

INKLUSIONSUNTERNEHMEN
MEHRWIRKUNG



Studie MEHRWIRKUNG

Wirkung zeigen für eine
inklusive Zukunft

Ergebnisbericht

Mai 2023



Was wollen wir mit der Messung der Wirkung erreichen?

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



Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen definieren die neue Wirkung.

Wirkung ist eine positive oder wünschenswerte Veränderung gesellschaftlicher Zustände. Den Rahmen setzen die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (kurz SDG = Sustainable Development Goals). Die SDG konzentrieren sich auf die dringendsten sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen, die unsere Gesellschaft beeinflussen. Inklusion und somit die Arbeit von Inklusionsbetrieben wirkt positiv auf die Nachhaltigkeitsziele.

Was verstehen wir unter Wirkung im Rahmen der Studie MehrWirkung?



Der Nachweis von Wirkung wird zunehmend gesetzlich gefordert.

Für ökologisch nachhaltiges Wirtschaften gibt es bereits eine EU-Verordnung (EU-Taxonomie), die Unternehmen zur Offenlegung nichtfinanzieller Kennzahlen auffordert. Investor*innen können anhand dieser Kennzahlen erkennen, ob ein Unternehmen ökologisch nachhaltig wirtschaftet. In Zukunft könnten Fördermittel und Investitionen für Unternehmen auch von sozial nachhaltigem Wirtschaften abhängig gemacht werden (EU-Sozialtaxonomie).



Warum ist die Messung von Wirkung für Inklusionsbetriebe wichtig?

1. Sozialziel:
Menschenwürdige Arbeit

2. Sozialziel:
Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen*

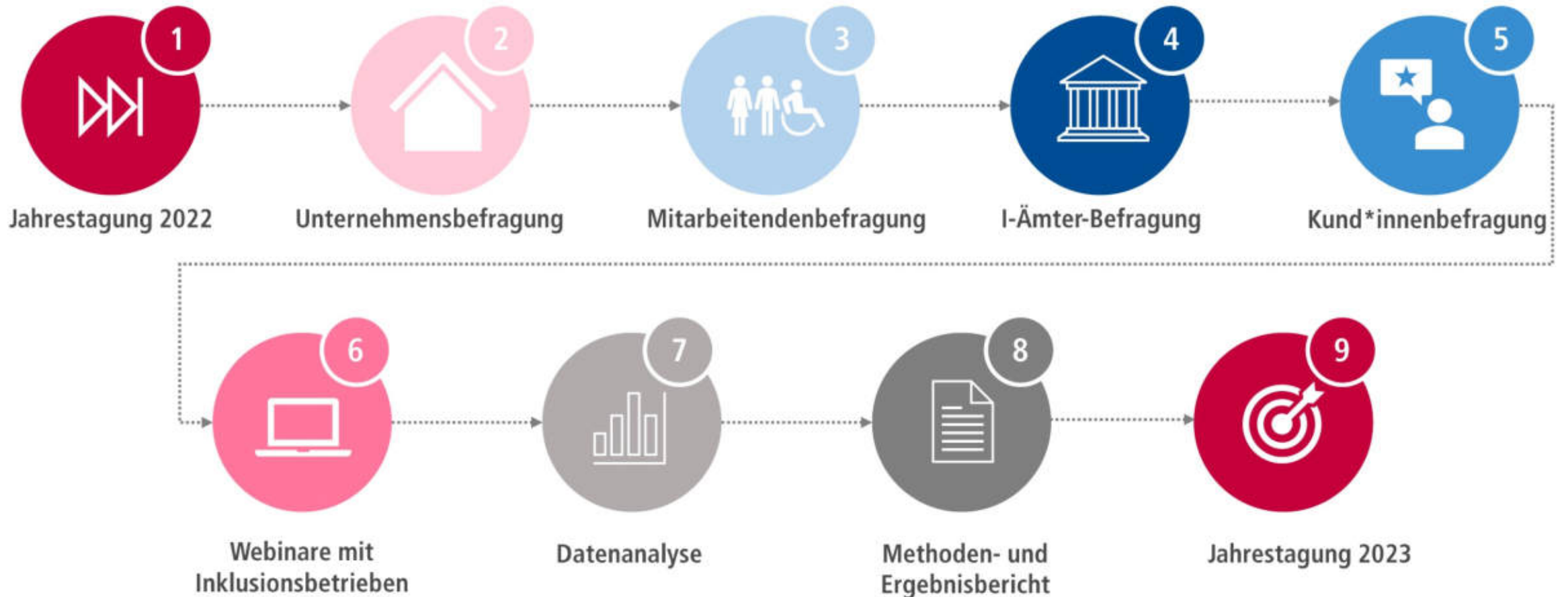
3. Sozialziel:
Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

