-bezogenen Emoticons sind eingetragene Marken von Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. und Fred Reichheld. Net Promoter Score™ und Net Promoter System™ sind Dienstleistungsmarken von Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. und Fred Reichheld

WIRKUNGSFELD STIFTUNG VON NUTZEN

Hohe Kundenzufriedenheit

Für die Kund*innen sind Qualität, Verlässlichkeit und inklusives Miteinander die wichtigsten Leistungsmerkmale mit jeweils über 90 % Zustimmungquote.

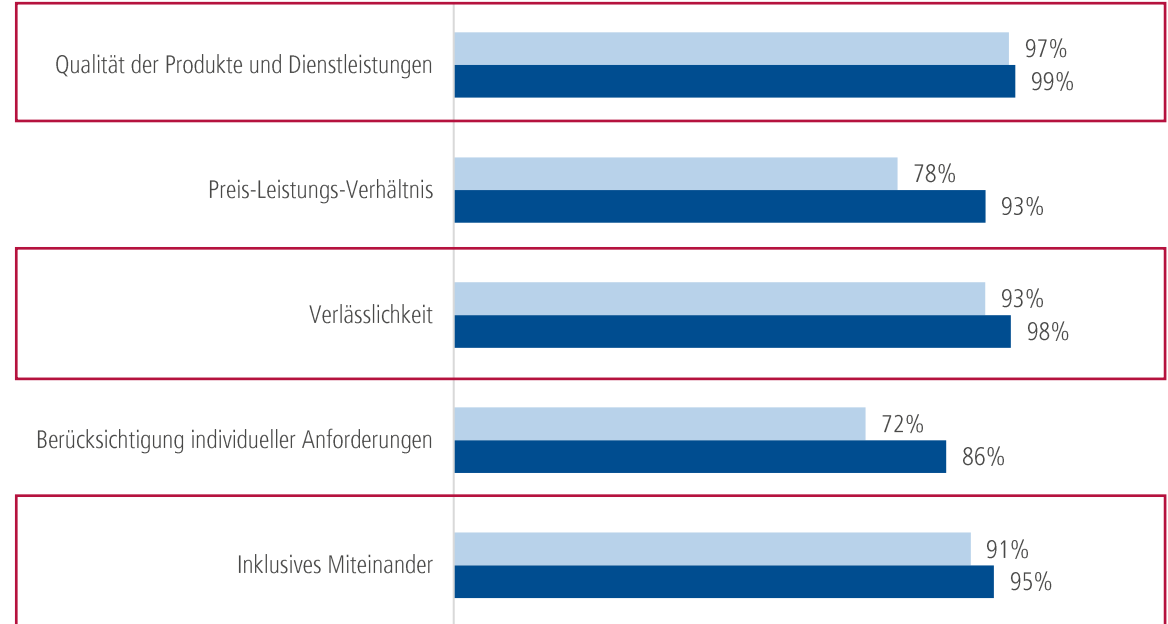
Das Preis-Leistungs-Verhältnis folgt mit 78% Zustimmung. Die Berücksichtigung individueller Anforderungen hat mit 72 % Zustimmung eine etwas geringere Bedeutung.

Die Zufriedenheit liegt den wichtigsten Leistungsmerkmalen deutlich über 90 % Anteil „eher zufriedener“ und „voll und ganz zufriedener“ Kunden.

Wirkung auf Kund*innen

Wichtigkeit von und Zufriedenheit mit Qualität, Preis-Leistungs-Verhältnis, Verlässlichkeit, Berücksichtigung individueller Anforderungen und inklusivem Miteinander

- Wichtigkeit (Anteil "eher wichtig", "sehr wichtig")
- Zufriedenheit (Anteil "eher zufrieden", "voll und ganz zufrieden")



WIRKUNGSFELD STIFTUNG VON NUTZEN

Langfristige Kundenbeziehungen

Die Inklusionsbetriebe haben vor allem einen hohen Anteil an Endkund*innen (83 %) und externen Geschäftskund*innen (79 %). Die organisationsinternen Kund*innen machen einen Anteil von etwa 50 % aus.

Im Durchschnitt sind die Kund*innen 7,4 Jahre bei den Inklusionsbetrieben und mehr als über 60 % der Kund*innen sind wiederkehrende Stammkund*innen.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Kundenfokus (Mehrfachnennungen möglich)



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 2

Wirkung auf Inklusionsbetriebe

Kundenbindung



Seit **7,4 Jahre**

bestehen die Beziehungen zu Geschäftskund*innen im Schnitt.

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 31-35



Bei **61 %**

der Kund*innen handelt es sich um wiederkehrende Stammkund*innen.

Inklusive und nachhaltige Gesellschaft



Menschenwürdige Arbeit	
Gesundheit und Wohlergehen <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gesundheitsförderung ✓ Seelische Gesundheit ✓ Motivierende Tätigkeit ✓ Soziale Einbindung 	
Hochwertige Bildung <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ausbildungsplätze ✓ Bildungsangebote ✓ Entwicklungsmöglichkeiten ✓ Inklusiv geschulte Führungskräfte 	
Gute Arbeitsbedingungen <ul style="list-style-type: none"> ✓ Arbeitsplatzsicherheit ✓ Einkommen mit marktüblichem Lohn ✓ Lange Betriebszugehörigkeit ✓ Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit ✓ Arbeitsplatzbegleitende Betreuung 	
Weniger Ungleichheiten <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hohe Diversität ✓ Lohngerechtigkeit ✓ Diskriminierungsfälle ✓ Chancengerechtigkeit 	
Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen	
Gemeinwohlorientiertes Handeln <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gemeinnützige Rechtsform ✓ Satzungszweck gewidmete Gewinne 	
Soziale Verantwortung <ul style="list-style-type: none"> ✓ Engagement für guten Zweck ✓ Vorbildfunktion Inklusion ✓ Soziales Lernen 	
Stiftung von Nutzen <ul style="list-style-type: none"> ✓ Erfüllung von Grundbedürfnissen ✓ Hohe Kundenzufriedenheit ✓ Langfristige Kundenbeziehungen 	

Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

Selbstbestimmung & Unabhängigkeit <ul style="list-style-type: none"> ✓ Unabhängigkeit von Sozialleistungen ✓ Selbstständige Lebensführung ✓ Sozialer Schutz 	
Volkswirtschaftlicher Nutzen <ul style="list-style-type: none"> ✓ Beitrag zur Wertschöpfung ✓ Entlastung Staat und Sozialsysteme 	
Verwirklichung von Inklusion <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gesellschaftliches Engagement ✓ Teilhabe und Partizipation ✓ Barrierefreiheit ✓ Entstigmatisierung 	

Selbstbestimmung und Unabhängigkeit

Kernergebnisse

Unabhängigkeit von Sozialleistungen

Die Arbeit in Inklusionsbetrieben verbessert nach Ansicht der Mehrheit der Mitarbeitenden ihre finanzielle Situation und stärkt ihre Unabhängigkeit von Sozialleistungen.

Selbstständige Lebensführung

Die Arbeit gibt der Mehrheit der Mitarbeitenden mehr Sicherheit, die Aufgaben des Alltags selbstständig zu bewältigen.

Sozialer Schutz

85 % der Mitarbeitenden in den Inklusionsbetrieben sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Sozialversicherung sichert die entsprechend Beschäftigten gegen die finanziellen Folgen von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung, Alter und Pflegebedürftigkeit ab und leistet damit einen Beitrag zum sozialen Schutz und gegen Armut.



1 KEINE ARMUT





WIRKUNGSFELD SELBSTBESTIMMUNG & UNABHÄNGIGKEIT

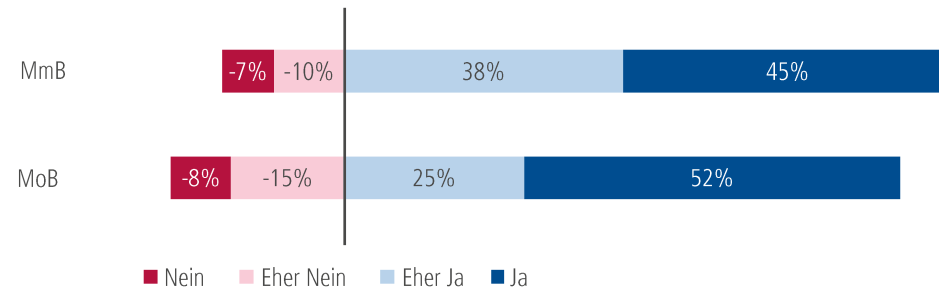
Unabhängigkeit von Sozialleistungen

Die Mehrheit der Mitarbeitenden mit Behinderung (83 %) und ohne Behinderung (77 %) stimmt zu („Ja“ oder „Eher Ja“), dass sich durch die Arbeit ihre finanzielle Situation verbessert hat.

