

INKLUSIONSUNTERNEHMEN  
MEHRWIRKUNG



# Studie MEHRWIRKUNG

Wirkung zeigen für eine  
inklusive Zukunft

## Ergebnisbericht

Kurzfassung  
Mai 2023



## Grußwort



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

## Grußwort



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

# Vorwort



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

# Berichte zur Studie MehrWirkung

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



Den vollständigen Ergebnisbericht finden Sie hier:



Den Methodenbericht finden Sie hier:



## 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

## **KAPITEL 01**

7 Methodischer Ansatz und Wirkungskompass Inklusion

## **KAPITEL 02**

18 Ergebnisse der Wirkungsstudie

## **KAPITEL 03**

32 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

# 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 deutschlandweit<sup>1</sup>

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 2020<sup>1</sup>).

<sup>1</sup>Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen (stand 2020)

## Was verstehen wir unter Wirkung im Rahmen der Studie MehrWirkung?

## Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen definieren die neue Wirkung.

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.

## Was wollen wir mit der Messung der Wirkung erreichen?

### Mit Wirkungsnachweisen des gesellschaftlichen Mehrwerts von Inklusionsbetrieben wollen wir gemeinsam mehr 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.



# Welche Wirkung haben Inklusionsbetriebe?

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

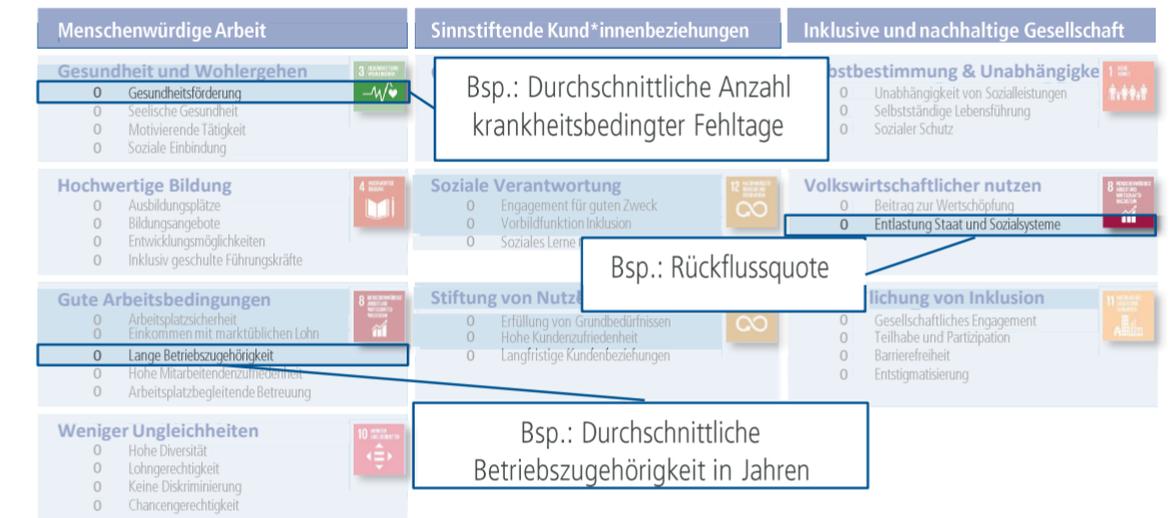
Entlang der vorgeschlagenen drei Ziele der Sozialtaxonomie der Europäischen Union wurden in Abgleich mit den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen insgesamt 10 Wirkungsfelder definiert, in denen sich die gesellschaftliche Wirkung inklusiver Betriebe manifestiert. In jedem Feld 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.



Mehr Informationen finden Sie im Methodenbericht!