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

Entwicklung Wirkungskompass mit erwarteten Wirkungen der Inklusionsbetriebe

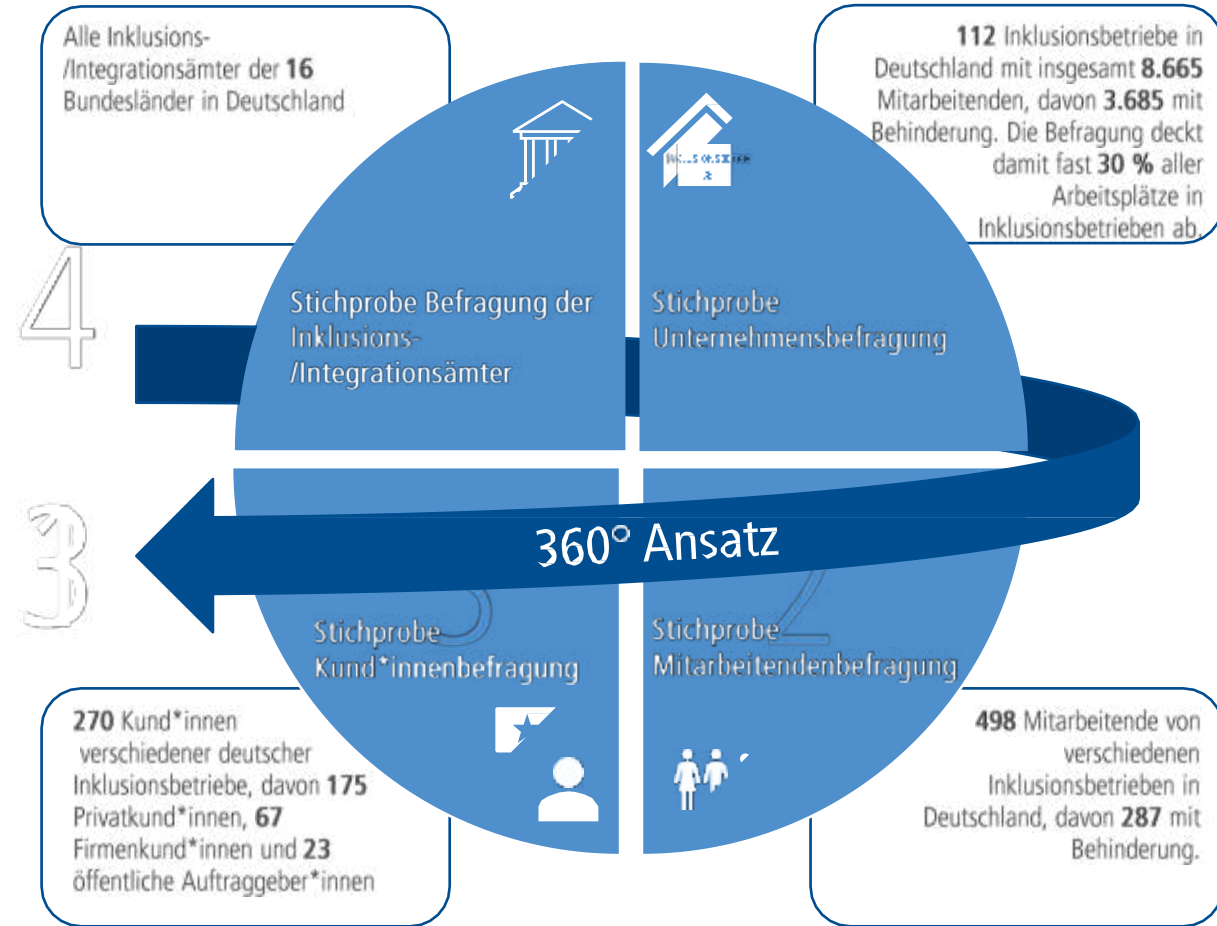
Menschenwürdige Arbeit	Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen	Inklusive und nachhaltige Gesellschaft
Gesundheit und Wohlergehen  <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gesundheitsförderung <input type="checkbox"/> Soziale Einbindung <input type="checkbox"/> Motivierende Tätigkeit <input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

