



Bundesarbeitsgemeinschaft
Inklusionsfirmen e.V.

STUDIE MEHRWIRKUNG

METHODENBERICHT

MAI 2023

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis.....	I
Abkürzungsverzeichnis.....	II
1 Berichte zur Studie MehrWirkung	1
2 Hintergrund und Zielstellung	2
3 Rahmenwerke.....	4
3.1 UN-Behindertenrechtskonvention	4
3.2 Inklusionsbetriebe im Sozialgesetzbuch IX.....	5
3.3 Agenda 2030 und die SDG.....	5
3.4 EU-Sozialtaxonomie	6
3.5 Gemeinsame Themen der Rahmenwerke.....	7
4 Instrumente der Wirkungsmessung	9
4.1 Verfügbare Instrumente der Wirkungsmessung	9
4.2 Social Return on Investment (SROI).....	11
4.3 Impact Reporting and Investment Standard (IRIS+)	11
4.4 Global Reporting Initiative (GRI)	12
4.5 Quality of Life Impact Services (QOLIS).....	12
4.6 Kennzahlen- und Reportinginstrument für Integrationsfirmen des Kommunalverbands für Jugend und Soziales (KVJS).....	13
4.7 Ausgewählte Instrumente der Wirkungsmessung	13
5 Der Wirkungskompass – ein SDG basiertes Wirkungsmodell.....	15
5.1 Wirkungsverständnis im Kontext der SDG	15
5.2 Konzept und Aufbau	15
5.3 Herleitung des Wirkungskompass	17
6 Datenerhebung und -aufbereitung.....	22
6.1 Messinstrumente.....	22
6.2 Vorgehen bei der Datenerhebung	27
6.3 Aufbereitung der Daten.....	28
6.4 Verwendung von Vergleichsdaten.....	28
6.5 Darstellung der Ergebnisse im Wirkungskompass	29
7 Ausblick.....	31
7.1 Limitationen und weitere Entwicklung	31
7.2 Anschlussfähigkeit an zukünftige Anforderungen	32
Literaturverzeichnis.....	34
Anhang.....	38
Beteiligte.....	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die 17 Sustainable Development Goals	6
Abbildung 2: Wirkungskompass.....	16
Abbildung 3: Inkludierte Interessengruppen	17
Abbildung 4: Skalen der Mitarbeitendenbefragung mit Kunin-Gesichtern.....	25
Abbildung 5: Beispielhafte Visualisierung der Wirkungsergebnisse entlang des Wirkungskompass.....	30

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aufbau der Sozialtaxonomie.....	7
Tabelle 2: Synopse Rahmenwerke	8
Tabelle 3: Ausgewählte Methoden zur Messung der gesellschaftlichen Wirkung.....	10
Tabelle 4: Berücksichtigte Interessengruppen und Wirkungsannahmen	19
Tabelle 5: Überblick über die Messinstrumente	22
Tabelle 6: Überblick über die Struktur und Inhalte der Unternehmensbefragung	24
Tabelle 7: Überblick über die Struktur und Inhalte der Mitarbeitendenbefragung	25
Tabelle 8: Überblick über die Struktur und Inhalte der Kund*innenbefragung	26
Tabelle 9: Überblick über die Struktur und Inhalte der Befragung der Inklusions-/Integrationsämter.....	27
Tabelle 10: Beispiel Wirkungsplausibilisierung durch Abgleich von Unternehmenskennzahlen mit Referenzwerten und Einschätzungen der wichtigsten Interessengruppen	29

Abkürzungsverzeichnis

BIA.....	<i>B Impact Assessment</i>
BOP	<i>Base of Pyramid Impact Assessment Framework</i>
CSRD.....	<i>Corporate Sustainability Reporting Directive</i>
eNPS.....	<i>employee Net Promotor Score</i>
EPR.....	<i>European Platform for Rehabilitation</i>
ESRS	<i>European Sustainability Reporting Standard</i>
EU.....	<i>Europäische Union</i>
FAF	<i>Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte</i>
FVT	<i>Financial Valuation Tool</i>
GEMI.....	<i>Global Environmental Management Initiative Metrics Navigator</i>
GETI.....	<i>Gender Equality Principles Assessment Tool</i>
GRI	<i>Global Reporting Initiative</i>
HRCA.....	<i>Human Rights Compliance Assessment</i>
IA	<i>Integrations-/Inklusionsämter</i>
IMF	<i>Impact Measurement Framework</i>
IOM	<i>Input-Output-Modelling</i>
IRIS+.....	<i>Impact Reporting and Investment Standard</i>
KD.....	<i>Kund*innen</i>
KRI.....	<i>Kennzahlen- und Reportinginstrument für Integrationsfirmen</i>
KVJS.....	<i>Kommunalverbands für Jugend und Soziales</i>
LBG.....	<i>Lincoln Business Guide-Modell</i>
MA.....	<i>Mitarbeitende</i>
MDG-Scan.....	<i>Millennium Development Goal Scan</i>
MIF	<i>Measuring Impact Framework</i>
NPS.....	<i>Net Promotor Score</i>
PF	<i>Poverty Footprint</i>
PPI	<i>Progress out of Poverty Index</i>
QOLIS.....	<i>5.5 Quality of Life Impact Services</i>
SC.....	<i>Sustainability Code</i>
SDG	<i>Sustainable Development Goals</i>
SEAT	<i>Socio-Economic Assessment Toolbox</i>
SGB IX.....	<i>Sozialgesetzbuch IX</i>
SROI.....	<i>Social Return on Investment</i>
SRS	<i>Social Reporting Standard</i>
UN-BRK.....	<i>UN-Behindertenrechtskonvention</i>

1 Berichte zur Studie MehrWirkung

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

Methodenbericht

Der vorliegende Methodenbericht beschreibt das Vorgehen und das Konzept der Studie MehrWirkung. 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 Leistung und Wirkung in Inklusionsbetrieben soll künftig nach einer einheitlichen Methodik erfolgen. Der nachfolgende Methodenbericht liefert ein klares, strukturiertes und replizierbares Vorgehen, auf dem in der Zukunft wieder aufgesetzt werden kann. Eine fortlaufende Verwendung der entwickelten Indikatoren zur Wirkungsmessung ermöglicht die Steuerung innerhalb und den Vergleich zwischen verschiedenen Inklusionsbetrieben oder anderen Anwenderunternehmen.

Ergebnisbericht

Die Ergebnisse werden im Rahmen eines gesonderten Ergebnisberichts vorgestellt und visuell aufbereitet, sodass sie leicht in die zukünftige Arbeit und Kommunikation der Inklusionsbetriebe einfließen können.

2 Hintergrund und Zielstellung

Wirkungsorientierung als handlungsleitendes Prinzip gewinnt in inklusiv ausgerichteten Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Dabei geht es zunächst darum, sich der Wirkung der eigenen Leistungen und Angebote bewusst zu werden. Darüber hinaus geht es um die konkrete Forderung nach empirischen Wirkungsnachweisen des gesellschaftlichen Mehrwerts (Ottmann & König, 2018; Ottmann, 2022) und des Beitrags zu einer nachhaltigen Entwicklung.

Betriebe, die ihre Wirkung messen und darüber berichten, können sichtbar signalisieren, dass sie sich um eine Verbesserung ihrer Leistung bemühen und bereit sind, Rechenschaft über ihre Arbeit abzulegen. Durch eine regelmäßige Analyse der Wirkung können Maßnahmen entwickelt werden, die Inklusionsbetriebe dabei unterstützen, sich zu verbessern und ihre Wirkung zu stärken. Dies ermöglicht es den Betrieben, Anpassungen vorzunehmen und ihre Inklusionswirkung zu steuern (Tornow, 2022).

Auch den zunehmenden gesetzlichen Anforderungen nach mehr Transparenz über den Beitrag von Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung können Inklusionsbetriebe durch Wirkungsmessung vorgreifen.

Darüber hinaus helfen Wirkungsnachweise bei der Argumentation gegenüber Finanzmittelgeber*innen, da sie die Wirksamkeit von Inklusionsmaßnahmen belegen und damit das Vertrauen der Finanzmittelgeber*innen stärken können. Wirkungsnachweise können somit zur Erschließung neuer Finanzierungsmöglichkeiten führen (Tornow, 2022).

Mitarbeitende werden motiviert, da sie die Entwicklungen sehen, zu denen sie beitragen. Wirkungsnachweise stärken die Arbeitgeberattraktivität und können für potenzielle Mitarbeitende bei der Arbeitgeberwahl ausschlaggebend sein. Wirkungsnachweise können sowohl bestehende Geschäftsbeziehungen stärken als auch die Akquise von Kundinnen und Kunden unterstützen, indem sie aufzeigen, wie die Geschäftsbeziehung zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und gesellschaftlichen Verantwortung der Kund*innen beiträgt.

Schließlich unterstützen Wirkungsnachweise die Kommunikation über die Arbeit von Inklusionsbetrieben und stärken damit die Bindung zu den verschiedenen Interessengruppen. Denn harte Kennzahlen unterstützen eine gute und wirksame Kommunikation. Die Verwendung empirischer Daten kann dabei helfen, gute Geschichten zu erzählen und diese nach außen zu tragen. So trägt die Messung der Wirkung von Inklusionsbetrieben dazu bei, das inklusive Miteinander der Betriebe in der Gesellschaft zu verbreiten und damit weitere Inklusion zu fördern (Schober & Rauscher, 2014).

Mit der Studie MehrWirkung werden belastbare Wirkungsnachweise des gesellschaftlichen Mehrwerts und des Beitrags zu einer nachhaltigen Entwicklung inklusiver Betriebe auf unterschiedlichen Ebenen erbracht:

- 1) Wirkung der Beschäftigung in Inklusionsbetrieben auf die Mitarbeitenden mit und ohne Schwerbehinderung**
- 2) Wirkung des Modells Inklusionsbetrieb auf die innere Organisation der Betriebe**
- 3) Wirkung von Geschäftsbeziehungen mit Inklusionsbetrieben auf die Kundinnen und Kunden**
- 4) Wirkung der Aktivitäten von Inklusionsbetrieben auf den Staat, die Sozialsysteme und die Gesellschaft**

Der im Methodenbericht vorgestellte Ansatz zur Wirkungsmessung berücksichtigt dabei die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention, des Sozialgesetzbuches IX sowie die Ziele für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 und die Ziele der geplanten Sozialtaxonomie der Europäischen Kommission. Dies sind die wichtigsten gesellschaftlichen Rahmenwerke, zu deren Umsetzung Inklusionsbetriebe im besonderen Maße beitragen und dadurch gesellschaftliche Wirkung entfalten.

Ziel der Studie MehrWirkung ist es, nicht nur den gesellschaftlichen Mehrwert von inklusiver Arbeit nachzuweisen, sondern auch Erkenntnisse über Rahmenbedingungen zur Förderung von Inklusion zu gewinnen. Die Ergebnisse der Wirkungsmessung unterstützen Inklusionsbetriebe bei:

- der Sichtbarmachung des Wertes von inklusiver Arbeit,
- der Motivation der Mitarbeitenden,
- der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität,
- der Nutzung und Stärkung der sozialen Verantwortungsbereitschaft ihrer Kund*innen,
- der Akquise von neuen Kund*innen,
- dem Aufzeigen des Nutzens der Förderungen in Inklusionsbetrieben und der Sicherung der langfristigen Finanzierung,
- der Stärkung der Kommunikation nach innen und außen,
- der Schaffung eines inklusiveren Miteinanders.

3 Rahmenwerke

3.1 UN-Behindertenrechtskonvention

Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der 2008 in Kraft getreten ist und die Menschenrechte aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen beschreibt. Ihr Ziel ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beenden und sicherzustellen, dass sie als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft anerkannt werden (UN-Behindertenrechtskonvention, o.D.).

Artikel 27 der UN-BRK befasst sich speziell mit dem Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung. Vertragsstaaten wie Deutschland sind nach Artikel 27 dazu angehalten, „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit [...] in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld“ anzuerkennen. Vertragsstaaten müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen in der Lage sind, Arbeit auszuüben und dadurch ihren Lebensunterhalt zu verdienen. In Artikel 27 Absatz 1 Buchstaben a bis k sind spezifische Maßnahmen aufgeführt, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sichern und fördern können. Dazu gehören beispielsweise:

- Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Aspekten der Beschäftigung
- Förderung von angemessenen Arbeitsbedingungen, einschließlich gleicher Bezahlung und sicherer sowie gesunder Arbeitsbedingungen
- Förderung von beruflicher Aus- und Weiterbildung für Menschen mit Behinderungen
- Schaffung von Arbeitsplätzen mit Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs für Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Arbeitsmarkt
- Unterstützung bei der Arbeitssuche sowie beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes
- Gewährleistung von Zugang zu Arbeitsplatzanpassungen, technischen Hilfsmitteln und Unterstützungsdiensten

Zusammenfassend fordert der Artikel 27 der UN-BRK, dass Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen auf Teilhabe am Arbeitsmarkt haben sollen und dass der Staat sowie potenzielle Arbeitgeber geeignete Maßnahmen ergreifen, um dies zu ermöglichen.

3.2 Inklusionsbetriebe im Sozialgesetzbuch IX

Als Instrument zur Förderung der Inklusion von schwerbehinderten Menschen ins Arbeitsleben, finden Inklusionsbetriebe in den §§ 215 ff. des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) gesetzliche Verankerung. Hier werden Inklusionsbetriebe definiert, ihre Zielgruppe beschrieben und ihre Aufgaben festgelegt.

Demnach sind Inklusionsbetriebe Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts. Mit ihren Produkten und Dienstleistungen nehmen sie aktiv am allgemeinen Wettbewerb teil. In erster Linie verfolgen Inklusionsbetriebe eine erwerbswirtschaftliche Zielsetzung, im Kern erfüllen sie aber einen besonderen sozialen Auftrag: „Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt“ (§ 215 Abs. 1 SGB IX).