Dass Inklusionsbetriebe einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung leisten, stimmen ein Viertel der Inklusions-/Integrationsämter eher und drei Viertel voll und ganz zu.

Wirkung auf Mitarbeitende

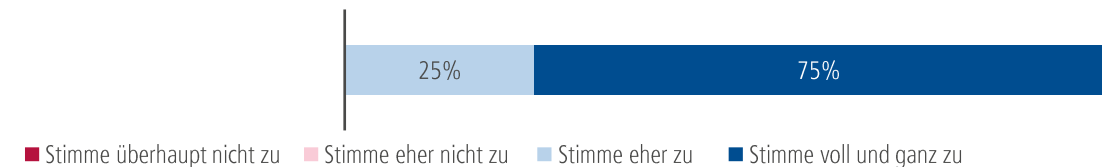
„Durch die Arbeit hat sich meine finanzielle Situation verbessert.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe = 22; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

Einschätzung der Inklusions-/Integrationsämter

„Inklusionsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung.“



Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0



WIRKUNGSFELD SELBSTBESTIMMUNG & UNABHÄNGIGKEIT

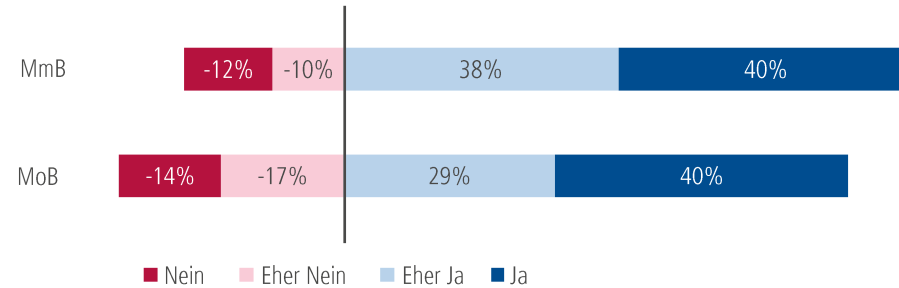
Selbstständige Lebensführung

78 % der Mitarbeitenden mit Behinderung stimmen der Aussage zu oder eher zu, dass ihnen die Arbeit mehr Sicherheit gibt, die Aufgaben des Alltags selbstständig und mit weniger Hilfe von Angehörigen oder anderen Personen zu bewältigen. Bei den Mitarbeitenden ohne Behinderung sind es 69 %.

Der Aussage, dass die sozialversicherte Beschäftigung in Inklusionsbetrieben Menschen mit Schwerbehinderung eine selbstständige Lebensführung ermöglicht, stimmen 88 % der Inklusions-/Integrationsämter zu. Dabei stimmen die Hälfte der Ämter der Aussage voll und ganz zu und 38 % stimmen eher zu.

Wirkung auf Mitarbeitende

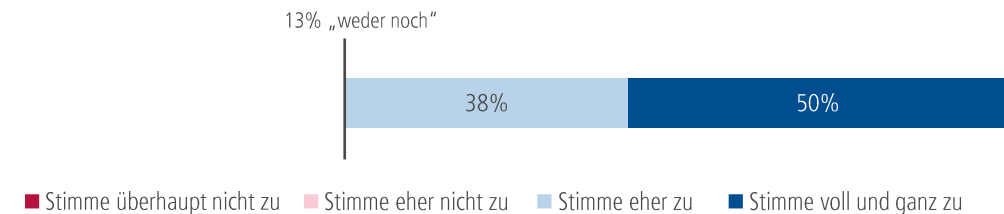
„Die Arbeit gibt mir mehr Sicherheit, Aufgaben des Alltags selbstständig mit weniger Hilfe von Angehörigen oder anderen Personen zu bewältigen.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Nicht zutreffend = 156; Keine Angabe = 14; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

Einschätzung der Inklusions-/Integrationsämter

„Die sozialversicherte Beschäftigung in Inklusionsbetrieben ermöglicht Menschen mit Schwerbehinderung die selbstständige Lebensführung.“



Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0



WIRKUNGSFELD SELBSTBESTIMMUNG & UNABHÄNGIGKEIT

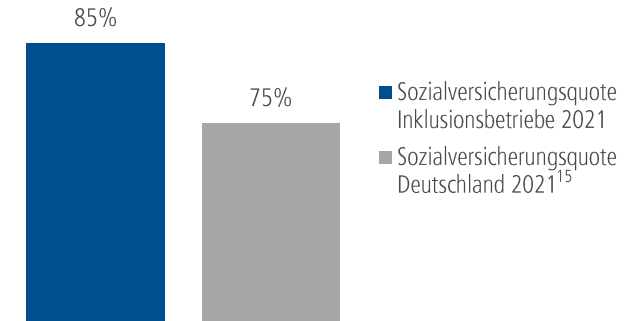
Sozialer Schutz

Die Sozialversicherungsquote in Inklusionsbetrieben liegt bei 85 % und damit 10 % über der Quote für Deutschland insgesamt.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Sozialversicherungsquote 2021

85 %
der Mitarbeitenden in den
Inklusionsbetrieben sind
sozialversicherungspflichtig angestellt.



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 6
¹⁵Quelle: Statistisches Bundesamt

Sozialversicherte Beschäftigte sind nach Maßgabe der besonderen Vorschriften in den Sozialgesetzbüchern versichert. Die Sozialversicherung sichert die entsprechend Beschäftigten gegen die finanziellen Folgen von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung, Alter und Pflegebedürftigkeit ab und leistet damit einen Beitrag gegen Armut. Insbesondere die Einkommenssicherheit im Alter ist ein wichtiges Fundament für die Selbstbestimmung und Unabhängigkeit der Menschen und den sozialen Frieden in der Gesellschaft.



Volkswirtschaftlicher Nutzen

Kernergebnisse

Beitrag zur Wertschöpfung

Die große Mehrheit der Inklusionsbetriebe erzielt positive Betriebsergebnisse. Durchschnittlich 1,05 Euro Rohertrag werden für jeden Euro Personalaufwand erwirtschaftet. Der Anteil der Nachteilsausgleiche und Förderungen am Umsatz entspricht 12 %. Mit einem durchschnittlichen Wertschöpfungsbeitrag von 1.876.000 Euro im Jahr 2021 tragen Inklusionsbetriebe zur Wertschöpfung in Deutschland bei.

Entlastung Staat und Sozialsysteme

Inklusionsbetriebe beschäftigen eine Vielzahl von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die sonst arbeitslos oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt wären. Der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Inklusionsbetriebe entlasten damit auch finanziell den Staat und die Sozialsysteme. Für jeden eingesetzten Euro an Personalkostenförderung fließen 1,86 Euro an die Sozialversicherungssysteme und den Fiskus zurück.



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



WIRKUNGSFELD VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN

Beitrag zur Wertschöpfung

Insgesamt erwirtschaften die Inklusionsbetriebe einen durchschnittlichen Umsatz von 3.348.000 Euro. 83 % erzielen ein positives Betriebsergebnis.

Dem durchschnittlichen Rohertrag von rund 1.876.000 Euro steht ein durchschnittlicher Personalaufwand von rund 1.793.000 Euro gegenüber. Daraus ergibt sich ein Rohertrag von 1,05 Euro je eingesetztem Euro Personalaufwand.