Vom Auftakt bis zum Endergebnis



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

Wie wurden relevante Daten erhoben?



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

Jahrestagung 2023: Die Ergebnisse der Studie MehrWirkung sind da!

Ergebnisbericht



Methodenbericht



Menschenwürdige Arbeit

Menschenwürdige Arbeit

- Gesundheit und Wohlergehen**
 - Gesundheitsförderung
 - Soziale Einbindung
 - Motivierende Tätigkeit
 - Seelische Gesundheit
- Hochwertige Bildung**
 - Ausbildungsplätze
 - Bildungsangebote
 - Entwicklungsmöglichkeiten
 - Inklusiv geschulte Führungskräfte
- Gute Arbeitsbedingungen**
 - Arbeitsplatzsicherheit
 - Einkommen mit marktüblichem Lohn
 - Lange Betriebszugehörigkeit
 - Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit
 - Arbeitsplatzbegleitende Betreuung
- Weniger Ungleichheiten**
 - Hohe Diversität
 - Lohngerechtigkeit
 - Diskriminierungsfälle
 - Chancengerechtigkeit

Stiftende* Kund*innenbeziehungen

Gemeinwohlorientiertes Handeln
 Gemeinnützige Rechtsform
 Satzungszweck gewidmete Gewinne

Soziale Verantwortung
 Engagement für guten Zweck
 Vorbildfunktion Inklusion
 Soziales Lernen

Stiftung von Nutzen
 Erfüllung von Grundbedürfnissen
 Hohe Kundenzufriedenheit
 Langfristige Kundenbeziehungen

Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

Selbstbestimmung & Unabhängigkeit
 Unabhängigkeit von Sozialleistungen
 Selbstständige Lebensführung
 Sozialer Schutz

Volkswirtschaftlicher Nutzen
 Beitrag zur Wertschöpfung
 Entlastung Staat und Sozialsysteme

Verwirklichung von Inklusion
 Gesellschaftliches Engagement
 Teilhabe und Partizipation
 Barrierefreiheit
 Entstigmatisierung

Gesundheit und Wohlergehen

Kernergebnisse



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



Gesundheitsförderung

Inklusionsbetriebe bieten ihren Mitarbeitenden unterschiedliche gesundheitsfördernde Maßnahmen an. Die Mehrheit der Mitarbeitenden gibt an, dass die Arbeit zur Verbesserung ihrer Gesundheit beiträgt. Im Ergebnis fehlen Mitarbeitende in Inklusionsbetrieben krankheitsbedingt durchschnittlich an 12,7 Tagen im Jahr (MmB: 14,1; MoB: 10,1).