Inklusionsbetriebe müssen mindestens 30 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen. In der Regel soll der Anteil jedoch 50 Prozent nicht überschreiten (§ 215 Abs. 3 SGB IX). Über die Beschäftigung hinaus bieten Inklusionsbetriebe ihren Mitarbeitenden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und arbeitsbegleitenden Betreuung an. Soweit erforderlich werden auch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen angeboten (§ 216 SGB IX).

Die Inhalte der §§ 215 ff. des SGB IX knüpfen damit unmittelbar an die Forderungen des Artikels 27 der UN-BRK an.

3.3 Agenda 2030 und die SDG

Seit Verabschiedung der UN-BRK durch die Vereinten Nationen im Jahr 2008 wurde die Staatengemeinschaft mit der Einführung der Agenda 2030 im Jahr 2015 erneut vor die Verpflichtung gestellt, die Entwicklung von gerechten, inklusiven und nachhaltigen Gesellschaften zu fördern.

Die Agenda 2030 umfasst 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (kurz SDG = *Sustainable Development Goals*), die bis zum Jahr 2030 erreicht werden sollen. Die SDG konzentrieren sich auf die dringendsten sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen, die unsere Gesellschaft beeinflussen, einschließlich Inklusion (siehe Abbildung 1 auf Seite 6).



Abbildung 1: Die 17 Sustainable Development Goals (United Nations, o. D.)

Die Agenda 2030 baut unter anderem auf den Forderungen der UN-BRK auf. Es gibt daher zahlreiche Überschneidungen zwischen der UN-BRK und den SDG. In verschiedenen Teilen der SDG wird auf Behinderung Bezug genommen, insbesondere in den Bereichen Bildung (SDG 4), Wachstum und Beschäftigung (SDG 8) sowie Ungleichheit (SDG 10).

Als universelles, anerkanntes Rahmenwerk bieten die SDG einen geeigneten Referenzrahmen sowie eine gemeinsame Basis für die Kommunikation und Diskussionen von Wirkung gegenüber unterschiedlichen gesellschaftlichen Akteur*innen (z. B. Fördermittelgeber*innen oder Politik) und eigenen Interessengruppen (z. B. Mitarbeitende und Kund*innen).

3.4 EU-Sozialtaxonomie

Bereits mit den Verhandlungen zur Agenda 2030 starteten Überlegungen zu deren Finanzierung. Neben politischem Engagement und der Bereitstellung öffentlicher Mittel ist ein wesentlicher Aspekt das Umlenken bestehender Finanzströme hin zu Unternehmen, die ihre ökologische und menschenrechtliche Verantwortung ernst nehmen. Für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten gibt es bereits eine EU-Verordnung (Europäische Union-Taxonomie Verordnung), die Unternehmen verpflichtet, ausgewählte Kennzahlen im Bereich Ökologie zu veröffentlichen. In Zukunft sollen Fördermittel und Investitionen aber auch von sozialer Nachhaltigkeit und dem Erfüllen sozialer Ziele abhängig gemacht.

Im Februar 2022 wurde ein Abschlussbericht zur Sozialtaxonomie der EU-Expertengruppe *EU Platform on Sustainable Finance* veröffentlicht. Sie zeichnet sich durch einen Drei-Säulen-Aufbau aus, der die Sichtweisen der wichtigsten Interessengruppen aufnimmt, für die Wirtschaftstätigkeiten einen positiven

Beitrag zu ihrem Leben und ihrer Existenzgrundlage leisten können (Heyne, 2023). Aus diesem stakeholderbasierten Ansatz leiten sich die drei Ziele ab (siehe Tabelle 1).

Säule	Arbeitnehmer*innen	Kund*innen	Gesellschaft
Ziel	Menschwürdige Arbeit	Angemessener Lebensstandard und Wohlergehen der Endverbraucher	Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

Tabelle 1: Aufbau der Sozialtaxonomie (eigene Darstellung)

Jede Säule bzw. jedes der drei Ziele wird durch Unterziele tiefer ausgestaltet, die zum Teil in direktem Bezug zur Agenda 2030 und den SDG stehen. Können Inklusionsbetriebe zeigen, dass sie zu den Zielen beitragen, werden Zugänge zu nachhaltig orientierten Finanzmitteln möglich. Die EU-Kommission hat bisher noch nicht entschieden, ob und in welcher Art und Weise die Vorschläge der Expertengruppe umgesetzt werden sollen.

3.5 Gemeinsame Themen der Rahmenwerke

Es gibt zahlreiche Überschneidungen zwischen den aufgeführten Rahmenwerken. Tabelle 2 gibt hierzu einen Überblick. Es wird deutlich, dass Inklusionsbetrieben eine Schlüsselrolle zukommt. Durch die Umsetzung der § 215 ff. des SGB IX knüpfen sie nicht nur unmittelbar an die Forderungen der UN-BRK an, sondern tragen zur Erreichung der SDG und den Zielen der Sozialtaxonomie bei.

Im nachfolgenden Kapitel 4 werden ausgewählte Instrumente zur Messung der Wirkung vertieft und dabei berücksichtigt, inwiefern diese den Beitrag zur Erreichung der SDG, als verbindendes Element aller Rahmenwerke, bewerten.

Agenda 2030	UN-BRK § 27	SGB IX	Sozialtaxonomie
SDG 1 Keine Armut	Absatz 1 „Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“	§ 215 "Beschäftigung schwerbehinderter Menschen"	Ziel 1: Menschenwürdige Arbeitsbedingungen
SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen	Absatz 1 Buchstabe b „gesunde Arbeitsbedingungen“	§ 216 "Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung"	Ziel 1: Menschenwürdige Arbeitsbedingungen
SDG 4 Hochwertige Bildung	Absatz 1 Buchstabe d „Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen“	§ 216 "Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung"	Ziel 1: Menschenwürdige Arbeitsbedingungen
SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Absatz 1 „Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit [...] in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld“	§ 216 "Maßnahmen der arbeitsbegleitenden Betreuung"	Ziel 1: Menschenwürdige Arbeitsbedingungen
SDG 10 Weniger Ungleichheiten	Absatz 1 Buchstabe a „Diskriminierung aufgrund von Behinderung [...] im Zusammenhang mit einer Beschäftigung [...] zu verbieten	§ 215 Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (min. 30 %)	Ziel 1: Menschenwürdige Arbeitsbedingungen
SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden	HIER: Artikel 9 „gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation“	-	Ziel 3: Inklusive und nachhaltige Gesellschaft
SDG 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion	-	-	Ziel 2: Angemessener Lebensstandard und Wohlergehen der Endverbraucher

Tabelle 2: Synopse Rahmenwerke (eigene Darstellung)

4 Instrumente der Wirkungsmessung

4.1 Verfügbare Instrumente der Wirkungsmessung

Es gibt eine Vielzahl von Instrumenten und Methoden, die auf die Messung gesellschaftlicher Wirkung abzielen. Instrumente unterscheiden sich nach Analyseebene, auf der sie eingesetzt werden: Mikro-Analyse-Tools konzentrieren sich auf die individuelle Ebene (z. B. Mitarbeitende), Meso-Analyse-Tools fokussieren auf die Organisationsebene (z. B. Betriebe) und Makro-Analyse-Tools betrachten die Wirkung auf die Gesellschaft als Ganzes (Schober & Rauscher, 2014).

Inklusionsbetriebe können die Instrumente auswählen, die am besten dazu geeignet sind, ihre spezifische Wirkung auf verschiedenen Ebenen zu messen und zu berichten. Für die Studie MehrWirkung wurden unterschiedliche Messinstrumente hinsichtlich ihrer Eignung anhand folgender Kriterien bewertet:

- **Soziale Wirkung:** Das Instrument sollte geeignet sein, die soziale Wirkung der Inklusionsbetriebe zu messen.
- **Ökonomische Wirkung:** Das Instrument sollte geeignet sein, die wirtschaftliche Wirkung der Inklusionsbetriebe zu messen.
- **Inklusionsbezug:** Das Instrument sollte Messgrößen spezifisch zum Thema Inklusion enthalten.
- **SDG-Bezug:** Das Instrument sollte geeignet sein, den Beitrag der Inklusionsbetriebe zur Erreichung der SDG zu messen.
- **Gestaltbarkeit:** Das Instrument sollte an die spezifischen Bedürfnisse und Ziele der Inklusionsbetriebe angepasst werden können.
- **Akzeptanz:** Das Instrument sollte in Wissenschaft und Praxis bekannt und akzeptiert sein.
- **Freie Verfügbarkeit:** Das Instrument sollte frei zugänglich und nicht mit hohen Kosten verbunden sein.
- **Vergleichbarkeit:** Das Instrument sollte es ermöglichen, die Ergebnisse der Inklusionsbetriebe mit anderen Unternehmen zu vergleichen.
- **Gesamtwert:** Das Instrument liefert einen Endwert für die gesamte Wirkung.

Analyseebene	Instrument der Wirkungsmessung	Abkürzung	Soziale Wirkung	Ökonomische Wirkung	Inklusionsbezug	SDG-/ST-Bezug	Gestaltbarkeit	Akzeptanz	Freie Verfügbarkeit	Vergleichbarkeit	Gesamtwert	Relevanz
Makroebene	Social Return on Investment	SROI	•	•			•	•	•	•	•	•
	Poverty Footprint	PF									•	
	Input-Output-Modelling	IOM		•					•		•	
	Lincoln Business Guide-Modell	LBG	•			•					•	
Mesoebene	Impact Reporting and Investment Standards	IRIS+	•	•	•	•	•	•	•	•		•
	Global Reporting Initiative	GRI	•	•	•	•	•	•	•	•		•
	Impact Measurement Framework	IMF							•	•		
	B Impact Assessment	BIA	•			•		•		•	•	
	Social Reporting Standard	SRS	•					•	•			
	Global Environmental Management Initiative Metrics Navigator	GEMI	•						•			
	Base of Pyramid Impact Assessment Framework	BOP	•	•					•		•	
	Measuring Impact Framework	MIF	•	•		•			•			
	Socio-Economic Assessment Toolbox	SEAT	•						•			
	Gender Equality Principles Assessment Tool	GETI				•			•		•	
	Financial Valuation Tool	FVT	•	•		•						
	Human Rights Compliance Assessment	HRCA	•			•						
	Sustainability Code	SC				•			•			
	Sustainable Development Goals Compass	SDG-Compass	•	•		•			•	•		
Mikroebene	Quality of Life Impact Services	QOLIS	•		•		•	•	•			•
	Kennzahlen- und Reportinginstrument für Integrationsfirmen	KRI	•		•		•		•			•
	Millennium Development Goal Scan	MDG-Scan	•						•			
	Progress out of Poverty Index	PPI							•			

Tabelle 3: Ausgewählte Methoden zur Messung der gesellschaftlichen Wirkung (eigene Darstellung)

Auf Basis der Bewertung der unterschiedlichen Messinstrumente nach den genannten Kriterien (siehe Tabelle 3 auf Seite 10) wurden die Instrumente SROI, IRIS+ sowie QOLIS und ein speziell für Integrationsfirmen entwickeltes Kennzahlen- und Reportinginstrument inhaltlich vertieft.

4.2 Social Return on Investment (SROI)

Der SROI ermöglicht es Unternehmen, die soziale Wirkung von Aktivitäten zu messen und zu bewerten. Der Prozess umfasst die Identifizierung und Monetarisierung der sozialen Wirkung, die dann in Relation zum investierten Kapital gesetzt wird. Der daraus resultierende SROI kann dabei helfen, die soziale Wirkung eines Unternehmens besser zu verstehen und zu bewerten. Unternehmen können anhand des SROI auch in ihrer sozialen Wirkung verglichen werden. Außerdem kann der SROI auch auf Investitionsentscheidungen positiven Einfluss nehmen.

Jedoch ist die Methode äußerst zeitaufwendig, da sie eine umfassende Datensammlung und -analyse erfordert. Darüber hinaus wird auch Kritik an der fehlenden Objektivität und Nachvollziehbarkeit erhoben, da die Entscheidung über die Auswahl und Bewertung der sozialen Aktivitäten oft vom Urteil der beteiligten Personen sowie angreifbaren Annahmen abhängt. Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass die Methode eine starke Fokussierung auf die Monetarisierung setzt und dazu führen kann, dass wichtige Aspekte vernachlässigt werden, die sich nicht oder nur schwer monetarisieren lassen.

Am Ende wird die Wirkung auf nur eine Kennzahl heruntergebrochen. Für eine ausgewogene Darstellung der Wirkung, bei der die Arbeit von Inklusionsbetrieben ganzheitlich und auf allen Ebenen zum Ausdruck kommt, eignet sich der SROI-Ansatz nicht (Schober & Then, 2015).

4.3 Impact Reporting and Investment Standard (IRIS+)

Das IRIS+ Framework enthält eine Vielzahl von sozialen und ökonomischen Metriken, die in Teilen an die Bedürfnisse von Inklusionsbetrieben angepasst werden können. Dazu gehören z. B. Aspekte wie die Anzahl der in einem Unternehmen beschäftigten Menschen mit Behinderung, die Löhne und Gehälter von Menschen mit Behinderung im Vergleich zu anderen Beschäftigten im Unternehmen oder die Anzahl der Weiterbildungsstunden für Beschäftigte mit und ohne Behinderungen.

IRIS+ wurde für soziale Investor*innen entwickelt, die ihr Kapital gezielt in Unternehmen investieren, die eine positive soziale oder ökologische Wirkung erzielen und gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreich sind. Durch die Wirkungsmessung mit den IRIS+ Metriken können Unternehmen gegenüber diesen Investor*innen kommunizieren, dass eine Investition gesellschaftlich wertvoll und gleichzeitig rentabel ist (Tulder & Mil, 2022).