Die Nachteilsausgleiche und Förderungen der Inklusionsbetriebe betragen im Durchschnitt 406.000 Euro. 12 % der Gesamterlöse sind damit auf Nachteilsausgleiche und Förderungen zurückzuführen.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Betriebswirtschaftliche Kennzahlen 2021 und Wirtschaftlichkeitsanalyse

2021	in TEuro
Ø Umsatz	3.348
Ø Rohertrag	1.876
Ø Personalaufwand	1.793
Ø Nachteilsausgleiche und Förderungen *	406
Ø Ergebnis nach Steuern	102
POSITIVE BETRIEBSERGEBNISSE	
Anteil der Betriebe mit positivem Betriebsergebnis	83 %
ROHERTRAG PRO EURO PERSONALAUFWAND	
Ø Rohertrag / Ø Personalaufwand	1,05 Euro
ANTEIL DER FÖRDERUNGEN AM UMSATZ	
Ø Förderungen / Ø Umsatz	12 %

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 43

*Zu Förderungen zählen:

- öffentliche Nachteilsausgleiche aus SGB II, SGB III, SGB IX
- sonstige Förderungen aus öffentlichen Mitteln
- Einnahmen aus Dienstleistungen, welche im Auftrag arbeitsmarktpolitischer Akteure erbracht werden (z. B. Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen)
- Stiftungsmittel (z. B. Aktion Mensch)

Wichtig: Kurzarbeitergeld und Corona-Hilfen sowie Gesellschafterzuschüsse zählen nicht dazu.



WIRKUNGSFELD VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN

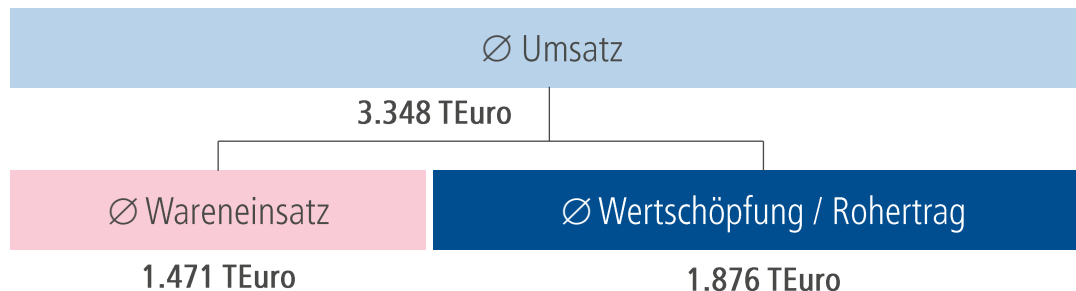
Beitrag zur Wertschöpfung

Der durchschnittliche Wertschöpfungsbeitrag der Inklusionsbetriebe liegt im Jahr 2021 bei rund 1.876.000 Euro.

Die befragten Inklusions-/Integrationsämter stimmen der Aussage eher (63 %) bis voll und ganz (38 %) zu, dass Inklusionsbetriebe durch die Erschließung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials von Menschen mit Behinderung einen wichtigen Beitrag zur Wertschöpfung in Deutschland leisten.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Durchschnittlicher Beitrag zur Wertschöpfung der Inklusionsbetriebe 2021



Basis: Unternehmensbefragung; N:112; Keine Angabe: 43

Einschätzung der Inklusions-/Integrationsämter

„Inklusionsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur Wertschöpfung in Deutschland, indem sie das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderung erschließen.“



■ Stimme überhaupt nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme voll und ganz zu

Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe: = 0

WIRKUNGSFELD VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN

Entlastung Staat und Sozialsysteme

3.685 Menschen mit Behinderung werden in den 112 an Studie beteiligten Inklusionsbetrieben eine Beschäftigung geboten. Davon sind insgesamt 87 % sozialversicherungspflichtig, 6 % geringfügig und 7 % im Rahmen eines betriebsintegrierten Arbeitsplatzes beschäftigt.

4 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Menschen mit Behinderung werden im Rahmen des Budgets für Arbeit gefördert, 7 % der Arbeitsplätze sind betriebsintegriert. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären auf einem Arbeitsmarkt ohne Inklusionsbetriebe in der Regel in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt oder arbeitslos. Durch die Angebote der Inklusionsbetriebe wird diesen Menschen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht.

5 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Menschen mit Behinderung sind in Maßnahmen beschäftigt. Inklusionsbetriebe tragen zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit bei, indem sie diesen Menschen Beschäftigung ermöglichen.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

Beschäftigungsart	Anzahl	In %
I. Sozialversicherte Arbeitsverträge mit MmB	3.218	87 %
Davon im Budget für Arbeit	156	4 %
Davon in Maßnahmen	189	5 %
Davon Auszubildende	110	3 %
Davon sonstige sozialversicherte Arbeitsverträge mit MmB	2.763	75 %
II. Geringfügig Beschäftigte mit Behinderung	218	6 %
III. Außenarbeitsplätze / Betriebsintegrierte Beschäftigung	249	7 %
Gesamt Mitarbeitende mit Behinderung	3.685	100 %

Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 6; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung

Mitarbeitende im Budget für Arbeit = Behinderte Mitarbeitende, die ein Anrecht auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben, aber über das Budget für Arbeit Zugang zu einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (hier im Inklusionsbetrieb) erhalten (§ 61 SGB IX).

Mitarbeitende in Maßnahmen = Z. B. nach SGB II § 16 i geförderte Mitarbeitende, die nach langer Arbeitslosigkeit in Beschäftigungsverhältnisse integriert werden.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze = Arbeitsplätze, die von einer WfbM in private und öffentliche Betriebe (hier in Inklusionsbetriebe) verlagert wurden. Die hierunter fallenden Beschäftigten sind weiter Beschäftigte der WfbM und erhalten weiterhin Eingliederungsleistungen der öffentlichen Hand.

WIRKUNGSFELD VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN

Entlastung Staat und Sozialsysteme

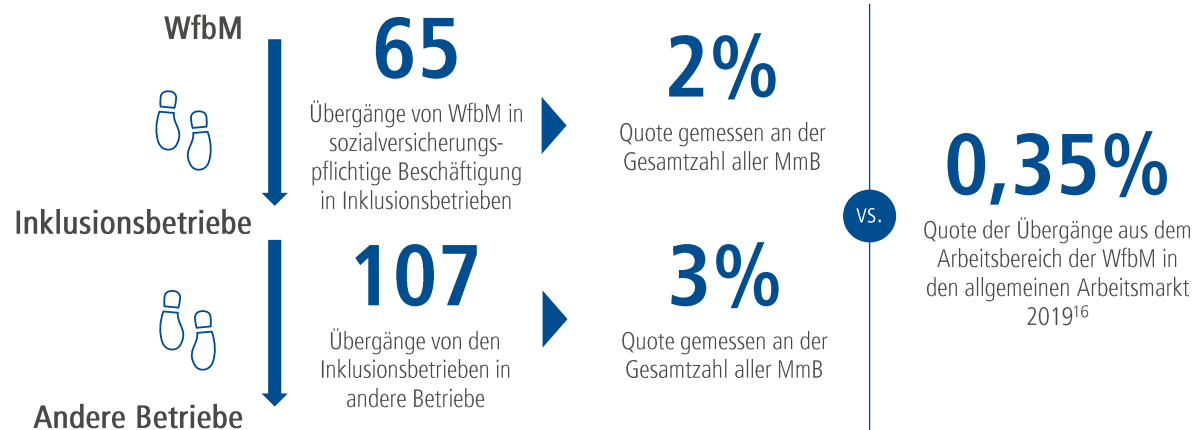
Aus den WfbM wechselten 65 Mitarbeitende in die insgesamt 112 Inklusionsbetriebe. Dies entspricht einem Anteil von 2 % gemessen an der Gesamtzahl aller Mitarbeitenden mit Behinderung.

Aus den Inklusionsbetrieben sind 107 Mitarbeitende in andere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes übergegangen, was einem Anteil von 3 % gemessen an der Gesamtzahl aller Mitarbeitenden mit Behinderung entspricht.

Hinsichtlich der Aussage, dass Inklusionsbetriebe dazu beitragen, dass mehr Übergänge aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt stattfinden, ist das Votum der Inklusions-/Integrationsämter gestreut. Insgesamt stimmt die Hälfte der Ämter der Aussage eher bis voll zu. Allerdings stimmen auch 21 % eher bis überhaupt nicht zu.