Seelische Gesundheit

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

Motivierende Tätigkeit

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

Soziale Einbindung

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

Gesundheitsförderung

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

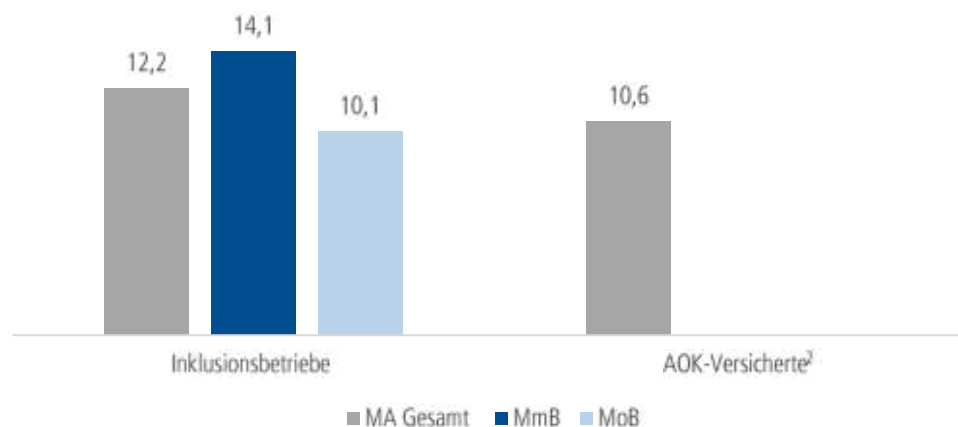
Insgesamt fehlen Mitarbeitende mit Behinderung krankheitsbedingt häufiger als Mitarbeitende ohne Behinderung (+4 Tage).

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

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

Wirkung auf Inklusionsbetriebe

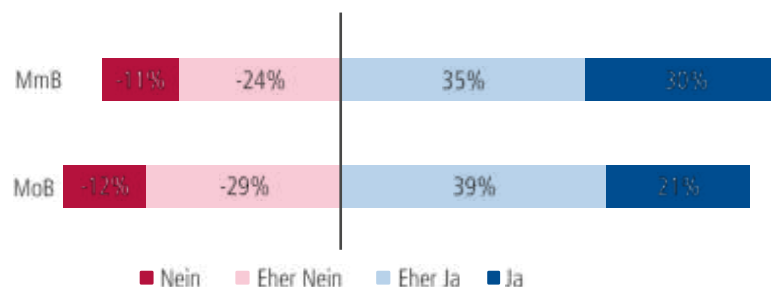
Durchschnittliche krankheitsbedingte Fehltage 2021 im Vergleich



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

Wirkung auf Mitarbeitende

"Die Arbeit trägt zur Verbesserung meiner Gesundheit bei."



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

Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen





12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



Engagement für guten Zweck

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

Vorbildfunktion Inklusion

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

Soziales Lernen

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

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

Engagement für guten Zweck

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

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

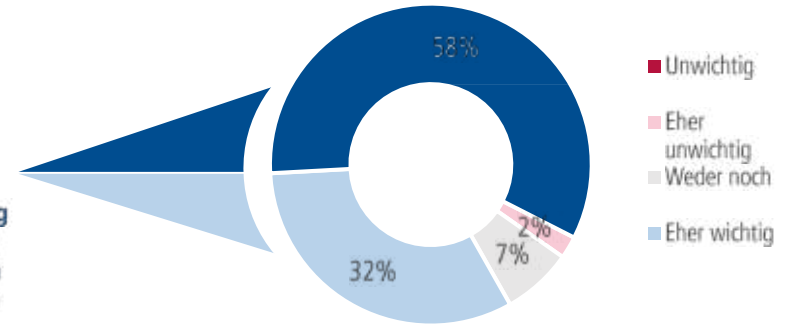
Wirkung auf Kund*innen

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

Für **90 %**

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

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

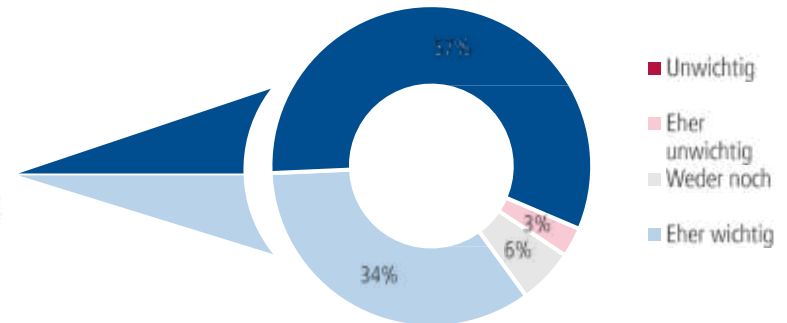


„Wie wichtig ist Ihnen der Aspekt ‚Leistung eines sozialen Beitrags‘ beim Kauf von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebs?“