Darüber hinaus sind alle Indikatoren des IRIS+ Frameworks den SDG zugeordnet, so dass Unternehmen den Beitrag ihrer Arbeit zur Erreichung dieser globalen Ziele sichtbar machen und einfach kommunizieren können.

Für die Messung der Wirkung auf der organisationalen Ebene können sich Inklusionsbetriebe am IRIS+ Framework als Basis orientieren. Dennoch müssen zusätzliche eigene, spezifische Kennzahlen für den Inklusionskontext entwickelt werden, um die Messung der Wirkung zu verfeinern.

4.4 Global Reporting Initiative (GRI)

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine international anerkannte Organisation, die sich der Förderung von Nachhaltigkeit und Transparenz in Unternehmen widmet. Sie bietet ein Rahmenwerk für die Berichterstattung über Nachhaltigkeit an, das sich aus den GRI-Standards zusammensetzt. Diese Standards umfassen eine Reihe von Leitlinien und Indikatoren für die Bereiche Umwelt, Soziales und Governance und einen allgemeinen Bereich. Der soziale Bereich beispielsweise, umfasst Indikatoren zu den Themen Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Vielfalt und Chancengleichheit sowie Sozialleistungen.

Die GRI-Standards sind flexibel und anpassungsfähig, um den unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnissen von Unternehmen gerecht zu werden. Unternehmen können die Standards nutzen, um eine umfassende Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erstellen oder um einzelne, spezifische Themen oder Bereiche zu adressieren (Fischbach, 2007).

Für die Wirkungsmessung sind die GRI-Standards insofern geeignet, da sie es Unternehmen ermöglichen, ihre Nachhaltigkeitsleistung auf eine standardisierte und vergleichbare Weise zu messen und zu berichten. Durch die Verwendung dieser Standards können Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsleistung mit anderen Unternehmen vergleichen und identifizieren, welche Bereiche sie verbessern müssen, um ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Die GRI-Standards können ergänzend zu den Metriken von IRIS+ zur Messung der Wirkung auf der organisationalen Ebene angewendet werden.

4.5 Quality of Life Impact Services (QOLIS)

QOLIS ist ein standardisiertes und umfassendes Befragungsinstrument mit 55 Fragen, das von der *European Platform for Rehabilitation* (EPR) entwickelt wurde. Mit QOLIS kann das Ausmaß, in dem eine Person wahrnimmt, dass die Teilnahme an einem Programm oder der Erhalt einer Unterstützung oder Intervention ihre Lebensqualität verbessert. QOLIS eignet sich daher insbesondere für die Messung der Wirkung der Beschäftigung in Inklusionsbetrieben auf die Lebensqualität der Mitarbeitenden mit Behinderung.

Dabei werden verschiedene Lebensbereiche wie Gesundheit, soziale Teilhabe, Bildung oder Beschäftigung angesprochen (European Platform for Rehabilitation, 2018).

Insgesamt ist QOLIS ein geeignetes Instrument zur Messung der Wirkung auf der Mikroebene. Allerdings erfordert die vollständige Umsetzung des QOLIS-Frameworks eine umfangreiche Untersuchung, die über den Rahmen der aktuellen Studie hinaus geht. Aus diesem Grund wird sich im Rahmen der Studie MehrWirkung nur auf ausgewählte Inhalte von QOLIS bezogen, um die Wirkung auf der Mikroebene zu messen und zu bewerten.

4.6 Kennzahlen- und Reportinginstrument für Integrationsfirmen des Kommunalverbands für Jugend und Soziales (KVJS)

Im Rahmen einer Studie zur mehrdimensionalen Leistungserfassung von Integrationsfirmen des KVJS wurde ein Kennzahlen- und Reportingkonzept zur Abbildung der betriebswirtschaftlichen Situation und der sozialen Wertschöpfung von Integrationsfirmen entwickelt (Kuhn et al. 2016).

Teil des Konzepts sind auch standardisierte Messinstrumente zur Befragung von Mitarbeitenden und externen Interessengruppen wie Kund*innen. Dabei werden Mitarbeitenden neben allgemeinen Fragen zur Arbeit auch gezielte Fragen zur Inklusion und dem Einfluss der Arbeit auf ihr Leben gestellt. Der an externe Interessengruppen gerichtete Fragebogen umfasst neben der Zufriedenheit mit den angebotenen Leistungen und Produkten der Inklusionsbetriebe auch eine Einschätzung der gesellschaftlichen Wertschöpfung von Inklusionsbetrieben.

Für die Messung der Wirkung in Bezug auf Mitarbeitende und Kund*innen hält das entwickelte Kennzahlen- und Reportingkonzept nützliche Indikatoren bereit. Eine vollständige Integration der vorgeschlagenen Messinstrumente wird nicht umgesetzt, um den Rahmen der Studie nicht zu überschreiten.

4.7 Ausgewählte Instrumente der Wirkungsmessung

Für die Studie MehrWirkung wird ein SDG-basiertes Wirkungsmodell vorgeschlagen, das Indikatoren und Metriken der Messinstrumente IRIS+, GRI und QOLIS sowie des Kennzahlen- und Reportingkonzepts der KVJS integriert. Darüber hinaus werden weitere spezifische Indikatoren entwickelt, die sich aus dem Kontext der inklusiven Arbeit ableiten. Dafür wurde u. a. auf die Fragebögen des Monitorings der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF) zurückgegriffen.

Die Ausrichtung an den SDG stellt dabei sicher, dass die Ergebnisse in einer konsistenten und standardisierten Weise referenziert werden. Dies soll Inklusionsbetrieben erleichtern, ihre Wirkung zu kommunizieren und ihren Beitrag zur Erfüllung der SDG sichtbar zu machen.

Um zu garantieren, dass alle Analyseebenen im Wirkungsmodell berücksichtigt werden, soll der Drei-Säulen-Aufbau der Sozialtaxonomie als strukturelles Gerüst dienen. Es werden also Sichtweisen von Mitarbeitenden, Kund*innen und der Gesellschaft einbezogen.

5 Der Wirkungskompass – ein SDG basiertes Wirkungsmodell

5.1 Wirkungsverständnis im Kontext der SDG

Wirkung wird in dieser Studie im Sinne einer positiven oder wünschenswerten Veränderung gesellschaftlicher Zustände verstanden. Inklusionsbetriebe sind in erster Linie soziale Unternehmen, die Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt integrieren. Theoretisch haben Inklusionsbetriebe somit eine soziale und ökonomische Wirkung, die es nachzuweisen gilt (Egger-Subotitsch & Stark, 2017). Den Rahmen für die Erfassung dieser Wirkung bilden die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Aufgrund ihres globalen Anspruchsniveaus fungieren die SDG als ein verbindendes Element zwischen den zuvor eingeführten Rahmenwerken. Damit wird eine Integration in ein gemeinsames Wirkungsmodell möglich.

Wirkung als Beitrag zu den SDG kann in unterschiedlichen Dimensionen gedacht werden. Basierend auf der sogenannten IOOI-Logik der Bertelsmann-Stiftung¹ (Bertelsmann Stiftung, 2010) werden folgende Kategorien abgegrenzt:

- **Ressourcen und Voraussetzungen (Input):** Einsatz finanzieller, materieller oder personeller Ressourcen (z. B. Zeit, Geld, Sachleistungen, Know-how)
- **Leistungen (Output):** Umsetzung von Maßnahmen, Aktivitäten oder Leistungen (z. B. realisierte Bildungsangebote oder durchgeführte Gesundheitsmaßnahmen)
- **Wirkungen für die Zielgruppe (Outcome):** Unmittelbare Ergebnisse für die Interessengruppe oder das Unternehmen (z. B. lange Betriebszugehörigkeiten, Beförderungen von Mitarbeitenden, hohe Zufriedenheitsquoten)
- **Wirkungen für die Gesellschaft (Impact):** Erzielte gesellschaftliche Veränderungen (z. B. Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderung, Mehrwerte für Gemeinden)

5.2 Konzept und Aufbau

Ein Wirkungsmodell hat zum Ziel, die zu untersuchenden Annahmen logisch und grafisch aufzubereiten. Für den Zweck der Studie MehrWirkung wurde der in Abbildung 2 dargestellte Wirkungskompass auf Basis der SDG entwickelt. Der Wirkungskompass beschreibt die theoretisch angenommene soziale und

¹ Auch PHINEO als bekanntes und anerkanntes Analyse- und Beratungshaus für wirkungsvolles gesellschaftliches Engagement orientiert sich bei der Wirkungsanalyse von gemeinnützigen Organisationen an der IOOI-Logik. Bei der Wirkungsanalyse von PHINEO handelt es sich jedoch nicht um eine Evaluation, die konkrete Wirkungen misst, sondern um eine Überprüfung des Wirkungspotenzials einzelner Projekte (PHINEO gAG, 2014).

ökonomische Wirkung von Inklusionsbetrieben in zehn Wirkungsfeldern (Zeilen). Strukturelles Gerüst bilden die drei Ziele aus dem Vorschlag zur Sozialtaxonomie (Spalten):

1. Menschenwürdige Arbeit
2. Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen²
3. Inklusiv und nachhaltige Gesellschaft

Die Sozialtaxonomie-Ziele spiegeln die unterschiedlichen Ebenen wider, in denen Inklusionsbetriebe ihre Wirkung entfalten. So werden unter *Menschenwürdige Arbeit* die Wirkungen der Inklusionsbetriebe auf ihre Mitarbeitenden beschrieben, unter *Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen* die Wirkungen auf Kund*innen und bei *Inklusiv und nachhaltige Gesellschaft*, die Wirkungen auf die öffentlichen Finanzen und die Gesellschaft.

Die zehn Wirkungsfelder sind in weitere Wirkungsdimensionen unterteilt, denen jeweils Indikatoren zugeordnet werden können. Dadurch wird die Wirkung strukturiert und quantifizierbar. Abbildung 2 zeigt, welches SDG innerhalb eines Wirkungsfelds hauptsächlich adressiert wird. Auf einer Seite dargestellt, bietet der Wirkungskompass eine gute Übersicht über die Wirkung von Inklusionsbetrieben und dient als Grundlage für die Messung der Wirkung von Inklusionsbetrieben.

Die Herleitung des Modells, inklusive der Bestimmung der wesentlichen Wirkungsfelder und Wirkungsdimensionen, wird in den nachfolgenden Kapiteln erläutert.

Menschenwürdige Arbeit	Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen	Inklusive und nachhaltige Gesellschaft
Gesundheit und Wohlergehen <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 <input checked="" type="checkbox"/> Gemeinnützige Rechtsform <input checked="" type="checkbox"/> Satzungszweck gewidmete Gewinne 	Selbstbestimmung & Unabhängigkeit <input checked="" type="checkbox"/> Unabhängigkeit von Sozialleistungen <input checked="" type="checkbox"/> Selbstständige Lebensführung <input checked="" type="checkbox"/> Sozialer Schutz 
Hochwertige Bildung <input checked="" type="checkbox"/> Ausbildungsplätze <input checked="" type="checkbox"/> Bildungsangebote <input checked="" type="checkbox"/> Entwicklungsmöglichkeiten <input checked="" type="checkbox"/> Inklusiv geschulte Führungskräfte 	Soziale Verantwortung <input checked="" type="checkbox"/> Engagement für guten Zweck <input checked="" type="checkbox"/> Vorbildfunktion Inklusion <input checked="" type="checkbox"/> Soziales Lernen 	Volkswirtschaftlicher Nutzen <input checked="" type="checkbox"/> Beitrag zur Wertschöpfung <input checked="" type="checkbox"/> Entlastung Staat und Sozialsysteme 
Gute Arbeitsbedingungen <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 <input checked="" type="checkbox"/> Erfüllung von Grundbedürfnissen <input checked="" type="checkbox"/> Hohe Kundenzufriedenheit <input checked="" type="checkbox"/> Langfristige Kundenbeziehungen 	Verwirklichung von Inklusion <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 <input checked="" type="checkbox"/> Hohe Diversität <input checked="" type="checkbox"/> Lohngerechtigkeit <input checked="" type="checkbox"/> Keine Diskriminierung <input checked="" type="checkbox"/> Chancengerechtigkeit 		

Abbildung 2: Wirkungskompass (eigene Darstellung)

² 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.

5.3 Herleitung des Wirkungskompass

Auf dem Weg, die Wirkung von Inklusionsbetrieben empirisch zu erfassen und in einem Wirkungsmodell zusammenzuführen, wurden mehrere Schritte durchlaufen. Für die Umsetzung der nachfolgenden Schritte wurden Workshops innerhalb des erweiterten Projektteams durchgeführt, die eigene Kommunikation und die vorhandene Studienlage überblickt sowie auf den wichtigsten Gesetzesgrundlagen und Konventionen aufgesetzt.

Schritt 1: Interessengruppen analysieren (Stakeholder-Analyse)

Wer sind die wichtigsten Interessengruppen, auf die sich die Arbeit der Inklusionsbetriebe unmittelbar auswirkt? Mit Interessengruppen sind jene Gruppen gemeint, die im besonderen Maße von den Leistungen und den damit verbundenen Wirkungen der Inklusionsbetriebe profitieren (Rauscher et al. 2016).

Gemeinsam mit der Projektgruppe wurden die für die Studie wesentlichen Interessengruppen definiert (siehe Abbildung 3).



Abbildung 3: Inkludierte Interessengruppen (eigene Darstellung)

Schritt 2: Soziale und ökonomische Wirkungen identifizieren

Welche Wirkung wird Inklusionsbetrieben in Bezug auf die identifizierten Interessengruppen zugeschrieben und welche soll später quantitativ gemessen werden? Wirkung wird dabei in den Dimensionen *Input*, *Output*, *Outcome* und *Impact* gedacht. Das heißt, es geht nicht nur um positive Änderungen bei den Interessengruppen, sondern auch um eingesetzte Ressourcen und Leistungen der Inklusionsbetriebe, die überhaupt erst die Änderungen bewirken. Tabelle 4 gibt eine Übersicht über die Interessengruppen und die angenommene Wirkung.