Wirkung der Inklusionsbetriebe

Übergänge von WfbM in Inklusionsbetriebe und von Inklusionsbetrieben in andere Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts 2021

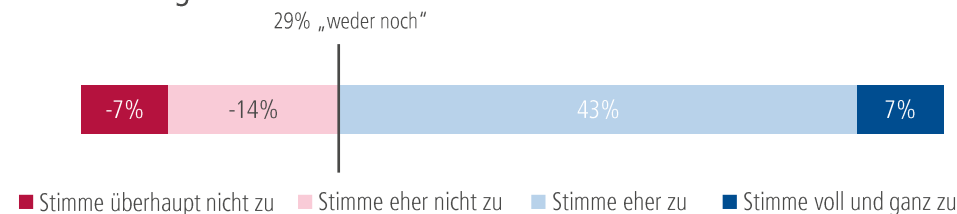


Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 13-15; Anzahl Mitarbeitende mit Behinderung (MmB) = 3.685; WfbM = Werkstatt für behinderte Menschen

¹⁶Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; bisher keine Daten für das Jahr 2021 verfügbar

Einschätzung der Inklusions-/Integrationsämter

„Inklusionsbetriebe tragen dazu bei, dass es mehr Übergänge von WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt.“



Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0

WIRKUNGSFELD VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN

Entlastung Staat und Sozialsysteme

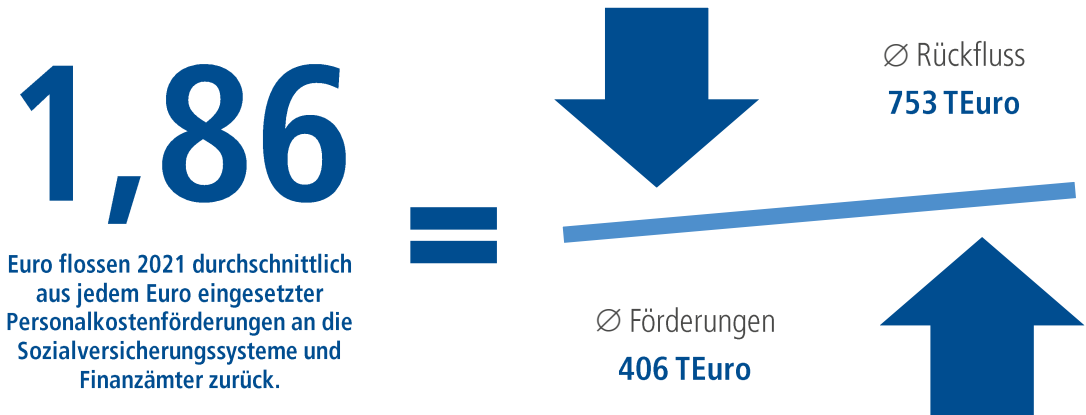
Die Inklusionsbetriebe haben im Jahr 2021 eine durchschnittliche Förderung von rund 406.000 Euro erhalten.

Von den Personalkosten fließen 42 % als Rückflüsse aus Sozialleistungen und Lohnsteuer an die Finanzämter und Sozialversicherungssysteme zurück. Dies sind durchschnittlich rund 753.000 Euro im Jahr 2021 und umschreibt die Wirkung der eingesetzten Mittel der Zuwendungsgeber.

Der durchschnittliche Rückfluss geteilt durch die durchschnittliche Fördersumme ergibt eine Rückflussquote von 1,86 im Jahr 2021. Das bedeutet, dass für jeden Euro eingesetzter Personalkostenförderungen 1,86 Euro an die Sozialversicherungssysteme und Finanzämter zurückgeflossen sind.

Wirkung auf Staat und Sozialsysteme

Durchschnittliche Rückflussquote je Inklusionsbetrieb 2021



Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 43

Rückfluss = Rückfluss der Sozialversicherung und Lohnsteuer an die Finanzämter und Systeme der sozialen Sicherung (entspricht ca. 42 % der Personalkosten)

Zu Förderungen zählen:

- öffentliche Nachteilsausgleiche aus SGB II, SGB III, SGB IX
- sonstige Förderungen aus öffentlichen Mitteln
- Einnahmen aus Dienstleistungen, welche im Auftrag arbeitsmarktpolitischer Akteure erbracht werden (z. B. Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen)
- Stiftungsmittel (z. B. Aktion Mensch)

Wichtig: Kurzarbeitergeld und Corona-Hilfen sowie Gesellschafterzuschüsse zählen nicht dazu.



WIRKUNGSFELD VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN

Entlastung Staat und Sozialsysteme

57 % der Inklusions-/Integrationsämter stimmen der Aussage eher zu, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Inklusionsbetrieben das Sozialsystem finanziell entlastet. Weitere 21 % stimmen der Aussage voll und ganz zu.

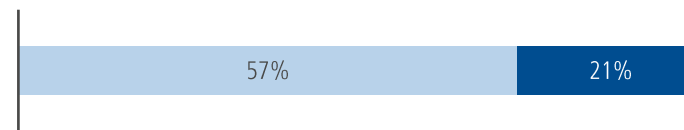
Insgesamt bestätigen alle Inklusions-/Integrationsämter, dass sich der Einsatz ihrer Fördermittel positiv auf die Beschäftigung bzw. den Arbeitsmarkt, die Menschen mit Behinderung und die Gesellschaft auswirkt.

Die größte Zustimmung findet die positive Wirkung auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt. Hier stimmen 50 % der Befragten voll und ganz zu. Es folgen die positiven Auswirkungen auf Menschen mit Behinderung (Anteil der vollen Zustimmung = 40 %) und auf die Gesellschaft (Anteil der vollen Zustimmung = 29 %).

Einschätzung der Inklusions-/Integrationsämter

„Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Inklusionsbetrieben entlastet das Sozialsystem finanziell.“

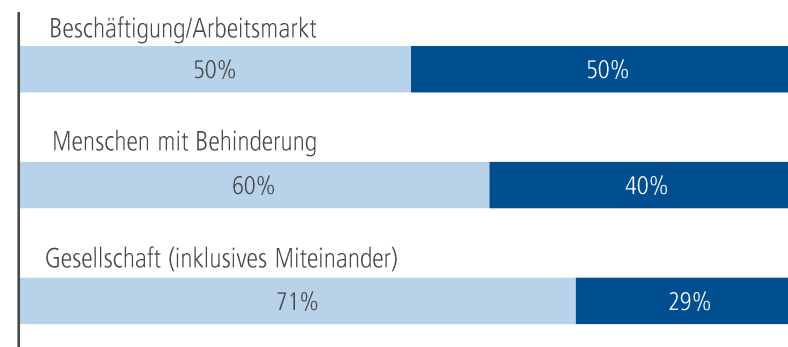
21% „weder noch“



■ Stimme überhaupt nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme voll und ganz zu

Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0

„Der Einsatz unserer Fördermittel hat einen positiven Effekt auf ...“



■ Stimme überhaupt nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme voll und ganz zu

Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0

WIRKUNGSFELD VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN

Entlastung Staat und Sozialsysteme

Über 80 % der Kund*innen stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass die Förderung von Inklusionsbetrieben mit öffentlichen Geldern sinnvoll ist.

Einschätzung von Kund*innen

„Die Förderung von Inklusionsbetrieben mit öffentlichen Geldern ist sinnvoll.“



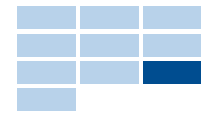
■ Stimme überhaupt nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme voll und ganz zu

Basis: Kund*innenbefragung; n = 270; Keine Angabe = 1



Verwirklichung von Inklusion

Kernergebnisse



Gesellschaftliches Engagement

Aus Sicht von Kund*innen und Inklusions-/Integrationsämtern leisten Inklusionsbetriebe einen Beitrag zum Gemeinwohl in Städten und Gemeinden sowie zur Inklusion in der Gesellschaft.

Teilhabe und Partizipation

Inklusionsbetriebe ermöglichen durch ihr inklusives Arbeitsumfeld und die Maßnahmen der arbeitsplatzbegleitenden Betreuung eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Im Jahr 2020 waren circa 13.600 Menschen mit Schwerbehinderung in deutschen Inklusionsbetrieben beschäftigt.