# Wie kann Wirkung gemessen werden?

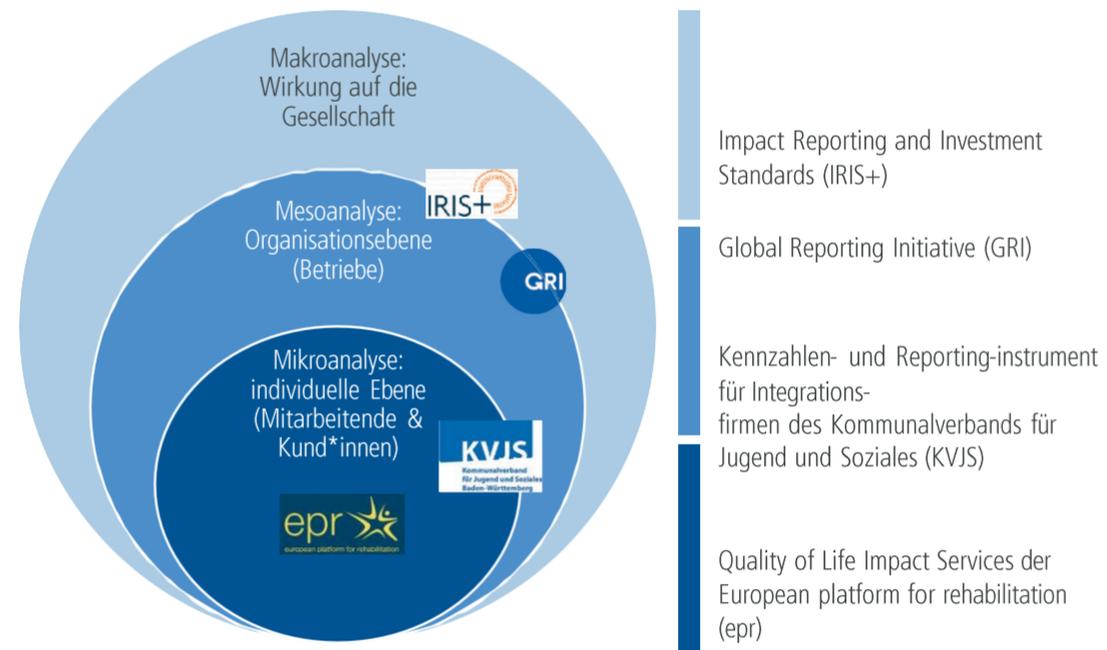
## Hinter jedem Wirkungsfeld stehen Indikatoren, die die Wirkung erfassen und sichtbar machen.



Mehr Informationen finden Sie im Methodenbericht!

## Welche Instrumente der Wirkungsmessung wurden genutzt?

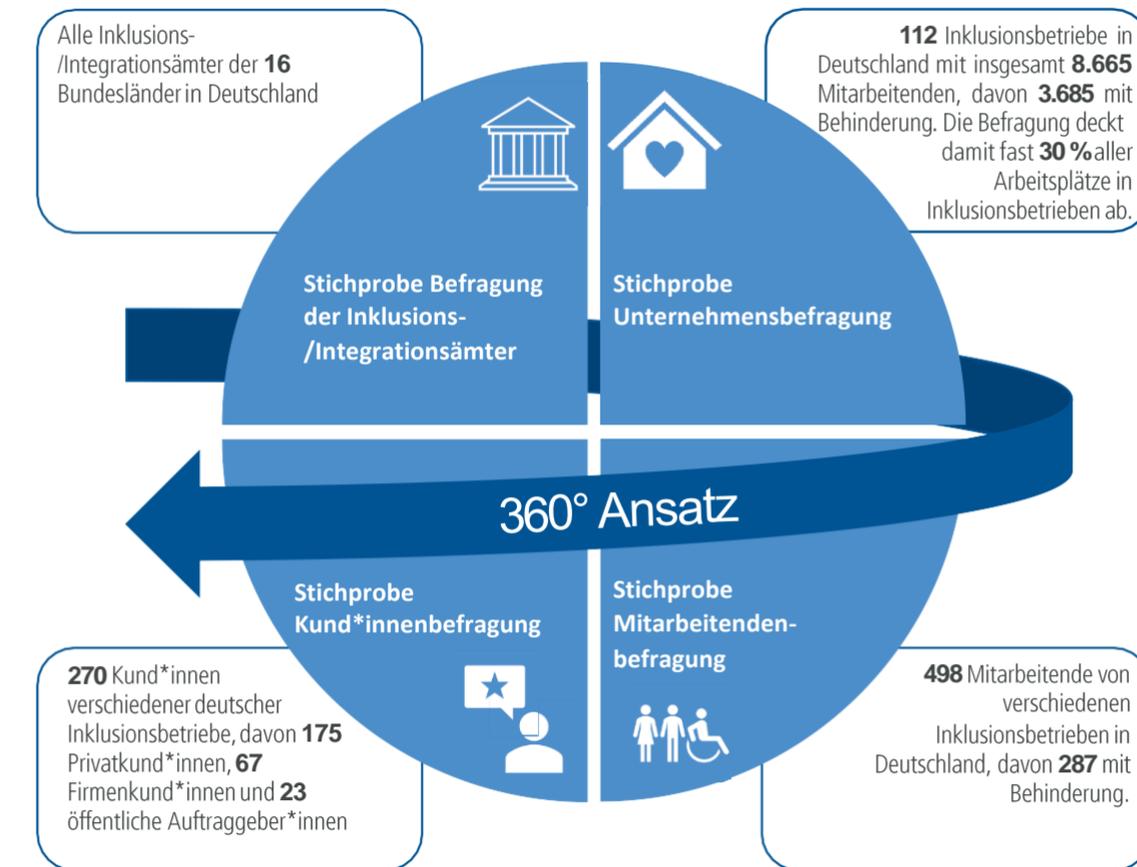
Bei der Entwicklung und Zusammenstellung der Wirkungsindikatoren wurden etablierte und erprobte Messinstrumente berücksichtigt.