Grundlage für die Wirkungsannahmen in Tabelle 4 stellen die in Kapitel 3 vorgestellten Anforderungen an Inklusionsbetriebe des SGB IX §§ 215 bis 217 und die UN-BRK (insb. Artikel 27), ergänzt um die Leitlinien inklusiver Unternehmen (Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e. V., 2017.) sowie vorhandenes Sekundärmaterial zu Themen der Gesundheitsförderung, Förderung von Inklusionsbetrieben, SROI-Analyse und Arbeit für Menschen mit Behinderung (Efimov et al., 2022; Sommer et al., 2020; Raucher et al., 2016; Egner, 2005).

Interessengruppe	Maßnahmen/Leistungen (Input/Output)	Wirkung (Outcome/Impact)
Mitarbeitende mit und ohne Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> • Sichere, motivierende, unbefristete, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung • Zahlen eines marktüblichen Lohns • Gesundheitsfördernde Maßnahmen • Arbeitsbegleitende Betreuung • Ausbildung • Bildungsangebote • Entwicklungsmöglichkeiten • Geschultes Personal • Mitarbeitendenvertretung • Barrierearmes Umfeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Unabhängigkeit • Selbstständige Lebensführung • Anerkennung • Soziale Einbindung • Gesundheitsförderung (auch seelisch) • Ausweitung der Fähigkeiten • Aufstieg • Chancengerechtigkeit • Sozialer Schutz • Entstigmatisierung • Zufriedenheit • Partizipation und Teilhabe
Kund*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Qualitativ hochwertige Produkte / Dienstleistungen zur Erfüllung von Grundbedürfnissen • Gutes Preis-Leistungsverhältnis • Verlässlichkeit • Berücksichtigung individueller Anforderungen • Inklusives Miteinander 	<ul style="list-style-type: none"> • Soziales lernen • Engagement für den guten Zweck • Zufriedenheit
Sozialversicherungsträger	<ul style="list-style-type: none"> • Rückfluss (Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Entlastung (Rückflussquote)
Politik	<ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zur Wertschöpfung • Rückfluss (Zahlung von Steuern) • Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK und Agenda 2030 	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Entlastung (Rückflussquote) • Erfüllung der Verpflichtung zur Umsetzung der UN-BRK und Agenda 2030
Inklusions-/Integrationsämter	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der Förderungsauflagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfüllung des Arbeitsauftrags: positiver Effekt der Fördermittel auf Beschäftigung / Arbeitsmarkt, Menschen mit Behinderung und inklusives Miteinander in der Gesellschaft
Bürger*innen (allg. Bevölkerung)	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftliches Engagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zum Gemeinwohl in den umgebenden Städten und Gemeinden
Inklusionsbetriebe	<ul style="list-style-type: none"> • Alle oben genannten Punkte 	<ul style="list-style-type: none"> • Geringere krankheitsbedingte Fehltag • Lange Betriebszugehörigkeit und hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden • Langfristige Kund*innenbeziehungen und -hohe Zufriedenheit der Kund*innen

Tabelle 4: Berücksichtigte Interessengruppen und Wirkungsannahmen (eigene Darstellung)

Schritt 3: Wirkungsmodell entwickeln

Das erarbeitete Wirkungsverständnis und die Wirkungsannahmen wurden im dritten Schritt in ein Wirkungsmodell überführt. Entlang der drei geplanten Ziele der Sozialtaxonomie der Europäischen Union zu *Menschenwürdiger Arbeit*, *Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen* sowie *Inklusive und nachhaltige Gesellschaft* wurden in Abgleich mit den 17 SDG insgesamt zehn Felder definiert, in denen sich die

gesellschaftliche Wirkung inklusiver Unternehmen manifestiert. In jedem Feld werden Wirkungsdimensionen benannt, die konkret untersucht werden sollen.

Fortan als Wirkungskompass bezeichnet, stellt dieser die zuvor erarbeiteten Wirkungsannahmen logisch und grafisch aufbereitet auf einer Seite dar (siehe Abbildung 2 auf Seite 16). Im Rahmen der Jahrestagung 2022 wurde der Wirkungskompass durch Teilnehmende in einem entsprechenden Fokusgruppenworkshop geprüft und weiterentwickelt.

Schritt 4: Wirkungsindikatoren definieren

Um nun messen zu können, ob Inklusionsbetriebe durch ihr soziales und ökonomisches Handeln positiv auf die im Wirkungskompass aufgeführten Wirkungsdimensionen einwirken, wurden entsprechende Wirkungsindikatoren entwickelt und zusammengestellt (Schober & Then, 2015). Wirkungsindikatoren sind sowohl unternehmerische Kennzahlen als auch erfahrene Wirkungen von Mitarbeitenden und Kund*innen sowie Angaben von Inklusions-/Integrationsämtern, die belastbare Nachweise für die abgebildeten Wirkungsdimensionen im Kompass liefern.

Bei der Auswahl der Wirkungsindikatoren wurde auf Metriken der im Kapitel 4 vorgestellten Messinstrumente zurückgegriffen. Zusätzlich wurden weitere spezifische Indikatoren entwickelt, die sich aus dem Kontext der inklusiven Arbeit ableiten. Dabei wurden auch die Meinungen von Expert*innen berücksichtigt. Im Mittelpunkt der Studie stehen in erster Linie die kennzahlenbasierten Wirkungsindikatoren, die Inklusionsbetriebe selbstständig erfassen können und mittels derer die meisten Wirkungsfelder im Wirkungskompass abdeckt werden können. Grundlage bilden ausgewählte Metriken der GRI und von IRIS+ sowie des Monitorings der FAF.

Die kennzahlenbasierten Wirkungsindikatoren werden ergänzt durch Wirkungsindikatoren in der Form von Aussagen, die sich an Mitarbeitende, Kund*innen oder Inklusions-/Integrationsämter richten. Durch Zustimmung oder Ablehnung kann auf die Wirkung geschlossen werden.

Bei den Indikatoren, die sich an Mitarbeitende richten, handelt es sich überwiegend um bereits erprobte Items aus dem entwickelten Kennzahlen- und Reportingkonzept für Inklusionsbetriebe des KVJS und dem QOLIS-Fragenkatalog der *European Platform for Rehabilitation*. So kann sichergestellt werden, dass die Anforderungen von Menschen mit Schwerbehinderung an die Befragung berücksichtigt werden. In Zusammenarbeit mit Expert*innen wurden einzelne Aussagen in ihrer Formulierung angepasst sowie Aussagen ergänzt. Auch bei den Indikatoren, die die Kund*innen adressieren, handelt es sich überwiegend um bereits erprobte Items aus dem entwickelten Kennzahlen- und Reportingkonzept für Inklusionsbetriebe des KVJS, die teilweise angepasst sowie um weitere selbst entwickelte Indikatoren ergänzt wurden.

Um die Zufriedenheit von Mitarbeitenden und Kund*innen zu erfassen, wird der (*employee*) *Net Promoter Score*³ (eNPS[®] bzw. NPS[®]) verwendet. Um den eNPS[®] und NPS[®] zu erheben, wird den Mitarbeiter*innen und Kund*innen eine Frage gestellt, die auf die Weiterempfehlungsbereitschaft des Arbeitgebers bzw. der Produkte und Dienstleistungen abzielt. Die Bewertung erfolgt auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 0 für sehr unwahrscheinlich und 10 für sehr wahrscheinlich steht. Anhand der erhaltenen Antworten wird der eNPS[®]- bzw. NPS[®]-Wert berechnet, indem die Prozentsätze der sogenannten "Promotoren" (Antworten 9 oder 10) von den "Detraktoren" (Antworten von 0 bis 6) subtrahiert werden. Beim eNPS[®] (Netigate, 2023) und NPS[®] handelt es sich um eine gängige und viel genutzte Methode, die auf Bain & Company (2011) zurückgeht. Da sich beim Pretest gezeigt hatte, dass der eNPS[®] in seiner üblichen Form nicht funktioniert, wurde die Frage „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Ihr Unternehmen als Arbeitgeber empfehlen?“ um den Nebensatz „Denken Sie dabei an Freunde oder Bekannte, die in Ihrem Bereich Arbeit suchen.“ ergänzt.

Wirkungsindikatoren, die sich an die Inklusions-/Integrationsämter richten, wurden selbstentwickelt. Dabei handelt es sich um insgesamt 13 verschiedene Aussagen zu den Wirkungsannahmen im Wirkungskompass, die durch die Inklusions-/Integrationsämter zu bewerten sind. Zentral sind dabei vor allem die Aussagen zur Einschätzung des volkswirtschaftlichen Nutzens von Inklusionsbetrieben. Die wichtigsten Wirkungsindikatoren sind in den Anhängen I bis IV nach Wirkungsfeld gelistet, erläutert und gemäß SDG referenziert. Außerdem wird in der Tabelle aus dem Anhang V aufgezeigt, auf welche Standards sie zurückzuführen sind. Die Wirkungsindikatoren sind zentraler Bestandteil der Instrumente zur Datenerhebung, die im nachfolgenden Kapitel 6 vorgestellt werden.

³ 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

6 Datenerhebung und -aufbereitung

6.1 Messinstrumente

Um die Wirkung von Inklusionsbetrieben auf den verschiedenen Ebenen darstellen zu können, werden unterschiedliche Datengrundlagen benötigt. Daher setzt sich die Datenerhebung aus vier Befragungen zusammen, die die wichtigsten Interessengruppen einbinden (siehe Abbildung 3 auf Seite 17). Durch die Einbeziehung verschiedener Perspektiven von Mitarbeitenden, Kunden*innen, Inklusions-/Integrationsämtern sowie der Inklusionsbetriebe selbst wird ein 360°-Blick auf die Wirkung von Inklusionsbetrieben ermöglicht. Hauptinhalt der Erhebungsinstrumente sind die im vorherigen Kapitel unter Schritt 4: Wirkungsindikatoren definierten dargestellten Wirkungsindikatoren.

Alle Befragungen wurden online-basiert im Zeitraum von November 2022 bis März 2023 nach vorherigem Pretest mit ausgewählten Inklusionsbetrieben unterschiedlicher Größe und Branche durchgeführt (Ausnahme: Befragung Integrationsämter).

	Unternehmensbefragung	Mitarbeitendenbefragung	Kund*innenbefragung	Befragung Integrations-/ Inklusionsämter
Teilnahme	Inklusionsbetriebe in Deutschland	Mitarbeitende dt. Inklusionsbetriebe	Kund*innen dt. Inklusionsbetriebe	Integrations-/Inklusionsämter aller Bundesländer
Umfang	50 Fragen	25 Fragen	25 Fragen	13 Fragen
Struktur	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeiner Teil • Beschäftigung • Gesundheit • Fort- und Weiterbildung • Kund*innen • Betriebswirtschaftliche Kennzahlen 	<ul style="list-style-type: none"> • Fragen zur Arbeit • Umgang miteinander • Kontakt mit Menschen • Einfluss der Arbeit • Employee Net Promotor Score® • Angaben zur Person 	<ul style="list-style-type: none"> • Net Promotor Score® • Motivation • Zufriedenheit • Einfluss der Geschäftsbeziehung • Angaben zum Kundenprofil 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzfragebogen ohne Abschnitte
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Global Reporting Initiative (GRI) • Impact Reporting and Investment Standards (IRIS+) • FAF-Monitoring 	<ul style="list-style-type: none"> • Reporting- und Kennzahleninstrument der KVJS • QOLIS • Employee Net Promotor Score® 	<ul style="list-style-type: none"> • Reporting- und Kennzahleninstrument der KVJS • Net Promotor Score® 	<ul style="list-style-type: none"> • Einschätzungen zu gelisteten Wirkungen im Wirkungskompass

Tabelle 5: Überblick über die Messinstrumente (eigene Darstellung)

Unternehmensbefragung

Die Unternehmensbefragung ist das umfangreichste Instrument. Der betrachtete Berichtszeitraum für die Erhebung der Kennzahlen ist das Jahr 2021.

Insgesamt gliedert sich die Unternehmensbefragung in sechs Abschnitte, die sich an unterschiedliche Bereiche und Abteilungen in Inklusionsbetrieben richten. Die Struktur ist aus Gründen der Benutzerfreundlichkeit von der Struktur des Wirkungskompass entkoppelt und umfasst sechs Abschnitte (siehe Tabelle 6 auf Seite 24).

In der Unternehmensbefragung werden primär Wirkungsindikatoren in der Form von Unternehmenskennzahlen erfasst. Neben der direkten Erfassung der Wirkungsindikatoren werden auch Informationen zur nachträglichen Berechnung wichtiger Wirkungsindikatoren erhoben. Zusätzlich werden auch Merkmale und Leistungen der Inklusionsbetriebe mittels geschlossener Fragen erfasst. Die Erhebung der Merkmale kann später Vergleiche zwischen unterschiedlichen Clustern ermöglichen und Unterschiede in den Wirkungen erklären.