Barrierefreiheit

Inklusionsbetriebe nehmen nach Ansicht der Mehrheit der Mitarbeitenden Rücksicht auf persönliche Grenzen und bieten bei Bedarf sowohl technische als auch persönliche Hilfestellung an. Die Räumlichkeiten von 62 % der Inklusionsbetriebe sind vollständig oder nahezu vollständig barrierefrei.

Entstigmatisierung

Durch die Arbeit in Inklusionsbetrieben steht für die Mehrheit der betroffenen Mitarbeitenden die Behinderung weniger im Vordergrund.



11 NACHHALTIGE
STÄDTE UND
GEMEINDEN



Gesellschaftliches Engagement

68 % der Kund*innen stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass Inklusionsbetriebe einen Beitrag zum Gemeinwohl in Städten und Gemeinden leisten.

Bei den Inklusions-/Integrationsämtern stimmen über 80 % der Aussage voll und ganz zu, dass durch die inklusive Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung Inklusionsbetriebe einen wichtigen Beitrag zur Inklusion in der Gesellschaft leisten.

Einschätzung von Kund*innen

„Das Inklusionsunternehmen leistet einen Beitrag zum Gemeinwohl in Städten und Gemeinden.“



■ Stimme überhaupt nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme voll und ganz zu

Basis: Kund*innenbefragung; n = 270; Keine Angabe = 1

Einschätzung der Inklusions-/Integrationsämter

„Durch die inklusive Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung leisten Inklusionsbetriebe einen wichtigen Beitrag zur Inklusion in der Gesellschaft.“



■ Stimme überhaupt nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme voll und ganz zu

Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0

WIRKUNGSFELD VERWIRKLICHUNG VON INKLUSION

Teilhabe und Partizipation

Die Mehrheit der befragten Inklusions-/Integrationsämter stimmt der Aussage, dass Inklusionsbetriebe durch ihr inklusives Arbeitsumfeld und arbeitsbegleitende Maßnahmen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ermöglichen, eher zu (25 %) bzw. voll und ganz zu (69 %). Nur 6 % der Ämter stimmen eher nicht zu.

Zur Einordnung in den Gesamtkontext ist die steigende Gesamtzahl der Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung in den bundesweiten Inklusionsbetrieben insgesamt hervorzuheben. Während es im Jahr 2005 noch 6.333 Arbeitsplätze waren, sind es im Jahr 2020 mit 13.590 fast doppelt so viele.

Einschätzung der Inklusions-/Integrationsämter

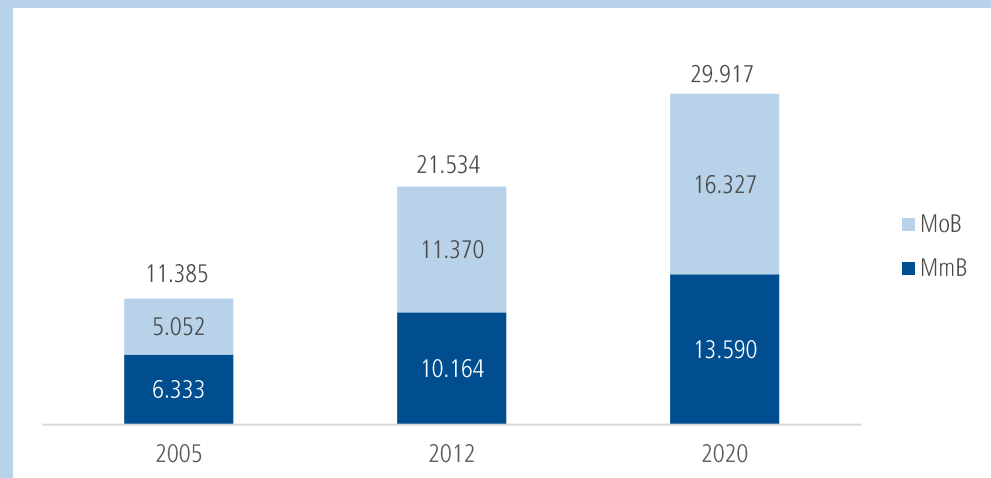
„Inklusionsbetriebe ermöglichen durch ihr inklusives Arbeitsumfeld und die Maßnahmen der arbeitsplatzbegleitenden Betreuung eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.“



■ Stimme überhaupt nicht zu ■ Stimme eher nicht zu ■ Stimme eher zu ■ Stimme voll und ganz zu

Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0

Gesamtanzahl der Arbeitsplätze in Inklusionsbetrieben deutschlandweit¹⁷



¹⁷Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

Teilhabe und Partizipation

43 % der Inklusionsbetriebe haben eine Mitarbeitendenvertretung.

Über 80 % der Mitarbeitenden mit Behinderung als auch ohne Behinderung stimmen zu („Ja“ oder „Eher Ja“), dass ihre Interessen bei der Arbeit ausreichend berücksichtigt werden.

Der Aussage, dass Ideen und Meinungen eingebracht werden können, stimmen über 80 % aller Mitarbeitenden zu. Dabei sind es immerhin 14 % mehr Mitarbeitende ohne Behinderung als Mitarbeitende mit Behinderung, die der Aussage voll zustimmen („Ja“).

Leistung der Inklusionsbetriebe

Mitarbeitendenvertretung

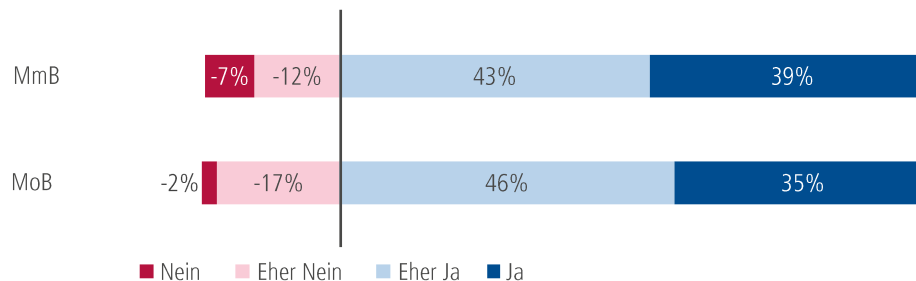
43 %

der Inklusionsbetriebe haben eine Mitarbeitendenvertretung

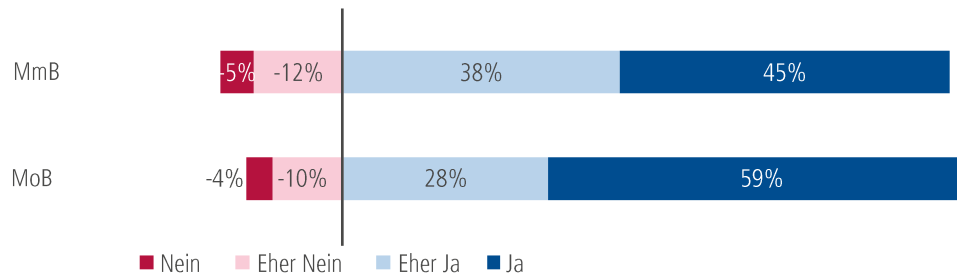
Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 5

Wirkung auf Mitarbeitende

„Meine Interessen werden bei der Arbeit ausreichend berücksichtigt.“



„Bei der Arbeit kann ich meine Ideen und Meinungen einbringen.“



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe (von oben nach unten) = 20, 17; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

Barrierefreiheit

62 % der Räumlichkeiten in Inklusionsbetrieben sind vollständig (15 %) oder nahezu vollständig barrierefrei (47 %).

Wenn technische oder persönliche Hilfe am Arbeitsplatz benötigt wird, geben nahezu alle Mitarbeitenden mit Behinderung (91 %) und ohne Behinderung (88 %) an, diese zu erhalten oder eher zu erhalten.