Mehr Informationen finden Sie im Methodenbericht!

## Wie wurden relevante Daten erhoben?

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



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.

## Wie kann Wirkung bewertet werden?

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

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 Weiterbildungs- möglichkeiten.“ (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 eingeschränktere Bildungs- und Gesundheitsangebote

# KAPITEL 02

## Ergebnisse der Wirkungsstudie

### Menschenwürdige Arbeit

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

# Gesundheit und Wohlergehen

## Kernergebnisse



**3** GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



### 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

# Hochwertige Bildung

## Kernergebnisse



**4** HOCHWERTIGE BILDUNG



### 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.

# Gute Arbeitsbedingungen

## Kernergebnisse



**8** MENSCHENWÜRDIGE  
ARBEIT UND  
WIRTSCHAFTS-  
WACHSTUM

### 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 verdienten 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.

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

# Weniger Ungleichheiten

## Kernergebnisse



**10** WENIGER  
UNGLEICHHEITEN

### 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.

# Sinnstiftende Kund\*innenbeziehungen

<b>Menschenwürdige Arbeit</b>	
<b>Gesundheit und Wohlergehen</b>	3 <small>GESUNDE UND WOHLERGEHEN</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gesundheitsförderung</li> <li>○ Seelische Gesundheit</li> <li>○ Motivierende Tätigkeit</li> <li>○ Soziale Einbindung</li> </ul>	
<b>Hochwertige Bildung</b>	4 <small>HOCHWERTIGE BILDUNG</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ausbildungsplätze</li> <li>○ Bildungsangebote</li> <li>○ Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>○ Inklusiv geschulte Führungskräfte</li> </ul>	
<b>Gute Arbeitsbedingungen</b>	8 <small>MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>○ Einkommen mit marktüblichem Lohn</li> <li>○ Lange Betriebszugehörigkeit</li> <li>○ Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit</li> <li>○ Arbeitsplatzbegleitende Betreuung</li> </ul>	
<b>Weniger Ungleichheiten</b>	10 <small>WENIGER UNGLEICHHEITEN</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hohe Diversität</li> <li>○ Lohngerechtigkeit</li> <li>○ Diskriminierungsfälle</li> <li>○ Chancengerechtigkeit</li> </ul>	

<b>Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen</b>	
<b>Gemeinwohlorientiertes Handeln</b>	8 <small>MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gemeinnützige Rechtsform</li> <li>○ Satzungszweck gewidmete Gewinne</li> </ul>	
<b>Soziale Verantwortung</b>	12 <small>SOZIALER VERANTWORTUNG</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Engagement für guten Zweck</li> <li>○ Vorbildfunktion Inklusion</li> <li>○ Soziales Lernen</li> </ul>	
<b>Stiftung von Nutzen</b>	12 <small>SOZIALER VERANTWORTUNG</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Erfüllung von Grundbedürfnissen</li> <li>○ Hohe Kundenzufriedenheit</li> <li>○ Langfristige Kundenbeziehungen</li> </ul>	

<b>Inklusive und nachhaltige Gesellschaft</b>	
<b>Selbstbestimmung &amp; Unabhängigkeit</b>	1 <small>STREBEN NACH GUTEM LEBEN</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Unabhängigkeit von Sozialleistungen</li> <li>○ Selbstständige Lebensführung</li> <li>○ Sozialer Schutz</li> </ul>	
<b>Volkswirtschaftlicher Nutzen</b>	8 <small>MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Beitrag zur Wertschöpfung</li> <li>○ Entlastung Staat und Sozialsysteme</li> </ul>	
<b>Verwirklichung von Inklusion</b>	11 <small>INTEGRIERTE UND GLEICHBEREICHIGE GESELLSCHAFTEN</small>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gesellschaftliches Engagement</li> <li>○ Teilhabe und Partizipation</li> <li>○ Barrierefreiheit</li> <li>○ Entstigmatisierung</li> </ul>	

# 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 %.

# Soziale Verantwortung

## Kernergebnisse



12 NACHHALTIGE/R  
KONSUM UND  
PRODUKTION



### 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

# Stiftung von Nutzen

## Kernergebnisse



12 NACHHALTIGE/R  
KONSUM UND  
PRODUKTION



### 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 Promotor 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.

# Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

<b>Menschenwürdige Arbeit</b>	
<b>Gesundheit und Wohlergehen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gesundheitsförderung</li> <li>○ Seelische Gesundheit</li> <li>○ Motivierende Tätigkeit</li> <li>○ Soziale Einbindung</li> </ul>	3 GESUNDE LEBENSWEISEN
<b>Hochwertige Bildung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ausbildungsplätze</li> <li>○ Bildungsangebote</li> <li>○ Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>○ Inklusiv geschulte Führungskräfte</li> </ul>	4 HOCHWERTIGE BILDUNG
<b>Gute Arbeitsbedingungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>○ Einkommen mit marktüblichem Lohn</li> <li>○ Lange Betriebszugehörigkeit</li> <li>○ Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit</li> <li>○ Arbeitsplatzbegleitende Betreuung</li> </ul>	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WERTSCHÖPFUNG
<b>Weniger Ungleichheiten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hohe Diversität</li> <li>○ Lohngerechtigkeit</li> <li>○ Diskriminierungsfälle</li> <li>○ Chancengerechtigkeit</li> </ul>	10 WENIGER UNGLEICHHEITEN
<b>Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen</b>	
<b>Gemeinwohlorientiertes Handeln</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gemeinnützige Rechtsform</li> <li>○ Satzungszweck gewidmete Gewinne</li> </ul>	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WERTSCHÖPFUNG
<b>Soziale Verantwortung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Engagement für guten Zweck</li> <li>○ Vorbildfunktion Inklusion</li> <li>○ Soziales Lernen</li> </ul>	12 SOZIALVERANTWORTLICHE VERHALTENSMUSTER
<b>Stiftung von Nutzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Erfüllung von Grundbedürfnissen</li> <li>○ Hohe Kundenzufriedenheit</li> <li>○ Langfristige Kundenbeziehungen</li> </ul>	12 SOZIALVERANTWORTLICHE VERHALTENSMUSTER

<b>Inklusive und nachhaltige Gesellschaft</b>	
<b>Selbstbestimmung &amp; Unabhängigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Unabhängigkeit von Sozialleistungen</li> <li>○ Selbstständige Lebensführung</li> <li>○ Sozialer Schutz</li> </ul>	1 KEINE ARMUT
<b>Volkswirtschaftlicher Nutzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Beitrag zur Wertschöpfung</li> <li>○ Entlastung Staat und Sozialsysteme</li> </ul>	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WERTSCHÖPFUNG
<b>Verwirklichung von Inklusion</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gesellschaftliches Engagement</li> <li>○ Teilhabe und Partizipation</li> <li>○ Barrierefreiheit</li> <li>○ Entstigmatisierung</li> </ul>	11 NACHHALTIGES ENTWICKELUNGSGEHT