Abschnitt	Wirkungsindikatoren
Allgemeine Angaben	<ul style="list-style-type: none"> • Name, Rechts- und Organisationsform • Branchen und Branchenschwerpunkt • Region (städtisch/ländlich) • Bundesland • Gründungsmotivation
Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> • Personalstruktur • Behinderungsarten • Beschäftigte Frauen • Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit / Gründungsjahr • Durchschnittslohn • Diskriminierungsfälle • Mitarbeitendenvertretung
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • Durchschnittliche krankheitsbedingte Fehltage • Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und arbeitsplatzbegleitenden Betreuung • Nutzung der Gesundheitsangebote • Barrierefreiheit der Räumlichkeiten
Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Durchschnittliche Stundenanzahl Fort- und Weiterbildung • Durchschnittliche Ausgaben Fort- und Weiterbildung • Beispiele Fort- und Weiterbildung • Fokus Personalentwicklungsmaßnahmen • Regelmäßigkeit der Leistungsbeurteilung • (Inklusiv geschulte) Führungskräfte • Aufstiegschancen für schwerbehinderte Mitarbeitende • Übergänge in und aus dem Inklusionsbetrieb
Kund*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenfokus • Partner bei Rahmenverträgen (privat/öffentlich) • Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung (bei Geschäftskunden) • Geschätzter Anteil an Stammkunden (bei Endkunden)
Betriebswirtschaftliche Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> • Umsatz • Rohertrag • Personalkosten (AG-Brutto) • Förderungen • Sonstige Erträge und Aufwand (Gesellschafterzuschüsse) • Ergebnis nach Steuern • Gesellschafter (Name, Rechtsform)

Tabelle 6: Überblick über die Struktur und Inhalte der Unternehmensbefragung (eigene Darstellung)

Mitarbeitendenbefragung

Die Mitarbeitendenbefragung erfasst die von den Mitarbeitenden erlebten Wirkungen ihrer Beschäftigung in Inklusionsbetrieben. Wie bei der Unternehmensbefragung ist auch die Struktur der Mitarbeitendenbefragung von der Struktur des Wirkungskompass entkoppelt. Die Struktur orientiert sich an sechs Themenfeldern, die sich auf die Arbeit, den Umgang miteinander, den Kontakt zu Menschen und dem Einfluss der Arbeit sowie die Zufriedenheit mit der Arbeit beziehen (siehe Tabelle 7 auf Seite 25).

Abschnitt	Wirkungsindikatoren
Fragen zur Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Motivierende Tätigkeit • Erwerb von Fähigkeiten • Angebote zur Förderung der beruflichen Entwicklung • Aufstiegsmöglichkeiten
Umgang miteinander	<ul style="list-style-type: none"> • Gerechter Umgang • Gleiche Chancen • Angebot technischer und persönlicher Hilfestellungen • Rücksichtnahme auf persönlichen Grenzen • Einbringung von Ideen und Meinungen • Berücksichtigung von Interessen
Kontakt mit Menschen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrene Anerkennung • Knüpfung von neuen Kontakten • Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten • Kontakt mit externen Personen
Einfluss der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit im Leben • Erfahrene Gesundheitsverbesserung • Steigerung von Selbstvertrauen • Verbesserung der finanziellen Situation • Selbstständigkeit im Alltag • Rolle der Behinderung
Employee Net Promotor Score® (eNPS®)	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Unternehmens als Arbeitgeber
Angaben zur Person	<ul style="list-style-type: none"> • Art der Beeinträchtigung • Beschäftigungsart • Dauer der Betriebszugehörigkeit • Unterstützung bei der Beantwortung

Tabelle 7: Überblick über die Struktur und Inhalte der Mitarbeitendenbefragung (eigene Darstellung)

Die Wirkungsindikatoren werden auf einer einfachen 4-Punkte-Skala (Nein, eher Nein, eher Ja, Ja) bewertet. Um die unterschiedlichen Ausprägungen zu verdeutlichen, werden Kunin-Gesichter verwendet (siehe Abbildung 4). Die Skala lehnt sich wie die Wirkungsindikatoren an das Instrument des KVJS an.

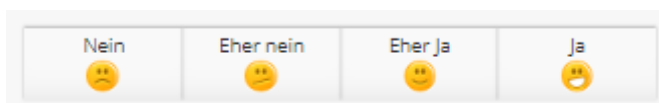


Abbildung 4: Skalen der Mitarbeitendenbefragung mit Kunin-Gesichtern (eigene Darstellung)

Kund*innenbefragung

Die Kund*innenbefragung erfasst die erfahrene Wirkung von Kunden durch die Geschäftsbeziehung mit Inklusionsbetrieben. Mit der Kund*innenbefragung können vor allem Wirkungen im Bereich *Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen* (Spalte 2 des Wirkungskompass) erhoben werden. Tabelle 8 bietet einen Überblick über die Struktur und Inhalte der Kund*innenbefragung. Wirkungsindikatoren sind auf einer 5-Punkte-Skala von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“ durch die Kund*innen zu bewerten.

Abschnitt	Wirkungsindikatoren
Net Promotor Score® (NPS®)	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebes
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Qualität der Produkte und Dienstleistungen • Preis-Leistungs-Verhältnis • Verlässlichkeit • Berücksichtigung individueller Anforderungen • Beschäftigung von Menschen mit Behinderung • Leistung eines sozialen Beitrags
Zufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Qualität der Produkte und Dienstleistungen • Preis-Leistungs-Verhältnis • Verlässlichkeit • Berücksichtigung individueller Anforderungen • Inklusives Miteinander
Erfahrene Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> • Besseres Verständnis von Behinderung und Inklusion • Zunahme an Kontakt mit Menschen mit Behinderung • Selbstverständlicherer Umgang mit Menschen mit Behinderung • Einsatz für mehr Inklusion im eigenen Umfeld • Inklusionsbetriebe als Vorbild • Aufgeschlossenheit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung • Positiveres Bild von der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung
Wirkung auf das Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zum Gemeinwohl • Förderung von Inklusionsbetrieben
Angaben zur Person	<ul style="list-style-type: none"> • Branche des Inklusionsbetriebes • Dauer der Kund*innenbeziehung • Privat-, Firmenkund*in oder öffentliche Auftraggeber*in • Sitz des Inklusionsbetriebs (Bundesland)

Tabelle 8: Überblick über die Struktur und Inhalte der Kund*innenbefragung (eigene Darstellung)

Befragung der Inklusions-/Integrationsämter

Der Fragebogen zur Befragung der Inklusions-/Integrationsämter umfasst 13 Wirkungsindikatoren, die verschiedene Aussagen zu den Wirkungsannahmen im Wirkungskompass enthalten und zu denen Inklusions-/Integrationsämter eine Einschätzung abgeben sollen.

Alle Aussagen sind auf einer 5-Punkte-Skala von „Stimme überhaupt nicht zu“ bis „Stimme voll und ganz zu“ durch die Inklusions-/Integrationsämter zu bewerten.

Abschnitt	Wirkungsindikatoren
Einschätzung der Wirkung von Inklusionsbetrieben	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Lebenssituation • Beitrag zur Inklusion in der Gesellschaft • Ermöglichung beruflicher und fachlicher Weiterentwicklung • Arbeitsplatzbegleitende Betreuung als Maßnahme zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung • Lohngerechtigkeit • Leuchttürme der inklusiven Arbeitswelt • Beschäftigung als Beitrag zur selbstständigen Lebensführung der Mitarbeitenden • Beschäftigung von Menschen mit Behinderung als Entlastung für den Staat und die Sozialsysteme • Beitrag zur Wertschöpfung in Deutschland • Beitrag zur Entstigmatisierung von Menschen mit Behinderung • Beitrag zum Abbau von Vorurteilen bei Menschen ohne Behinderung • Beitrag zu Übergängen von WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt
Bewertung der Wirkung der eingesetzten Fördermittel	<p>Einfluss der Fördermittel auf ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung/Arbeitsmarkt • Menschen mit Behinderung • Gesellschaft (inklusives Miteinander)

Tabelle 9: Überblick über die Struktur und Inhalte der Befragung der Inklusions-/Integrationsämter (eigene Darstellung)

6.2 Vorgehen bei der Datenerhebung

Berechtigt zur Teilnahme an der Studie MehrWirkung waren alle Inklusionsbetriebe in Deutschland sowie ihre Mitarbeitenden und Kund*innen. Darüber hinaus wurden auch die Integrations-/Inklusionsämter zur Teilnahme eingeladen. Kontakte wurden über folgende Kanäle hergestellt:

- E-Mail-Verteiler der bag if
- LinkedIn der bag if
- Facebook der bag if
- Inklusions-/Integrationsämter
- Sprecher der Landesarbeitsgemeinschaften der Inklusionsunternehmen
- FAF GmbH
- Handwerkskammer Münster
- Schneider Organisationsberatung
- Persönliche Netzwerke der Projektgruppenmitglieder

Über ein für die Studie eingerichtetes Portal konnten sich interessierte Unternehmer*innen von Inklusionsbetrieben registrieren. In Deutschland gibt es insgesamt 975 Inklusionsbetriebe, in denen insgesamt 29.917 Menschen beschäftigt sind (Stand 2020). Dabei liegt die Zahl der Beschäftigten mit schwerer Behinderung bei 13.590 (Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e. V., o. D.).

Für die Unternehmensbefragung zur Studie MehrWirkung wurde registrierten Unternehmer*innen ein individueller Link zur Teilnahme bereitgestellt, sodass Ergebnisse auf Betriebsebene ausgewertet werden konnten. Für die Mitarbeitendenbefragung und Kund*innenbefragung wurden Inklusionsbetriebe

aufgerufen, ihren Mitarbeitenden und Kund*innen die Teilnahme an der Studie MehrWirkung zu ermöglichen. Dafür wurde ihnen der Link zur Befragung sowie unterstützendes Material zur Verfügung gestellt, wie z. B. E-Mail-Vorlagen, Aushänge mit QR-Code und Vorgehensvorschläge. Im Gegensatz zur Unternehmensbefragung konnten Ergebnisse nicht auf Betriebsebene rückverfolgt und ausgewertet werden. Zur Befragung der Inklusions-/Integrationsämter wurden die Inklusions-/Integrationsämter aller Bundesländer in Deutschland eingeladen. Bei Bundesländern mit mehr als einem Inklusions-/Integrationsamt wurden die Bewertungen jeweils zusammengefasst.

6.3 Aufbereitung der Daten

Bevor die erhobenen Daten analysiert wurden, wurden alle Datensätze sorgfältig aufbereitet. In einem ersten Schritt wurden unvollständige oder abgebrochene Befragungen entfernt, um zu gewährleisten, dass nur vollständige Daten in die Analyse einbezogen werden.

Im Anschluss wurden die verbleibenden Daten auf Plausibilität geprüft. Dabei wurden die Ausreißer, d. h. Datenpunkte, die auf eine unrealistische Art von den anderen Datenpunkten abweichen oder nicht zur Betriebsgröße passen und somit das Ergebnis der Studie verfälschen könnten, entfernt. Dieses Vorgehen fördert die Robustheit und Verlässlichkeit der Ergebnisse und vermeidet Verzerrungen in den Daten, die die Ergebnisse beeinflussen könnten.

6.4 Verwendung von Vergleichsdaten

Zur Einordnung und Plausibilisierung der erfassten Wirkung werden einerseits quantitative Referenzwerte genutzt. Andererseits werden Ergebnisse der unterschiedlichen Interessengruppen zum selben Wirkungsfeld gegenüber gestellt.

Was ist eine wünschenswerte Wirkung und was nicht? Welche Wirkung ist auf eine Maßnahme zurückzuführen und welche nicht? Am einfachsten lassen sich diese Fragen beantworten, wenn Zielwerte und kausale Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge vorliegen und nachgewiesen werden können. Um dies zu untersuchen, wäre ein Studiendesign mit Vergleichsgruppen erforderlich. Die Arbeit mit Vergleichsgruppen ist jedoch schwer umzusetzen und im Rahmen der sozialen Arbeit zum Teil kritisch zu bewerten (Ottmann & König, 2018; Ottmann, 2022). Stattdessen werden die Daten der Inklusionsbetriebe mit öffentlich verfügbaren Referenzwerten des allgemeinen Arbeitsmarkts aus Deutschland verglichen. Bei diesen Statistiken wird der Inklusionskontext nicht gezielt berücksichtigt. Ein Vergleich liefert dennoch spannende Erkenntnisse über den Nutzen des Modells Inklusionsbetrieb.

Zusätzlich können die Kennzahlenwerte mit der selbst wahrgenommenen Auswirkung auf Mitarbeitende (MA) und Kund*innen (KD) sowie den Angaben von Integrations-/Inklusionsämtern (IA) kontrastiert werden. Das liefert weitere Evidenz dazu, ob die Ergebnisse plausibel, also annehmbar, einleuchtend und nachvollziehbar sind (siehe Tabelle 10). Dieses Vorgehen knüpft an die Logik der Methode der Wirkungsplausibilisierung nach Balzer (2012) an. Eine Übersicht zu den verwendeten Referenzwerten befindet sich im Anhang V.

Wirkungsfeld	Wirkungsindikatoren Inklusionsbetriebe	Referenz	Beschreibung Referenz	Wirkungsindikatoren MA, KD oder 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)

Tabelle 10: Beispiel Wirkungsplausibilisierung durch Abgleich von Unternehmenskennzahlen mit Referenzwerten und Einschätzungen der wichtigsten Interessengruppen (eigene Darstellung)

6.5 Darstellung der Ergebnisse im Wirkungskompass

Die Ergebnisse werden in einem gesonderten Ergebnisbericht vorgestellt und visuell aufbereitet, sodass sie leicht in die Arbeit und Kommunikation der Inklusionsbetriebe integriert werden können. Inklusionsbetriebe können über die Kommunikation der Wirkung potenziellen Mitarbeitenden, ihren Kund*innen, Fördermittelgeber*innen und Investoren einen besseren Einblick in die Arbeit geben und ihre gesellschaftliche Bedeutung deutlich machen.

Beispielsweise können dazu die Webseiten der Inklusionsbetriebe für die Kommunikation mit der breiten Öffentlichkeit genutzt werden. Um die Attraktivität als Arbeitgeber*in zu steigern, bietet es sich an, die Wirkung auf den Karrierewebseiten zu kommunizieren. Damit werden gezielt potenzielle Arbeitnehmer*innen erreicht. Ein weiteres Beispiel wäre die Verwendung von Wirkungsnachweisen bei der Beantragung von Fördermitteln. Wenn Inklusionsbetriebe in der Lage sind, ihre Wirkung und ihren gesellschaftlichen Mehrwert klar zu dokumentieren, können sie Fördermittelgeber*innen einfacher davon überzeugen, dass eine Investition in ihre Arbeit eine sinnvolle Investition darstellt.