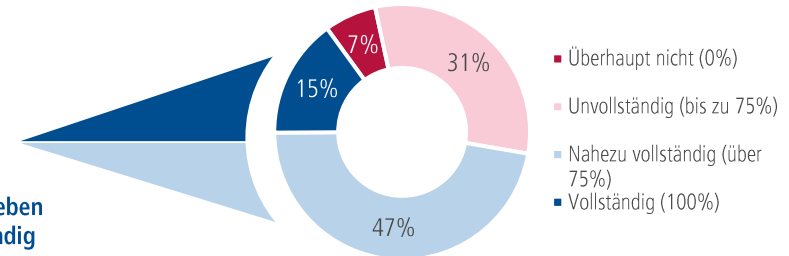
Der Rücksichtnahme auf persönliche Grenzen im Betrieb stimmen mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden mit Behinderung voll zu und 29 % eher zu. Auch bei den Mitarbeitenden ohne Behinderung stimmt die Mehrheit (81 %) der Aussage eher und bis voll zu.

Leistung der Inklusionsbetriebe

Anteil der Betriebe mit vollständig oder nahezu vollständig barrierefreien Räumlichkeiten

62 %

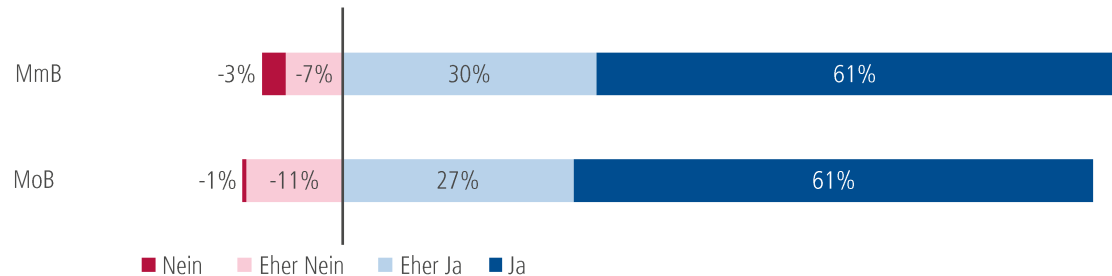
der Räumlichkeiten in Inklusionsbetrieben sind vollständig oder nahezu vollständig barrierefrei.



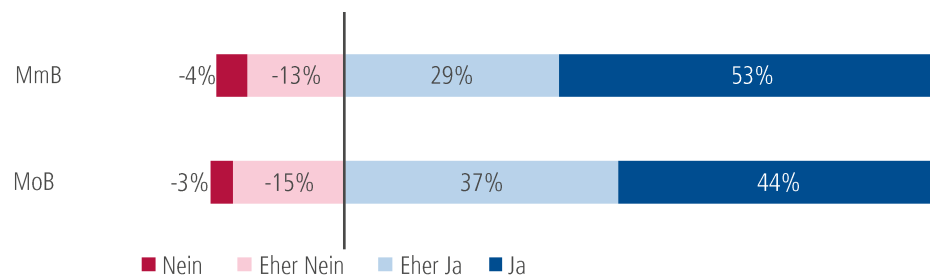
Basis: Unternehmensbefragung; n = 112; Keine Angabe = 6

Wirkung auf Mitarbeitende

"Wenn ich technische oder persönliche Hilfe am Arbeitsplatz benötige, bekomme ich sie."



"Auf meine persönlichen Grenzen wird in der Firma Rücksicht genommen."



Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 498; Keine Angabe (von oben nach unten) = 18, 20; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung

WIRKUNGSFELD VERWIRKLICHUNG VON INKLUSION

Entstigmatisierung

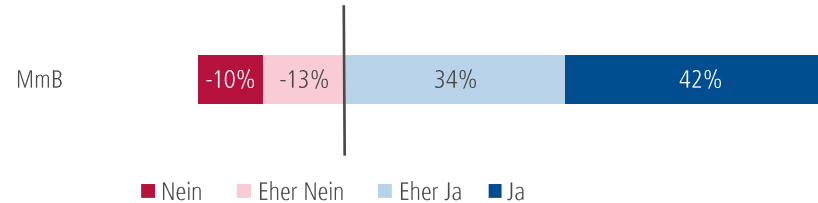
76 % der Mitarbeitenden mit Behinderung haben eher oder voll und ganz das Gefühl, dass ihre Behinderung bei anderen weniger im Vordergrund steht, seit sie arbeiten.

Mehr als die Hälfte der Inklusions-/Integrationsämter stimmt der Aussage eher zu, dass Inklusionsbetriebe einen wichtigen Beitrag zur Entstigmatisierung leisten, weil dort Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigte, sozialversicherte Arbeitnehmer*innen und Kolleg*innen sind. Weitere 38 % stimmen der Aussage voll und ganz zu.

Der Aussage, dass Inklusionsbetriebe einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen leisten, weil sich dort Menschen mit und ohne Behinderung intern und extern begegnen, stimmen über die Hälfte (56 %) der befragten Ämter voll und ganz und weitere 38 % eher zu.

Wirkung auf Mitarbeitende

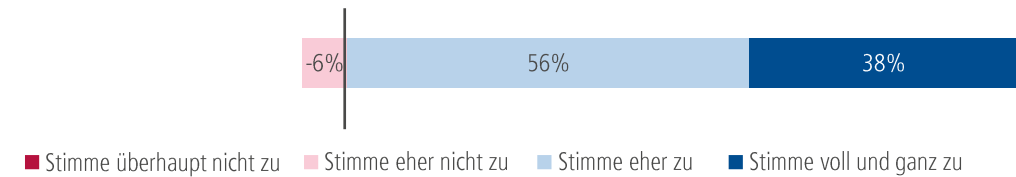
„Seitdem ich arbeite, habe ich das Gefühl, dass meine Behinderung bei anderen Menschen weniger im Vordergrund steht.“



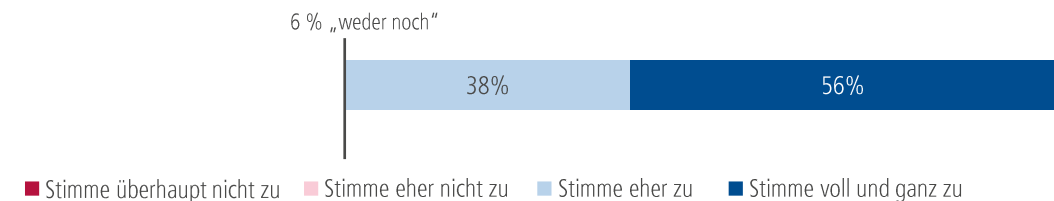
Basis: Mitarbeitendenbefragung; n = 287; Nicht zutreffend = 69; Keine Angabe = 9; MmB = Mitarbeitende mit Behinderung

Einschätzung Inklusions-/Integrationsämter

„Inklusionsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur Entstigmatisierung, weil dort Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigte, sozialversicherte Arbeitnehmer*innen und Kolleg*innen sind.“



„Inklusionsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Vorurteilen, weil dort behinderte und nicht-behinderte Menschen intern und extern (z. B. mit Kund*innen o. Lieferant*innen) aufeinandertreffen.“