Für **91 %**

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

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



Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

Menschenwürdige Arbeit

Gesundheit und Wohlergehen

- Soziale Einbindung
- Motivierende Tätigkeit
- Seelische Gesundheit
- Gesundheitsförderung

Hochwertige Bildung

- Ausbildungsplätze
- Bildungsangebote
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Inklusiv geschulte Führungskräfte

Gute Arbeitsbedingungen

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

Weniger Ungleichheiten

- Hohe Diversität
- Lohngerechtigkeit
- Diskriminierungsfälle
- Chancengerechtigkeit



Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen

Gemeinwohlorientiertes Handeln

- Gemeinnützige Rechtsform
- Satzungszweck gewidmete Gewinne

Soziale Verantwortung

- Engagement für guten Zweck
- Vorbildfunktion Inklusion
- Soziales Lernen

Stiftung von Nutzen

- Erfüllung von Grundbedürfnissen
- Hohe Kundenzufriedenheit
- Langfristige Kundenbeziehungen



Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

Selbstbestimmung & Unabhängigkeit

- Unabhängigkeit von Sozialleistungen
- Selbstständige Lebensführung
- Sozialer Schutz



Volkswirtschaftlicher Nutzen

- Beitrag zur Wertschöpfung
- Entlastung Staat und Sozialsysteme



Verwirklichung von Inklusion

- Gesellschaftliches Engagement
- Teilhabe und Partizipation
- Barrierefreiheit
- Entstigmatisierung



Volkswirtschaftlicher Nutzen

Kernergebnisse



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



Beitrag zur Wertschöpfung

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

Entlastung Staat und Sozialsysteme

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

Entlastung Staat und Sozialsysteme

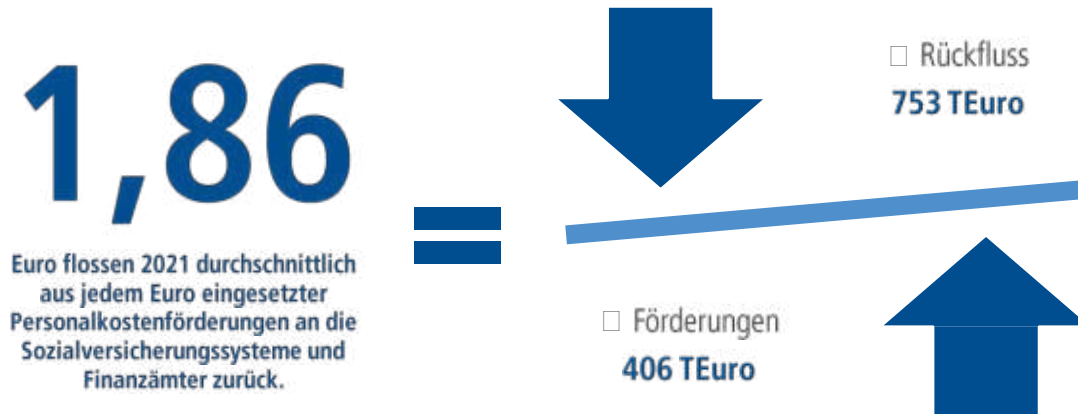
Die Inklusionsbetriebe haben im Jahr 2021 eine durchschnittliche Förderung von rund 406.000 Euro erhalten.

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

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

Wirkung auf Staat und Sozialsysteme

Durchschnittliche Rückflussquote je Inklusionsbetrieb 2021



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

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

Zu Förderungen zählen:

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

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

Ergebnisse der Wirkungsstudie

Überblick der wichtigsten Wirkungsergebnisse



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 ➤ Sozialversichertenquote 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 von Behinderung und Inklusion bei 74 % der KD wahrgenommen ➤ Positiveres Bild der Leistungsfähigkeit v. Menschen mit Behinderungen bei 76 % der 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 		

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

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

Net Promoter®, NPS®, NPS Prism® und die NPS-basierten Emotions sind eingetragene Marken von Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. und Fred Reichheld. Net Promoter Score™ und Net Promoter System™ sind Dienstleistungsmarken von Bain & Company, Inc., NICE Systems, Inc. und Fred Reichheld.