Für die Präsentation der Wirkung können ausgewählte Teile des Ergebnisberichts in eigenen Präsentationen oder Anträgen verarbeitet werden. Darüber hinaus kann auch der Wirkungskompass im Allgemeinen als Instrument zur Visualisierung der Wirkungen genutzt werden. Wie in Abbildung 5 dargestellt, können Inklusionsbetriebe ausgewählte Wirkungsergebnisse entlang des Wirkungskompass präsentieren und so einen Überblick über ihre gesamten Wirkungen geben. Die Inklusionsbetriebe können dabei selbst festlegen, welche Ergebnisse sie hervorheben wollen. Abbildung 5 kann dabei als Orientierung dienen.


Menschenwürdige Arbeit	Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen	Inklusive und nachhaltige Gesellschaft
Gesundheit und Wohlergehen  <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 	Gemeinwohlorientiertes Handeln  <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* 	Selbstbestimmung & Unabhängigkeit  <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mehr Selbstständigkeit bei Aufgaben im Alltag von 78 % der MmB wahrgenommen ➤ Sozialversicherungsquote über dem Durchschnitt: 85 % zu 75 %
Hochwertige Bildung  <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausbildungsquote nur leicht unter Durchschnitt: 3 % zu 4,8 % ➤ Hoher Anteil MmB bei Azubis mit 48 % 	Soziale Verantwortung  <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 	Volkswirtschaftlicher Nutzen  <ul style="list-style-type: none"> ➤ IB mit positivem Betriebsergebnis: 83 % ➤ Finanzielle Entlastung von Staat und Sozialsystemen mit Rückflussquote von 1,86 Euro
Gute Arbeitsbedingungen  <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 % 	Stiftung von Nutzen  <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ausgezeichneter Net Promotor Score® v. 70 ➤ Im Durchschnitt mehrheitlich Stammkund*innen und mehrjährige Geschäftsbeziehungen: 61 % und 7 Jahre 	Verwirklichung von Inklusion  <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
Weniger Ungleichheiten  <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 		

Abbildung 5: Beispielhafte Visualisierung der Wirkungsergebnisse entlang des Wirkungskompass (eigene Darstellung)

7 Ausblick

7.1 Limitationen und weitere Entwicklung

Für eine zukünftige Wiederholung der Studie werden nachfolgend Limitationen und Verbesserungspotenziale der Befragungsinstrumente diskutiert.

An der *Unternehmensbefragung* haben sich überwiegend größere Inklusionsbetriebe beteiligt. Gründe hierfür stellen u. a. der hohe Aufwand und die mangelnde Datenverfügbarkeit bei kleineren Betrieben dar. Um die Stichprobe zukünftig zu vergrößern und auch kleinere Betriebe zu beteiligen, könnte ergänzend eine kürzere und weniger datenintensive Version der Befragung angeboten werden.

Hinsichtlich der konkreten Erhebungsinhalte zeigte sich für den Wirkungsindikator ‚Durchschnittliche krankheitsbedingte Fehltage‘, dass trotz der Hinweise zum Ausschluss von Langzeitkranken, auch langzeiterkrankte Mitarbeitende in den Daten enthalten waren. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass die Betriebe unterschiedliche Erfassungsmethoden für die Fehltage ihrer Mitarbeitenden haben. Eine zukünftige Abfrage dieser Kennzahl steht daher zur Diskussion. Bei einer Entscheidung für die weitere Abfrage der Krankheitstage sollten auch die Fehltage von Langzeitkranken einbezogen werden.

Im Wirkungsfeld ‚Hochwertige Bildung‘ haben Diskussionen gezeigt, dass die Kennzahl ‚Übernahmequote von Auszubildenden‘ eine sinnvolle Ergänzung darstellt.

Bei der Frage nach Diskriminierungsfällen in Inklusionsbetrieben sollte in zukünftigen Befragungen auch nach der Art der Diskriminierung und dem Umgang mit dem Fall gefragt werden, um diese im Kontext der Inklusion besser einordnen und transparent machen zu können. Denn nicht jeder Diskriminierungsfall muss im Zusammenhang mit schwerbehinderten Beschäftigten stehen, sondern kann auch andere Hintergründe haben. Dies sollte in Zukunft stärker differenziert werden.

Insgesamt ist anzumerken, dass Daten aus dem Jahr 2021 erhoben wurden, die auch vor dem Hintergrund pandemiebedingter Einschränkungen zu bewerten sind. Ein negativer Einfluss durch die Covid-19-Pandemie ist vor allem bei den Beschäftigtenzahlen sowie bei den Bildungs- und Gesundheitsangeboten zu erwarten, da Mitarbeitende zeitweise in Kurzarbeit waren und Bildungs- und Gesundheitsangebote kaum durchgeführt werden konnten.

Während die Unternehmensbefragung auf Betriebsebene durchgeführt wurde, wurde bei der *Mitarbeitendenbefragung* auf eine Zuordnung der Teilnehmenden zu ihrem Inklusionsbetrieb verzichtet. Vorteile dieses Vorgehens sind vor allem die einfache Umsetzung sowie die Gewährleistung von Anonymität. Dies bedeutet aber auch, dass nicht nachvollzogen werden kann, aus welchen und wie vielen

Inklusionsbetrieben Mitarbeitende teilgenommen haben. Wenn die Befragung nicht an alle Mitarbeitenden weitergeleitet wurde oder im Vorfeld nur bestimmte Mitarbeitende ausgewählt wurden, kann diese Art der Selbstselektion zu einer möglichen Verzerrung der Ergebnisse führen.

In Bezug auf die Inhalte der Mitarbeitendenbefragung wurde festgestellt, dass Teilnehmende, die angeben, keine Beeinträchtigung zu haben, Fragen beantwortet haben, die sich speziell an Beschäftigte mit Beeinträchtigung richten. Dies kann in Zukunft durch einen deutlicheren und klärenden Hinweis bei den entsprechenden Fragen vermieden werden.

Bei der Kund*innenbefragung hat sich gezeigt, dass vor allem Inklusionsbetriebe aus NRW ihre Kund*innen ermutigt haben, sich an der Studie MehrWirkung zu beteiligen. Um zukünftig eine ausgewogenere Stichprobe zu erhalten, könnten Inklusionsbetrieben aus anderen Bundesländern gezielter angesprochen werden. Analog zur Mitarbeitendenbefragung und aus den gleichen Gründen wurde auch bei der Kund*innenbefragung auf eine Zuordnung der Teilnehmenden zu ihrem Inklusionsbetrieb verzichtet. Auch hier kann durch die mögliche Selbstselektion der Kund*innen eine Verzerrung der Ergebnisse vorliegen.

Bei der Befragung der Integrations-/Inklusionsämter konnte eine Rücklaufquote von 100 % erreicht werden. Um Anonymität zu garantieren, können Ergebnisse den Ämtern jedoch nicht zugeordnet werden. Dies ist insofern limitierend, dass nicht eingeordnet werden kann, aus welchen Bundesländern und aus welchen damit verbundenen Gründen kritische Stimmen geäußert wurden.

Insgesamt wird eine zukünftige Wiederholung der Studie Längsschnittvergleiche ermöglichen und Verbesserungen im Zeitverlauf sichtbar machen. Dies hätte auch den Vorteil, dass mögliche Kausalzusammenhänge zwischen Leistungen und Wirkungen erkennbar werden, da man erbrachte Leistungen und erzielte Wirkungen zwischen den Jahren vergleichen kann. Die angewandte Methodik lässt zum jetzigen Zeitpunkt nicht zu, Kausalzusammenhänge herzustellen, d. h. die Leistungen zu identifizieren, die auf die Wirkung am meisten einzahlen.

Schließlich kann die Studie zukünftig unterstützt werden, wenn durch statistische Erhebungen des Bundes mehr Referenzwerte zur Plausibilisierung der Wirkungen zur Verfügung stehen, z. B. der Anteil schwerbehinderter Menschen unter den Auszubildenden oder Diskriminierungsfälle in Betrieben der Privatwirtschaft.

7.2 Anschlussfähigkeit an zukünftige Anforderungen

Die Messung der Wirkung steht im Einklang mit der in jüngster Zeit zunehmenden Regulierung, die die gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen wirtschaftlichen Handelns anerkennt (Heyne, 2023). Mit der

Anwendung des Wirkungskompass können Inklusionsbetriebe nicht nur darstellen, wie ihre Aktivitäten zur Erreichung der SDG beitragen und dass sie gemäß der kommenden Sozialtaxonomie gesellschaftlich wertvolle Unternehmen sind, sondern die Anwendung ist auch anschlussfähig an die ab 2024 geltende EU-Berichtspflicht ‚*Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*‘.

Ziel der CSRD ist es, mehr Transparenz über die Umsetzung von Nachhaltigkeit in Unternehmen zu schaffen. Mit der CSRD wird erstmals ein einheitlicher Standard für Nachhaltigkeitsfaktoren von Unternehmen festgelegt. Berichtspflichtige Unternehmen sollen künftig nichtfinanzielle Informationen nach dem ‚*European Sustainability Reporting Standard (ESRS)*‘ berichten. Die Metriken des ESRS weisen große Überschneidungen mit den vorgeschlagenen Wirkungsindikatoren auf. Damit bietet die Wirkungsmessung mit dem Wirkungskompass eine ideale Grundlage für die zukünftige Nachhaltigkeitsberichterstattung von Inklusionsbetrieben.

Literaturverzeichnis

- Aktion Mensch e.V. (2022).** *Inklusionsbarometer Arbeit: Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt.* Aktion Mensch e.V. <https://aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-arbeit-2022.pdf?v=1c96bb3b> (abgerufen am 05.05.2023)
- Bain & Company (2011).** *Introducing: The Net Promoter System®.* Abgerufen am 05.05.2023, von <https://www.bain.com/insights/introducing-the-net-promoter-system-loyalty-insights/>
- Balzer, L. (2012).** Der Wirkungsbegriff in der Evaluation – eine besondere Herausforderung. In G. Niedermaier (Hrsg.), *Evaluation als Herausforderung der Berufsbildung und Personalentwicklung* (1. Auflage, S. 125–141). Trauner Verlag.
- Bertelsmann Stiftung (2010).** *Corporate Citizenship planen und messen mit der iooi-Methode: Ein Leitfaden für das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen.* Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Leitfaden_CCMessungl.pdf (abgerufen am 05.05.2023)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. (2017).** *Leitlinien Inklusiver Unternehmen.* Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen. <https://bag-if.de/leitlinien-inklusive-unternehmen/> (abgerufen am 10.03.2023)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V. (o. D.).** *Inklusionsunternehmen in Zahlen.* Abgerufen am 03.03.2023, von <https://bag-if.de/integrationsunternehmen-in-zahlen/>
- 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)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022).** *Forschungsbericht 607: Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.* Bundesministerium für Arbeit und Soziales. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-607-entgeltsystem-fuer-menschen-mit-behinderungen.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (abgerufen am 05.05.2023)

- Der 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>
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2022).** *Mindestlohn in Deutschland: Alles, was du wissen musst.* Abgerufen am 03.03.2023, von <https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn>
- Efimov, I., Kordsmeyer, A. C., Harth, V., & Mache, S. (2022).** Status quo der betrieblichen Gesundheitsförderung in Inklusionsbetrieben: Potenziale und Herausforderungen für die Zukunft. *Prävention und Gesundheitsförderung.* <https://doi.org/10.1007/s11553-022-01003-6>
- Egger-Subotitsch, A., Stark, M. (2017).** *Inklusionsbetriebe in Deutschland: Analysen und Rückschlüsse für Österreich, AMS report, No. 126.* Arbeitsmarktservice Österreich.
- Egner, A. (2005).** Arbeit für Menschen mit Behinderung: Gesamtfiskalische Betrachtung verschiedener Beschäftigungsarten in Rheinland-Pfalz. Schneider Organisationsberatung. https://inklusion.rlp.de/fileadmin/inklusion/Inklusion_Dokumente/Studie_Arbeit.pdf (abgerufen am 05.05.2023)
- European Platform for Rehabilitation (2018).** *A Manual for the EPR SIQOL Benchmarking Tools and Methods including the Quality of Life Impact of Services Questionnaire Version 16-1 (QOLIS 16-1).* European Platform for Rehabilitation. <https://epr.teachable.com/courses/494621/lectures/9092750> (abgerufen am 09.05.2023)
- Fischbach, K. (2007).** *Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen: Analyse der Global Reporting Initiative (GRI).* Diplomica Verlag GmbH.
- Heyne, J. [2023].** Eine Ökonomie mit mehr Wirkung für den Übergang zu einer inklusiven und nachhaltigen Gesellschaft: Die Herleitung eines Wirkungskompasses für transformatives Wirtschaften [unveröffentlichte Bachelorarbeit]. Universität Bayreuth.
- Kuhn, M., Schäfer-Walkmann, S., Burde, B., de Jong, N., Höbel, G., Kron, K. & Lepthin, J. (2016):** *Mehrdimensionale Erfassung der Unternehmensleistung von Integrationsfirmen in Baden-Württemberg.* Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg. https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Forschung/Praxis-Transfer-Phase/Mess-Instrumente_fuer_Integrationsfirmen/Abschlussbericht_mehrdimens-Erfassung.pdf (abgerufen am 05.05.2023)