Basis: Befragung der Inklusions-/Integrationsämter; n = 16; Keine Angabe = 0

KAPITEL 03

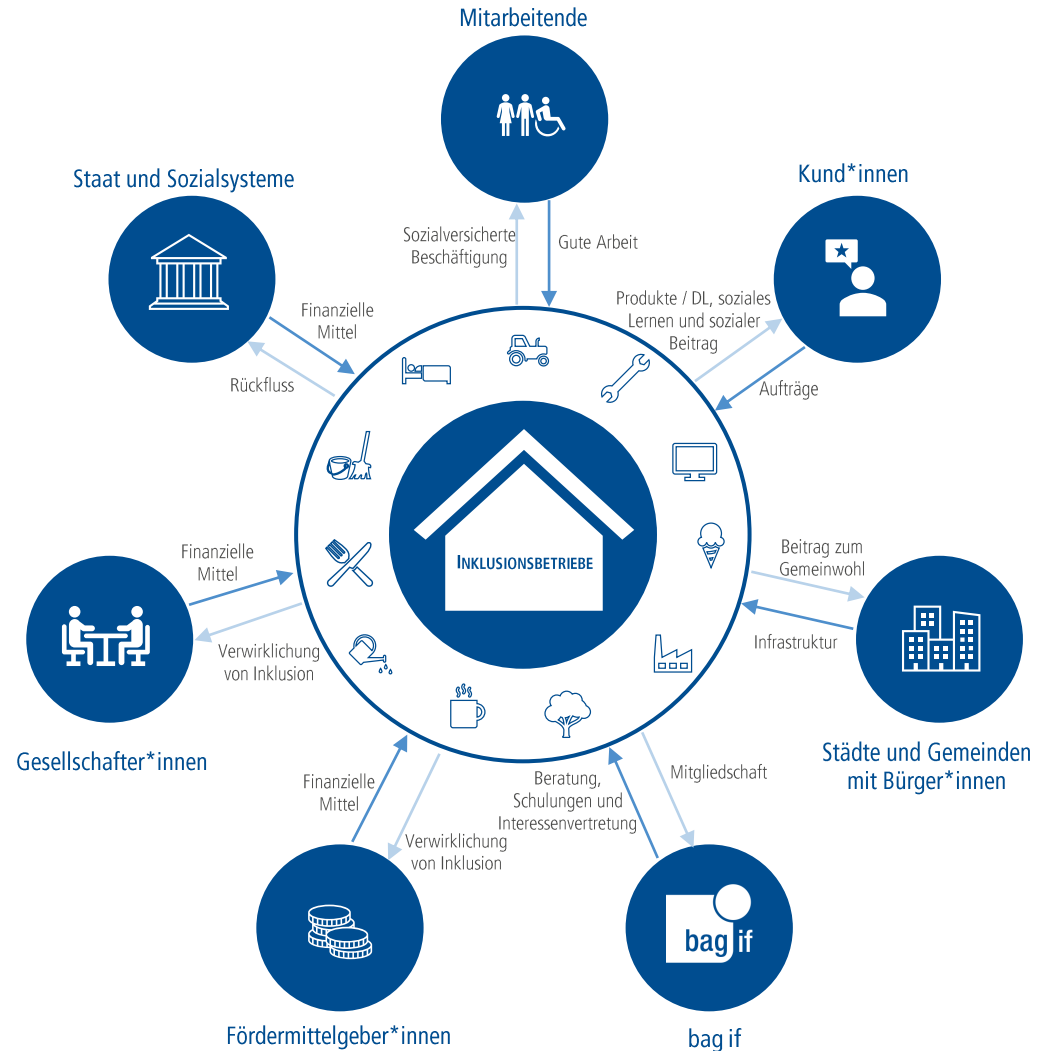
Zusammenfassung und
Handlungsempfehlungen

Ökosystem Inklusionsbetriebe

Gemeinsam wird mehr Wirkung erreicht

Inklusionsbetriebe wirken! Und das tun sie, weil sie sich in einem beeindruckenden Ökosystem bewegen, in dem verschiedene Akteure zusammenarbeiten und alle profitieren.

Warum Inklusionsbetriebe wirken!



Die Wirkung von Inklusionsbetrieben

Übersicht über die wichtigsten Ergebnisse



Menschenwürdige Arbeit	Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen	Inklusive und nachhaltige Gesellschaft
<p>Gesundheit und Wohlergehen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Subjektive Gesundheitsverbesserung von über 60 % aller MA in IBs wahrgenommen ➤ Fehlzeiten leicht über Durchschnitt: 12,2 zu 10,6 Tagen 	<p>Gemeinwohlorientiertes Handeln</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 85 % gemeinnützige IBs, d.h. Gewinne werden großteils in Arbeitsplätze investiert ➤ IBs wirtschaftlich tragfähig mit 3 % Umsatzrendite, d.h. kein Gewinnfokus* 	<p>Selbstbestimmung & Unabhängigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mehr Selbstständigkeit bei Aufgaben im Alltag von 78 % der MmB wahrgenommen ➤ Sozialversichertenquote über dem Durchschnitt: 85 % zu 75 % 
<p>Hochwertige Bildung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausbildungsquote nur leicht unter Durchschnitt: 3 % zu 4,8 % ➤ Hoher Anteil MmB bei Azubis mit 48 % 	<p>Soziale Verantwortung</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Verbessertes Verständnis v. Behinderung und Inklusion bei 74 % der KD wahrgenommen ➤ Positiveres Bild der Leistungsfähigkeit v. Menschen mit Behinderungen bei 76 % d. KD 	<p>Volkswirtschaftlicher Nutzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ IB mit positivem Betriebsergebnis: 83 % ➤ Finanzielle Entlastung von Staat und Sozialsystemen mit Rückflussquote von 1,86 Euro 
<p>Gute Arbeitsbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ MmB im Vergleich zu MoB länger im Betrieb: 7 zu 6 Jahren ➤ Unbefristetenquote unter dem Durchschnitt: 74 % zu 89 % 	<p>Stiftung von Nutzen</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausgezeichneter Net Promotor Score® v. 70 ➤ Im Durchschnitt mehrheitlich Stammkund*innen und mehrjährige Geschäftsbeziehungen: 61 % und 7 Jahre 	<p>Verwirklichung von Inklusion</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ IB mit nahezu vollständig barrierefreien Räumlichkeiten: 62 % ➤ Gefühl, das die Behinderung durch die Arbeit weniger im Vordergrund steht von 76 % der MmB wahrgenommen 
<p>Weniger Ungleichheiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Schwerbehindertenquote deutlich über dem Durchschnitt: 42 % zu 4,6 % ➤ Gerechter Umgang von über 88 % aller MA in IBs empfunden 		

*Dieser Punkt muss vor dem Hintergrund bewertet werden, dass Inklusionsbetriebe mindestens 30-50 % ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung sozialversicherungspflichtig und unbefristet besetzen.

MmB = Mitarbeitende mit Behinderung; MoB = Mitarbeitende ohne Behinderung; MA = Mitarbeitende*; IB = Inklusionsbetrieb; KD = Kund*innen

Net Promoter®, NPS®, NPS Prism® und die NPS-bezogenen Emoticons sind eingetragene Marken von Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. und Fred Reichheld. Net Promoter ScoreSM und Net Promoter SystemSM sind Dienstleistungsmarken von Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. und Fred Reichheld.

ZUSAMMENFASSUNG



Die wichtigsten Erkenntnisse der Wirkungsstudie im Überblick:

1. Der auf Basis der Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDG) und des Vorschlags zur EU-Sozialtaxonomie entwickelte **Wirkungskompass Inklusion** hat sich als konzeptioneller Rahmen bewährt.
2. Es ist gelungen, die Wirkung der Inklusionsbetriebe mit einem **360°-Ansatz** aus Sicht unterschiedlicher Stakeholder-Gruppen darzustellen.
3. Damit ist erstmalig eine **ganzheitliche Wirkungsanalyse** gelungen, die auch im Stichprobenumfang neue Maßstäbe setzt.
4. Für alle Felder des Wirkungskompass Inklusion konnte die **Wirkung der Inklusionsbetriebe** transparent gemacht werden.
5. Es konnte gezeigt werden, dass Inklusionsbetriebe ihren sozialen Auftrag (§§ 215 ff. SGB IX) erfüllen, wirtschaftlich erfolgreich handeln und insbesondere **Treiber für die Umsetzung der Agenda 2030 und UN-Behindertenrechtskonvention** sind.
6. Durch die Arbeit auf Augenhöhe und das Schaffen von Begegnungen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung leisten Inklusionsbetriebe einen **Beitrag zur Entstigmatisierung und fördern das inklusive Miteinander** in der Gesellschaft.
7. Inklusionsbetriebe **entlasten den Staat und die Sozialsysteme** finanziell.
8. Insgesamt ist ein **erstmaliger und replizierbarer Gesamtüberblick** für Beteiligte und Entscheidungsträger entstanden.



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN INKLUSIONSBETRIEBE

Wirkung durch gezielte Maßnahmen verbessern

- Zugänge zu Gesundheits- sowie Fort- und Weiterbildungsangeboten verbessern.
- Mehr Aufstiegschancen ermöglichen.
- Soziale Verantwortungsbereitschaft der Kund*innen nutzen und stärken.
- Barrieren in Räumlichkeiten abbauen.

Wirkung messen und steuern

- Wirkung entlang des Wirkungskompass messen und steuern.
- Ergebnisse der Studie als Benchmark nutzen.