# 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.

# Volkswirtschaftlicher Nutzen

## Kernergebnisse



**8** MENSCHENWÜRDIGE  
ARBEIT UND  
WIRTSCHAFTS-  
WACHSTUM



### 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.

# Verwirklichung von Inklusion

## Kernergebnisse



**11** NACHHALTIGE  
STÄDTE UND  
GEMEINDEN



### 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.

# KAPITEL 03

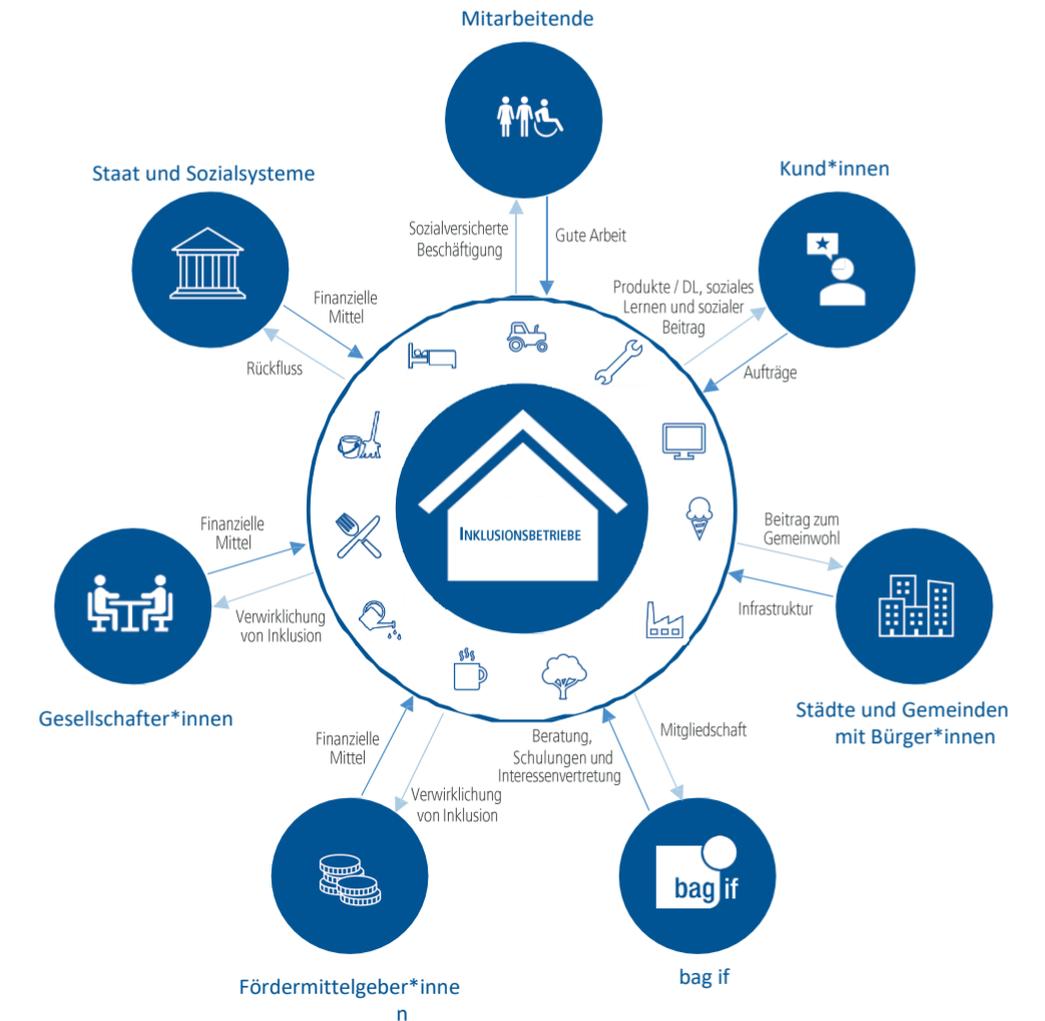
## Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Warum Inklusionsbetriebe wirken!

### 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.



# Die Wirkung von Inklusionsbetrieben

## Übersicht über die wichtigsten Ergebnisse

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

\*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 Score® und Net Promoter System® sind Dienstleistungsmarkenvon Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. und Fred Reichheld.

## ZUSAMMENFASSUNG



### Die wichtigsten Erkenntnisse der Wirkungsstudie im Überblick:

- Der auf Basis der Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDG) und des Vorschlags zur EU-Sozialtaxonomie entwickelte **Wirkungskompass Inklusion** hat sich als konzeptioneller Rahmen bewährt.
- Es ist gelungen, die Wirkung der Inklusionsbetriebe mit einem **360°-Ansatz** aus Sicht unterschiedlicher Stakeholder-Gruppen darzustellen.
- Damit ist erstmalig eine **ganzheitliche Wirkungsanalyse** gelungen, die auch im Stichprobenumfang neue Maßstäbe setzt.
- Für alle Felder des Wirkungskompass Inklusion konnte die **Wirkung der Inklusionsbetriebe** transparent gemacht werden.
- 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.
- 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.
- Inklusionsbetriebe **entlasten den Staat und die Sozialsysteme** finanziell.
- 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.

## 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

concern



FAF



# Impressum

---

## Herausgeber

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

## Gestaltung

concern GmbH



Bundesarbeitsgemeinschaft  
Inklusionsfirmen e.V.

INKLUSIONSUNTERNEHMEN  
MEHRWIRKUNG

**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](http://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