- Netigate (2023).** eNPS (Employee Net Promoter Score) – Wie loyal sind Ihre Mitarbeiter*innen?. *Netigate Deutschland GmbH*. Abgerufen am 03.03.2023, von <https://www.netigate.net/de/articles/human-resources/employee-net-promoter-score-enps-wie-loyal-sind-ihre-mitarbeiter/>
- Ottmann, S. (2022).** Wirkungsorientierung als ein Leitprinzip in Leitbildern der Sozialen Arbeit. *Soziale Wirkung*. Abgerufen am 05.05.2023, von <https://blog.soziale-wirkung.de/2022/12/21/wirkungsorientierung-leitprinzip-leitbild-soziale-arbeit/>
- Ottmann, S. & König, J. (2018).** Was wirkt wie? – Konzeptionelle Überlegungen zur Messung und Analyse von Wirkungen in der Sozialen Arbeit: Der Wirkungsradar des Instituts für Praxisforschung und Evaluation der Evangelischen Hochschule Nürnberg. *Forschung, Entwicklung, Transfer - Nürnberger Hochschulschriften, Nr. 29*. doi: 10.17883/fet-schriften029.
- PHINEO gAG (2014).** *Engagement mit Wirkung: Die Phineo-Analysemethode im Detail*. PHINEO gAG. https://www.phineo.org/uploads/Downloads/PHINEO_Engagement_mit_Wirkung.pdf (abgerufen am 10.05.2023)
- Qualtrics (2022).** Net Promoter Score: Guter Wert für mehr Erfolg. *Qualtrics*. Abgerufen am 05.05.2023, von <https://www.qualtrics.com/de/erlebnismangement/kunden/was-ist-ein-guter-nps/?rid=langMatch&prevsite=en&newsite=de&geo=&geomatch=>
- Rauscher, O., Schober, C., & Burger, V. (2016).** *Studie zum gesellschaftlichen Mehrwert der 27 sozialintegrativen Unternehmen in Niederösterreich mittels einer SROI-Analyse*. NPO & SE Kompetenzzentrum.
- REHADAT (2023).** Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen. *Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V., REHADAT*. Abgerufen am 03.03.2023, von <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaefigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen/>
- Schober, C., Rauscher, O. (2014).** Alle Macht der Wirkungsmessung?. In: Zimmer, A., Simsa, R. (eds) *Forschung zu Zivilgesellschaft, NPOs und Engagement. Bürgergesellschaft und Demokratie*, vol 46. Springer VS.
- Schober, C., & Then, V. (2015).** *Praxishandbuch Social Return on Investment: Wirkung sozialer Investitionen messen*. Schäffer-Poeschel.
- Sommer, J., Meyer, S., & Gericke, T. (2020).** *Evaluation der Förderung von Inklusionsbetrieben im Rahmen des Programms "Inklusionsinitiative II - AlleImBetrieb" und des bestehenden*

Förderinstrumentariums; Schlussbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales; InterVal GmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoa-73495-0> (abgerufen am 05.05.2023)

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/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 05.05.2023)

Statistisches 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)

Statistisches 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>

Tornow, H. (2022). *Wirkungsmessung.* In *Fachlexikon der Sozialen Arbeit*, S. 995-996. Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

UN-Behindertenrechtskonvention (o. D.). *UN-Behindertenrechtskonvention - Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.* UN-Behindertenrechtskonvention. Abgerufen am 05.05.2023, von <https://www.behindertenrechtskonvention.info/#3-crpd-vertragstexte>

United Nations (o. D.). *Sustainable Development Goals (SDGs) and Disability.* United Nations. Abgerufen am 05.05.2023, von <https://www.un.org/development/desa/disabilities/about-us/sustainable-development-goals-sdgs-and-disability.html>

Van Tulder, R., & van Mil, E. (2022). *Principles of Sustainable Business: Frameworks for Corporate Action on the SDGs.* Taylor & Francis.

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

Statistisches 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)

Anhang

I. Wirkungsindikatoren (Inklusionsbetriebe)

Wirkungsdimension	Wirkungsindikator	Berechnung	Berechnungshinweis	SDG	Referenz
GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN					
Gesundheitsförderung	Durchschnittlich krankheitsbedingte Fehltag je Mitarbeiter*in	Summe der Krankheitstage (Kalendertage) aller Mitarbeitenden / Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Köpfe)	<p>Unter krankheitsbedingten Fehltagen versteht man die Fehltag aufgrund von Krankschreibungen, die in der Regel erst ab drei Tagen abgegeben werden. Das heißt, Kurzeiterkrankungen von 1-3 Tagen ohne Krankschreibung sollen hier nicht erfasst werden. Als Berechnungsbasis sind Kalendertage und nicht Arbeitstage zu wählen.</p> <p>Die Fehltag längerfristig erkrankter Mitarbeitender sind hier nicht mit einzuberechnen. Als längerfristig erkrankt gelten Mitarbeitende, die innerhalb eines Jahres mehr als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.</p>	3	AOK GATe Studie
HOCHWERTIGE BILDUNG					
Ausbildungsplätze	Ausbildungsquote	Anzahl der Auszubildenden / Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitenden (Köpfe)		4	GRI 2-8
Ausbildungsplätze	Ausbildungsbetriebsquote	Anzahl der Inklusionsbetriebe mit mindestens einem Auszubildenden / Gesamtzahl der Inklusionsbetriebe	-	4	-
Bildungsangebote	Durchschnittliche Stundenzahl für Fort- und Weiterbildungen je Mitarbeiter:in	Summe der Aus- und Weiterbildungsstunden (exkl. Pflichtschulungen) aller Mitarbeitenden / Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Köpfe)	Ein Fort- und/oder Weiterbildungstag entspricht 6 Stunden. Gesetzlich geforderte Pflichtschulungen werden nicht berücksichtigt.	4	GRI 404 IRIS+ OI7877
Bildungsangebote	Durchschnittliche Ausgaben für Fort- und Weiterbildungen je Mitarbeiter*in	Gesamtausgaben für Fort- und Weiterbildung / Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Köpfe)	-	4	IRIS+ OI7390
Entwicklungsmöglichkeiten	Häufigkeit der Leistungsbeurteilung	Prozentsatz der Mitarbeitenden nach Häufigkeit der Leistungsbeurteilung: - Halbjährlich - Jährlich - Alle 2 Jahre - Gar nicht	-	4	GRI 404
Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegschancen für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung	Anzahl der beförderten Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung (Köpfe)	Ein Aufstieg bedeutet die Übernahme einer umfangreicheren und verantwortungsvolleren Aufgabe mit entsprechender Ausweitung von Erfahrung und Fähigkeiten und verbunden mit höherem Einkommen.	4	-
Inklusiv geschulte Führungskräfte	Anteil inklusiv geschulter Führungskräfte	Anzahl inklusiv geschulte Führungskräfte (Köpfe) / Gesamtzahl der Führungskräfte (Köpfe)	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: Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung, reha-pädagogische Zusatzausbildung, Hochschulausbildung in Reha etc.	4	-
GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN					
Arbeitsplatzsicherheit	Unbefristetenquote	Anzahl unbefristete Mitarbeitende (Köpfe) / Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitenden (Köpfe)	-	8	GRI 2-7
Lange Betriebszugehörigkeit	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit je Mitarbeiter*in	Summe der Dauer der Betriebszugehörigkeit aller Mitarbeitenden in Jahren / Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Köpfe)	-	8	IRIS+ OI2248
Einkommen mit marktüblichem Lohn	Durchschnittlicher Lohn je Mitarbeiter:in	Summe aller Löhne (Arbeitnehmer-Brutto, bezogen auf	Geringfügig Beschäftigte sind mit einem Stellenanteil von 0,2	8	GRI 201

Wirkungsdimension	Wirkungsindikator	Berechnung	Berechnungshinweis	SDG	Referenz
		Vollzeitstelle) / Gesamtzahl der Mitarbeitenden	Vollzeitstellen zu zählen. Die Löhne der Geschäftsführung und von Auszubildenden sind hier nicht zu berücksichtigen.		IRIS+ 019677, 019948, 014202, 015858
WENIGER UNGLEICHHEITEN					
Hohe Diversität	Schwerbehindertenquote	Anzahl der Mitarbeitenden mit Sb (Köpfe) / Anzahl der Mitarbeitenden (Köpfe)	-	10	GRI 405
Hohe Diversität	Frauenquote	Anzahl weiblicher Mitarbeitender (Köpfe) / Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Köpfe)	-	10	GRI 405
Lohngerechtigkeit	Lohnverhältnis (sbM vs. Mitarbeitende ohne Sb)	Durchschnittslohn Mitarbeitende mit Sb / Durchschnittslohn Mitarbeitende ohne Sb	-	10	IRIS+ 019767
Keine Diskriminierung	Gemeldete Diskriminierungsfälle	Anzahl gemeldeter Diskriminierungsfälle	<p>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.</p> <p>Diskriminierungsfall = Klage oder Beschwerde, die bei der berichtenden Organisation durch ein formales Verfahren registriert wurde (z. B. Beschwerdeverfahren).</p>	10	GRI 406
GEMEINWOHLORIENTIERTES HANDELN					
Gemeinnützige Rechtsform	Inklusionsbetriebe mit gemeinnütziger Rechtsform	Anzahl gemeinnützige Inklusionsbetriebe (e.V. und gGmbH) / Gesamtzahl aller Inklusionsbetriebe (e.V., gGmbH, GmbH, sonstige)	-	8	-
Satzungszweck gewidmete Gewinner	Durchschnittlicher dem Satzungszweck gewidmeter Gewinn	Summe der Gewinne aller gemeinnützigen Inklusionsbetriebe (e.V. und gGmbH) / Gesamtzahl aller gemeinnützigen Inklusionsbetriebe (e.V. und gGmbH)	-	8	
STIFTUNG VON NUTZEN					
Lange Kund*innen-Beziehungen	Geschätzte durchschnittliche Dauer der Geschäftskundenbeziehungen in Jahren	-	-	12	-
Lange Kund*innen-Beziehungen	Geschätzter Anteil an Stammkunden	-	-	12	-
SELBSTBESTIMMUNG UND UNABHÄNGIGKEIT					
Sozialer Schutz	Sozialversichertenquote	Anzahl der sozialversicherten Beschäftigungsverhältnisse / Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Köpfe)	-	1	-
VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN					
Beitrag zur Wertschöpfung	Umsatz	-	-	8	GRI 201 FAF-Monitoring
Beitrag zur Wertschöpfung	Rohertrag	Umsatz abzüglich der Kosten des Wareneinsatzes	-	8	GRI 201 FAF-Monitoring
Beitrag zur Wertschöpfung	Positive Betriebsergebnisse	Anzahl der Betriebe mit positivem Betriebsergebnis	-	8	FAF-Monitoring
Beitrag zur Wertschöpfung	Rohertrag pro Euro Personalaufwand	$\frac{\text{Rohertrag}}{\text{Personalaufwand}}$	-	8	FAF-Monitoring
Beitrag zur Wertschöpfung	Anteil Förderungen am Gesamtumsatz	$\frac{\text{Förderungen}}{\text{Umsatz}}$	-	8	FAF-Monitoring
Entlastung Staat und Sozialsysteme	Rückfluss	42 % der Summe Arbeitgeber-Brutto Personal	Anteil der Personalkosten, der in Form von Sozialversicherung und Lohnsteuer an die Finanzämter und Systeme der sozialen Sicherung zurückfließt. Das entspricht ca. 42% der Summe AG Brutto Personal.	8	FAF-Monitoring
Entlastung Staat und Sozialsysteme	Rückflussquote	Rückfluss / Förderungen	Rückfluss der Sozialversicherung und Lohnsteuer an die Finanzämter und Systeme der sozialen Sicherung im	8	FAF-Monitoring

Wirkungsdimension	Wirkungsindikator	Berechnung	Berechnungshinweis	SDG	Referenz
			Verhältnis zu den erhaltenen Förderungen. 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 sind hier nicht einzubeziehen. Ebenso zählen Gesellschafterzuschüsse hier nicht dazu.		
Entlastung Staat und Sozialsysteme	Übergänge von WfbM in den Inklusionsbetrieb	Anzahl der Übergänge von WfbM in den Inklusionsbetrieb	-	4	-
Entlastung Staat und Sozialsysteme	Übergänge schwerbehinderter Mitarbeitender vom Inklusionsbetrieb in andere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes	Anzahl der Übergänge schwerbehinderter Mitarbeitender vom Inklusionsbetrieb in andere Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes	-	4	-
VERWIRKLICHUNG VON INKLUSION 202					
Teilhabe & Partizipation	Mitarbeitendenvertretung	Anzahl Inklusionsbetriebe mit Mitarbeitendenvertretung / Gesamtzahl der Inklusionsbetriebe	-	8	-
Barrierefreiheit	Anteil Unternehmen mit vollständig oder nahezu vollständig barrierefreien Räumlichkeiten	Prozentsatz der Unternehmen nach Grad barrierefreier Räumlichkeiten: - Überhaupt nicht barrierefrei (0 %) - Unvollständig barrierefrei (unter 75 %) - Nahezu vollständig barrierefrei (mehr als 75 %) - Vollständig barrierefrei (100 %)	-	11	Aktion Mensch e. V. 2022 Inklusionsbarometer

II. Wirkungsindikatoren (Mitarbeitende)

Wirkungsdimension	Wirkungsindikator (kurz)	Wirkungsindikator (vollständig)	SDG	Referenz
GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN				
Gesundheitsförderung	Erfahrene Gesundheitsverbesserung	Die Arbeit trägt Verbesserung meiner Gesundheit bei.	3	QOLIS
Seelische Gesundheit	Zufriedenheit im Leben	Durch meine Arbeit bin ich zufriedener im Leben.	3	KVJS
Seelische Gesundheit	Steigerung von Selbstvertrauen	Durch meine Arbeit habe ich mich mehr Selbstvertrauen.	3	QOLIS
Motivierende Tätigkeit	Motivierende Tätigkeit	Ich kann bei der Arbeit zeigen, was ich kann.	3	KVJS
Motivierende Tätigkeit	Erfahrene Anerkennung	Für meine Arbeit bekomme ich von anderen Menschen Anerkennung.	3	KVJS
Soziale Einbindung	Knüpfen von neuen Kontakten	Durch die Arbeit habe ich viele neue Kontakte geknüpft.	3	KVJS/QOLIS
Soziale Einbindung	Kontakt mit externen Personen	Bei der Arbeit treffe ich Menschen, die nicht in meiner Firma arbeiten (z. B. Kunden und Lieferanten).	3	KVJS
Soziale Einbindung	Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit	Die Arbeit hilft mir dabei, besser mit anderen Menschen zu kommunizieren.	3	QOLIS
HOCHWERTIGE BILDUNG				
Bildungsangebote	Angebote zur Förderung der beruflichen Entwicklung	Die Firma fördert meine berufliche Entwicklung durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.	4	KVJS
Bildungsangebote	Erwerb von Fähigkeiten	Im Rahmen meiner Tätigkeit erwerbe ich neue Fähigkeiten.	4	KVJS