Wirkung nach innen und außen kommunizieren

- Wirkungskompass als Vorlage zur Kommunikation der Wirkung nutzen.
- Einbettung von Wirkungsnachweisen auf Karriereseiten und in Werbebroschüren zur Stärkung der eigenen Marke gegenüber potenziellen Mitarbeitenden und Kund*innen.
- Wirkungsnachweise bei Förderanträgen integrieren, um sich gegenüber Mitbewerbenden zu differenzieren und positiv hervorzuheben.
- Wirkungsnachweise als Grundlage für Nachhaltigkeitsberichte nutzen.



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN bag if

Wirkungsmessung von Inklusionsbetrieben fördern

- In Zusammenarbeit mit der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH Möglichkeiten zu Schulungs- und Beratungsangeboten zum Thema Wirkungsmessung prüfen.
- Inklusionsbetrieben Instrumente zur Erhebung der Wirkung zur Verfügung stellen (Vorlagen Fragebögen).
- Hilfsmittel zur Kommunikation der Wirkung für Inklusionsbetriebe zur Verfügung stellen (z. B. Vorlage Wirkungskompass Inklusionsbetriebe).
- Studie MehrWirkung wiederholen, um Entwicklungen im Längsschnitt aufzuzeigen.

Wirkungsnachweise in der eigenen Arbeit nutzen

- Ergebnisse mit den Landesarbeitsgemeinschaften diskutieren und Konzept zur Nutzung der Ergebnisse in der Kommunikation erarbeiten.
- Wirkungsnachweise im Rahmen der Lobbyarbeit im politischen Raum, bei Verhandlungen mit Kostenträgern und Entscheidungsinstanzen sowie im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren zur Verbesserung der Finanzierungssituation und rechtlichen Rahmenbedingungen einsetzen.
- Wirkungsnachweise in „12 gute Gründe zu Gründen“ aufnehmen, um zukünftige Inklusionsunternehmer*innen zu überzeugen.

Wirkung nach außen kommunizieren

- Öffentlichkeitswirksame Kampagne starten, um die Wirkung von Inklusionsbetrieben sichtbar zu machen und inklusives Miteinander zu fördern (inkl. Social-Media Auftritte, Podcasts, Homepage etc.).



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN POLITIK UND FÖRDERMITTELGEBER

Gründungen von Inklusionsbetrieben fördern

- Nutzung der Wirkungsnachweise, insbesondere der positiven Rückflussquote, um Anreize zur Gründung neuer Inklusionsbetriebe zu geben.
- Wirkungsnachweise als Bestätigung der Wirksamkeit von Investitionen in Inklusionsbetriebe verstehen.
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Fördermittelgeber*innen über die Bedeutung und Wirkung von Inklusionsbetrieben im gesellschaftlichen Transformationsprozess hin zu einer nachhaltigen und inklusiven Gesellschaft.
- Bereitstellung von Finanzmitteln, um mehr Gründungen zu ermöglichen.

Unterstützende Rahmenbedingungen schaffen

- Inklusionskompetenz der Inklusionsbetriebe erkennen und nutzen, um mehr Übergänge aus den WfbM in Inklusionsbetriebe zu ermöglichen und fördern.
- Schaffung von Anreizen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Inklusionsbetrieben.

Wirkungsmessung in Inklusionsbetrieben stärken

- Bereitstellung von Mitteln zur Unterstützung der Wirkungsmessung in Inklusionsbetrieben und Wiederholung der Studie MehrWirkung.
- Förderung der Wirkungsplausibilisierung durch Schließung von Lücken bei den Referenzwerten (z. B. Auszubildende mit Behinderung oder Diskriminierungsfälle) durch statistische Erhebungen (z. B. der Bundesagentur für Arbeit oder der Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

Wissenstransfer fördern

- Übertragung und Nutzung der Kompetenzen von Inklusionsbetrieben zur Anpassung der Arbeit an die Leistungsminderung der Menschen auf andere Inklusions- oder Integrationsaufgaben, z. B. bei Bildung und Migration.

KAPITEL 04

Anhang

^{1,12,17}Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V. (o. D.). *Inklusionsunternehmen in Zahlen*. Abgerufen am 03.03.2023, von <https://bag.if.de/integrationsunternehmen-in-zahlen/>

²Wissenschaftliches Institut der AOK (2022). *Fehlzeiten-Report 2022: Verantwortung und Gesundheit*. Badura, B., Ducki, A., Meyer, M. & Schröder, H. (Hrsg.). Springer Publishing

^{3,4}Bundesinstitut für Berufsbildung (2022). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Verlag Barbara Budrich. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Datenreport%202022_20102022_online.pdf (abgerufen am 05.05.2023)

^{5,6}Statistisches Bundesamt (2022). *Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2020: Sechste Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS6)*. Statistisches Bundesamt (Destatis). https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publicationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 05.05.2023)

⁷Statistisches Bundesamt (2022). *Befristet und unbefristet Erwerbstätige in Deutschland bis 2021*. Statistisches Bundesamt (Destatis). <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/152407/umfrage/befristet-und-unbefristet-erwerbstaetige-in-deutschland/> (abgerufen am 05.05.2023)

⁸Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (2022). *Betriebszugehörigkeit: Lange im Betrieb*. Abgerufen am 03.03.2023, von <https://www.iwd.de/artikel/lange-im-betrieb-355822/#:~:text=Unternehmensgr%C3%B6%C3%9Fe,waren%20es%20fast%2013%20Jahre>

⁹Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2022). *Mindestlohn in Deutschland: Alles, was du wissen musst*. Abgerufen am 03.03.2023, von <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn>

^{10,14}Bain & Company (2011). *Introducing: The Net Promoter System®*. Abgerufen am 03.03.2023, von <https://www.bain.com/insights/introducing-the-net-promoter-system-loyalty-insights/>

¹¹REHADAT (2022). *Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen*. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, REHADAT. Abgerufen am 03.03.2023, von <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaefigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen/>

¹³*Arbeitsbuch zur Gemeinwohlbilanz 5.0: Vollbilanz*. (2017). Matrix-Entwicklungsteam. Abgerufen am 10.05.2023, von https://web.ecogood.org/media/filer_public/73/da/73dab961-6125-4f69-bf7a-3c8613a90739/gwoe_arbeitsbuch_5_0_vollbilanz.pdf

¹⁵Statistisches Bundesamt (2021). *Beschäftigungsstatistik - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort. Statistisches Bundesamt*. Abgerufen am 05.05.2023, von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/insgesamt.html>

¹⁶Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022). *Forschungsbericht 607: Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgelt-system für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Per-spektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publicationen/Forschungsberichte/fb-607-entgeltssystem-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (abgerufen am 05.05.2023)

Beteiligte

Beratung und wissenschaftliche Begleitung



Prof. Dr. Dr. Alexander Brink
Universitätsprofessor Universität Bayreuth
Gründer und Partner concern GmbH



Dr. Markus Groß-Engelmann
Geschäftsführender Partner
concern GmbH



Miriam Bingemann
Projektleiterin
concern GmbH

Steuerungskreis und Projektteam



Ulrich Adlhoch
1. Vorstandsvorsitzender
bag if



Monika Zimmermann
Vorstandsmitglied
bag if



Frank Klug
Vorstandsmitglied
bag if



Klaus Meyer zu Brickwedde
Referent
bag if



Bertram Sellner
2. Vorstandsvorsitzender
bag if



Oliver Kahn
Vorstandsmitglied
bag if



Claudia Rustige
Geschäftsführung
bag if



Manuela Kisker
Prokuristin
FAF gGmbH

Impressum

Herausgeber

Ulrich Adlhoch (1. Vorsitzender),
Bertram Sellner (2. Vorsitzender)

Gestaltung

concern GmbH



INKLUSIONSUNTERNEHMEN
MEHRWIRKUNG

Bundesarbeitsgemeinschaft
Inklusionsfirmen e.V.

bag if

Das Netzwerk inklusiver Unternehmen

Büro Berlin

Kommandantenstraße 80
10117 Berlin
Fon: +49 (0) 30 251 20 82
Fax: +49 (0) 30 251 93 82

info@bag if.de
www.bag if.de

Büro Bielefeld

Wilhelmstraße 9
33602 Bielefeld
Fon: +49 (0) 521 98 63 28 68
Fax: +49 (0) 521 98 63 47 66