Wirkungsdimension	Wirkungsindikator (kurz)	Wirkungsindikator (vollständig)	SDG	Referenz
Entwicklungsmöglichkeiten	Aufstiegsmöglichkeiten	Mit zunehmender Erfahrung habe ich die Möglichkeit andere Aufgaben und Funktionen zu übernehmen.	4	Eigene Entwicklung
GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN				
Hohe Mitarbeitenzufriedenheit	Employee Net Promotor 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.	8	Bain & Company
WENIGER UNGLEICHHEITEN				
Chancengerechtigkeit	Gerechter Umgang	In unserer Firma geht man mit mir gerecht um.	10	KVJS/Eigene Entwicklung
Chancengerechtigkeit	Gleiche Chancen	In unserer Firma haben Mitarbeitende mit und ohne Behinderung die gleichen Chancen.	10	Eigene Entwicklung
SELBSTBESTIMMUNG UND UNABHÄNGIGKEIT				
Unabhängigkeit von Sozialleistungen	Verbesserung der finanziellen Situation	Durch die Arbeit hat sich meine finanzielle Situation verbessert.	1	QOLIS
Selbstständige Lebensführung	Selbstständigkeit im Alltag	Die Arbeit gibt mir mehr Sicherheit, Aufgaben des Alltags selbstständig mit weniger Hilfe von Angehörigen oder anderen Personen zu bewältigen.	1	QOLIS
VERWIRKLICHUNG VON INKLUSION				
Teilhabe & Partizipation	Berücksichtigung von Interessen	Meine Interessen werden bei der Arbeit ausreichend berücksichtigt.	11	Eigene Entwicklung
Teilhabe & Partizipation	Einbringen von Ideen und Meinungen	Bei der Arbeit kann ich meine Ideen und Meinungen einbringen.	11	KVJS/Eigene Entwicklung
Barrierefreiheit	Angebot technischer und persönlicher Hilfestellung	Wenn ich technische oder persönliche Hilfe am Arbeitsplatz benötige, bekomme ich sie	11	Eigene Entwicklung
Barrierefreiheit	Rücksichtnahme auf persönliche Grenzen	Auf meine persönlichen Grenzen wird in der Firma Rücksicht genommen	11	KVJS
Entstigmatisierung	Rolle der Behinderung	Seitdem ich arbeite, habe ich das Gefühl, dass meine Behinderung bei anderen Menschen weniger im Vordergrund steht.	11	Eigene Entwicklung

III. Wirkungsindikatoren (Kund*innen)

Wirkungsdimension	Wirkungsindikator (kurz)	Wirkungsindikator (vollständig)	SDG	Referenz
SOZIALE VERANTWORTUNG				
Engagement für den guten Zweck	Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Wie wichtig ist Ihnen der Aspekt ‚Beschäftigung von Menschen mit Behinderung‘ beim Kauf von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebs?	12	KVJS/Eigene Entwicklung
Engagement für den guten Zweck	Leistung eines sozialen Beitrags	Wie wichtig ist Ihnen der Aspekt ‚Leistung eines sozialen Beitrags‘ beim Kauf von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebs?	12	KVJS/Eigene Entwicklung
Vorbildfunktion Inklusion	Inklusionsbetriebe als Vorbild	Die Inklusionsbetriebe sind für mich Vorbild im Umgang mit Menschen mit Behinderung.	12	Eigene Entwicklung
Soziales lernen	Besseres Verständnis von Behinderung und Inklusion	Das Verständnis von Behinderung und Inklusion hat sich verbessert.	12	KVJS
Soziales lernen	Zunahme an Kontakt mit Menschen mit Behinderung	Der Kontakt mit Menschen mit Behinderung hat zugenommen.	12	KVJS
Soziales lernen	Selbstverständlicherer Umgang mit Menschen mit Behinderung	Der Umgang mit Menschen mit Behinderung ist selbstverständlicher.	12	Eigene Entwicklung
Soziales lernen	Einsatz für mehr Inklusion im eigenen Umfeld	Auch im eigenen Umfeld wird sich für mehr Inklusion eingesetzt.	12	Eigene Entwicklung
Soziales lernen	Aufgeschlossenheit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Die Aufgeschlossenheit für die Beschäftigung v. Menschen mit Behinderung hat zugenommen.	12	Eigene Entwicklung
Soziales lernen	Positiveres Bild von der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung	Das Bild von der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung ist positiver.	12	Eigene Entwicklung
STIFTUNG VON NUTZEN				

Wirkungsdimension	Wirkungsindikator (kurz)	Wirkungsindikator (vollständig)	SDG	Referenz
Hohe Kund*innenzufriedenheit	Motivation	Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte beim Kauf von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebs? <ul style="list-style-type: none"> • Qualität der Produkte und Dienstleistungen • Preis-Leistungs-Verhältnis • Verlässlichkeit • Inklusives Miteinander 	12	KVJS/Eigene Entwicklung
Hohe Kund*innenzufriedenheit	Zufriedenheit	Wie zufrieden sind Sie als Kund*in des Inklusionsbetriebs mit folgenden Aspekten? <ul style="list-style-type: none"> • Qualität der Produkte und Dienstleistungen • Preis-Leistungs-Verhältnis • Verlässlichkeit • Inklusives Miteinander 	12	KVJS/Eigene Entwicklung
Hohe Kund*innenzufriedenheit	Net Promotor Score® (NPS®)	Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Produkte oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebes Freund*innen oder Kolleg*innen empfehlen?	12	Bain & Company
VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN				
Entlastung Staat und Sozialsysteme	Förderung von Inklusionsbetrieben	Die Förderung von Inklusionsbetrieben mit öffentlichen Geldern ist sinnvoll	8	KVJS
VERWIRKLICHUNG VON INKLUSION				
Gesellschaftliches Engagement	Beitrag zum Gemeinwohl	Das Inklusionsunternehmen leistet einen Beitrag zum Gemeinwohl in Städten und Gemeinden	11	KVJS

IV. Wirkungsindikatoren (Inklusions-/Integrationsämter)

Wirkungsdimension	Wirkungsindikator (kurz)	Wirkungsindikator (vollständig)	SDG	Referenz
HOCHWERTIGE BILDUNG				
Bildungsangebote	Ermöglichung beruflicher und fachlicher Weiterentwicklung	Inklusionsbetriebe ermöglichen Menschen mit Schwerbehinderung berufliche und fachliche Weiterentwicklung, die sonst nicht gegeben wäre.	4	Eigene Entwicklung
WENIGER UNGLEICHHEITEN				
Lohngerechtigkeit	Lohngerechtigkeit	In Inklusionsbetrieben verdienen Mitarbeitende mit und ohne Behinderung für gleiche Tätigkeiten gleichermaßen (Lohn-gerechtigkeit).	10	Eigene Entwicklung
SOZIALE VERANTWORTUNG				
Vorbildfunktion Inklusion	Leuchtturmfunktion der Inklusionsbetriebe	Inklusionsbetriebe sind „Leuchttürme“, die aufzeigen, dass eine inklusive Arbeitswelt funktionieren kann.	12	Eigene Entwicklung
SELBSTBESTIMMUNG UND UNABHÄNGIGKEIT				
Unabhängigkeit von Sozialleistungen	Verbesserung der Lebenssituation	Inklusionsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung.	1	Eigene Entwicklung
Selbstständige Lebensführung	Ermöglichung selbstständiger Lebensführung	Die sozialversicherte Beschäftigung in Inklusionsbetrieben ermöglicht Menschen mit Schwerbehinderung die selbstständige Lebensführung	1	Eigene Entwicklung
VOLKSWIRTSCHAFTLICHER NUTZEN				
Beitrag zur Wertschöpfung	Ausschöpfung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials	Inklusionsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur Wertschöpfung in Deutschland, indem sie das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderung erschließen.	8	Eigene Entwicklung
Entlastung Staat und Sozialsysteme	Übergänge von WfbM	Inklusionsbetriebe tragen dazu bei, dass es mehr Übergänge von WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt.	8	Eigene Entwicklung
Entlastung Staat und Sozialsysteme	Finanzielle Entlastung des Sozialsystems	Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Inklusionsbetrieben entlastet das Sozialsystem finanziell.	8	Eigene Entwicklung
Entlastung Staat und Sozialsysteme	Positive Effekte des Fördermitteleinsatzes	Der Einsatz unserer Fördermittel hat einen positiven Effekt auf die / den... Beschäftigung/Arbeitsmarkt Menschen mit Behinderung	8	Eigene Entwicklung

Wirkungsdimension	Wirkungsindikator (kurz)	Wirkungsindikator (vollständig)	SDG	Referenz
Gesellschaft (inklusive Miteinander)				
VERWIRKLICHUNG VON INKLUSION				
Gesellschaftliches Engagement	Beitrag zur Inklusion in der Gesellschaft	Durch die inklusive Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung leisten Inklusionsbetriebe einen wichtigen Beitrag zur Inklusion in der Gesellschaft.	11	Eigene Entwicklung
Teilhabe & Partizipation	Ermöglichung Beschäftigung von Menschen mit Behinderung	Inklusionsbetriebe ermöglichen durch ihr inklusives Arbeitsumfeld und die Maßnahmen der arbeitsplatzbegleitenden Betreuung eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung.	11	Eigene Entwicklung
Entstigmatisierung	Beitrag zur Entstigmatisierung	Inklusionsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur Entstigmatisierung, weil dort Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigte, sozialversicherte Arbeitnehmer*innen und Kolleg*innen sind.	11	Eigene Entwicklung
Entstigmatisierung	Abbau von Vorurteilen	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.	11	Eigene Entwicklung

V. Wirkungsindikatoren & Referenzwerte

Kennzahl	Referenz	Beschreibung	Referenz	Referenz-jahr	Studie / Bericht
Durchschnittlich krankheitsbedingte Fehltag je Mitarbeiter*in	10,6 Tage (ohne Langzeitkranke) 19,7 (mit Langzeitkranken)	Krankheitsbedingte Fehltag im Jahr je Arbeitnehmer in Deutschland von 2021	Wissenschaftliches Institut der AOK	2021	Fehlzeitenreport 2022
Ausbildungsquote	4,8%	Ausbildungsquote in Deutschland 2020	Bundesinstitut für Berufsbildung	2020	Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022
Ausbildungsbetriebsquote	19,7%	Ausbildungsbetriebsquote in Deutschland 2020	Bundesinstitut für Berufsbildung	2020	Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022
Durchschnittliche Stundenzahl für Fort- und Weiterbildungen je Mitarbeiter*in	6 Stunden	Zeitaufwand je Beschäftigten für Lehrveranstaltungen 2020 in Unternehmen mit 50 -249 Beschäftigten	Statistisches Bundesamt	2020	Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2020
Durchschnittliche Ausgaben für Fort- und Weiterbildungen je Mitarbeiter*in	181 Euro	Kosten je Beschäftigten für Lehrveranstaltungen 2020 in Unternehmen mit 50 -249 Beschäftigten	Statistisches Bundesamt	2020	Berufliche Weiterbildung in Unternehmen 2020
Anteil der Übergänge von WfbM in den Inklusionsbetrieb an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung	0,35%	Quote der Übergänge aus dem Arbeitsbereich der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt 2019	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	2019	Forschungsbericht 607
Unbefristetenquote	89%	Anteil der Erwerbstätigen mit unbefristeten Arbeitsverträgen in Deutschland 2021	Statistisches Bundesamt	2021	Befristet und unbefristet Erwerbstätige in Deutschland bis 2021
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit je Mitarbeiter*in	8,7 Jahre	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit je Mitarbeiter:in bei Unternehmen mit 20 - 200 Beschäftigten 2019	Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft	2019	Studie "Betriebszugehörigkeit: Lange im Betrieb"
Durchschnittlicher Lohn je Vollzeitstelle	1578,62 Euro	Mindestlohn 2021 pro Monat	Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	2021	-
Schwerbehindertenquote	4,6%	Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in Deutschland 2020	REHADAT Statistik	2020	-
Sozialversichertenquote	75%	Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in Deutschland 2021	Statistisches Bundesamt	2021	Beschäftigungsstatistik - Sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte am Arbeitsort
Net Promoter Score® (NPS®)	Über 0	über 0 ist gut über 30 ist sehr gut über 50 ist ausgezeichnet über 80 ist hervorragend	NPS Methodik: Bain & company Referenz: Bain & Company, 2011; Qualtrics, 2022	-	-
Employee Net Promoter Score® (eNPS®)	Über 0	über 0 ist gut über 30 ist sehr gut über 50 ist ausgezeichnet über 80 ist hervorragend	eNPS Methodik: Bain & company Referenz: Netigate, 2023; Bain & Company, 2011	-	-

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

Bertram Sellner

2. Vorstandsvorsitzender bag if

Monika Zimmermann

Vorstandsmitglied bag if

Oliver Kahn

Vorstandsmitglied bag if

Frank Klug

Vorstandsmitglied bag if

Claudia Rustige

Geschäftsführung bag if

Klaus Meyer zu Brickwedde

Referent bag if

Manuela Kisker

Prokuristin FAF gGmbH

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

Büro Bielefeld

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