Menschenwürdige Arbeit



Menschenwürdige Arbeit

Gesundheit und Wohlergehen

- Gesundheitsförderung
- Seelische Gesundheit
- Motivierende Tätigkeit
- Soziale Einbindung



Hochwertige Bildung

- Ausbildungsplätze
- Bildungsangebote
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Inklusiv geschulte Führungskräfte



Gute Arbeitsbedingungen

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



Weniger Ungleichheiten

- Hohe Diversität
- Lohngerechtigkeit
- Diskriminierungsfälle
- Chancengerechtigkeit



Sinnstiftende* Kund*innenbeziehungen

Gemeinwohlorientiertes Handeln

- Gemeinnützige Rechtsform
- Satzungszweck gewidmete Gewinne



Soziale Verantwortung

- Engagement für guten Zweck
- Vorbildfunktion Inklusion
- Soziales Lernen



Stiftung von Nutzen

- Erfüllung von Grundbedürfnissen
- Hohe Kundenzufriedenheit
- Langfristige Kundenbeziehungen



Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

Selbstbestimmung & Unabhängigkeit

- Unabhängigkeit von Sozialleistungen
- Selbstständige Lebensführung
- Sozialer Schutz



Volkswirtschaftlicher Nutzen

- Beitrag zur Wertschöpfung
- Entlastung Staat und Sozialsysteme



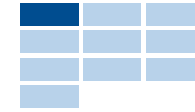
Verwirklichung von Inklusion

- Gesellschaftliches Engagement
- Teilhabe und Partizipation
- Barrierefreiheit
- Entstigmatisierung



Gesundheit und Wohlergehen

Kernergebnisse



3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



Gesundheitsförderung

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

Seelische Gesundheit

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

Motivierende Tätigkeit

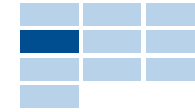
Die Mehrheit der Mitarbeitenden empfindet ihre Tätigkeit im Inklusionsbetrieb motivierend und erhält Anerkennung von anderen Menschen.

Soziale Einbindung

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

Hochwertige Bildung

Kernergebnisse



4 HOCHWERTIGE
BILDUNG



Ausbildungsplätze

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

Bildungsangebote

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

Entwicklungsmöglichkeiten

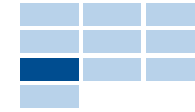
Der Großteil der Mitarbeitenden erhält 1-mal im Jahr eine Leistungsbeurteilung. Die Erweiterung des Arbeitsumfangs und die Qualifizierung stehen im Fokus von Personalentwicklungsmaßnahmen.

Inklusiv geschulte Führungskräfte

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

Gute Arbeitsbedingungen

Kernergebnisse



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



Arbeitsplatzsicherheit

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

Lange Betriebszugehörigkeit

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

Einkommen mit marktüblichem Lohn

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

Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit

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

Arbeitsplatzbegleitende Betreuung

Inklusionsbetriebe setzen eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen zur arbeitsbegleitenden Betreuung um.

Weniger Ungleichheiten

Kernergebnisse



10 WENIGER
UNGLEICHHEITEN



Hohe Diversität

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

Lohngerechtigkeit

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

Diskriminierungsfälle

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

Chancengerechtigkeit

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

Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen



Menschenwürdige Arbeit

Gesundheit und Wohlergehen

- ☑ Gesundheitsförderung
- ☑ Seelische Gesundheit
- ☑ Motivierende Tätigkeit
- ☑ Soziale Einbindung



Hochwertige Bildung

- ☑ Ausbildungsplätze
- ☑ Bildungsangebote
- ☑ Entwicklungsmöglichkeiten
- ☑ Inklusiv geschulte Führungskräfte



Gute Arbeitsbedingungen

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



Weniger Ungleichheiten

- ☑ Hohe Diversität
- ☑ Lohngerechtigkeit
- ☑ Diskriminierungsfälle
- ☑ Chancengerechtigkeit



Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen

Gemeinwohlorientiertes Handeln

- ☑ Gemeinnützige Rechtsform
- ☑ Satzungszweck gewidmete Gewinne



Soziale Verantwortung

- ☑ Engagement für guten Zweck
- ☑ Vorbildfunktion Inklusion
- ☑ Soziales Lernen



Stiftung von Nutzen

- ☑ Erfüllung von Grundbedürfnissen
- ☑ Hohe Kundenzufriedenheit
- ☑ Langfristige Kundenbeziehungen



Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

Selbstbestimmung & Unabhängigkeit

- ☑ Unabhängigkeit von Sozialleistungen
- ☑ Selbstständige Lebensführung
- ☑ Sozialer Schutz



Volkswirtschaftlicher Nutzen

- ☑ Beitrag zur Wertschöpfung
- ☑ Entlastung Staat und Sozialsysteme



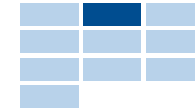
Verwirklichung von Inklusion

- ☑ Gesellschaftliches Engagement
- ☑ Teilhabe und Partizipation
- ☑ Barrierefreiheit
- ☑ Entstigmatisierung



Gemeinwohlorientiertes Handeln

Kernergebnisse



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



Gemeinnützige Rechtsform

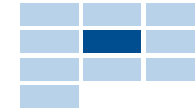
Inklusionsbetriebe sind überwiegend gemeinnützige Unternehmen, z. B. eingetragene Vereine (e. V.) oder gemeinnützige Gesellschaften mit beschränkter Haftung (gGmbH). Als solche verwenden sie ihre erwirtschafteten Gewinne für einen gemeinwohlorientierten satzungsgemäßen Zweck. Damit können bestehende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

Satzungszweck gewidmete Gewinne

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

Soziale Verantwortung

Kernergebnisse



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



Engagement für guten Zweck

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

Vorbildfunktion Inklusion

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

Soziales Lernen

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

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

Stiftung von Nutzen

Kernergebnisse



12 NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION



Erfüllung von Grundbedürfnissen

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

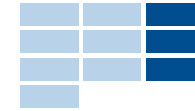
Hohe Kund*innenzufriedenheit

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

Langfristige Kund*innenbeziehungen

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

Inklusive und nachhaltige Gesellschaft

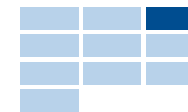


Menschenwürdige Arbeit	Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen
Gesundheit und Wohlergehen <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gesundheitsförderung ✓ Seelische Gesundheit ✓ Motivierende Tätigkeit ✓ Soziale Einbindung 	Gemeinwohlorientiertes Handeln <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gemeinnützige Rechtsform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

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

Selbstbestimmung und Unabhängigkeit

Kernergebnisse



1 KEINE ARMUT



Unabhängigkeit von Sozialleistungen

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

Selbstständige Lebensführung

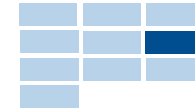
Die Arbeit gibt der Mehrheit der Mitarbeitenden mehr Sicherheit, die Aufgaben des Alltags selbstständig zu bewältigen.

Sozialer Schutz

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

Volkswirtschaftlicher Nutzen

Kernergebnisse



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



Beitrag zur Wertschöpfung

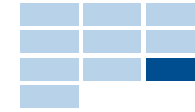
Die große Mehrheit der Inklusionsbetriebe erzielt positive Betriebsergebnisse. Durchschnittlich 1,05 Euro Rohertrag werden für jeden Euro Personalaufwand erwirtschaftet. Der Anteil der Nachteilsausgleiche und Förderungen am Umsatz entspricht 12 %. Mit einem durchschnittlichen Wertschöpfungsbeitrag von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

Entlastung Staat und Sozialsysteme

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

Verwirklichung von Inklusion

Kernergebnisse



11 NACHHALTIGE
STÄDTE UND
GEMEINDEN



Gesellschaftliches Engagement

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

Teilhabe und Partizipation

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

Barrierefreiheit

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

Entstigmatisierung

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

Die wichtigsten Erkenntnisse der Wirkungsstudie im Überblick



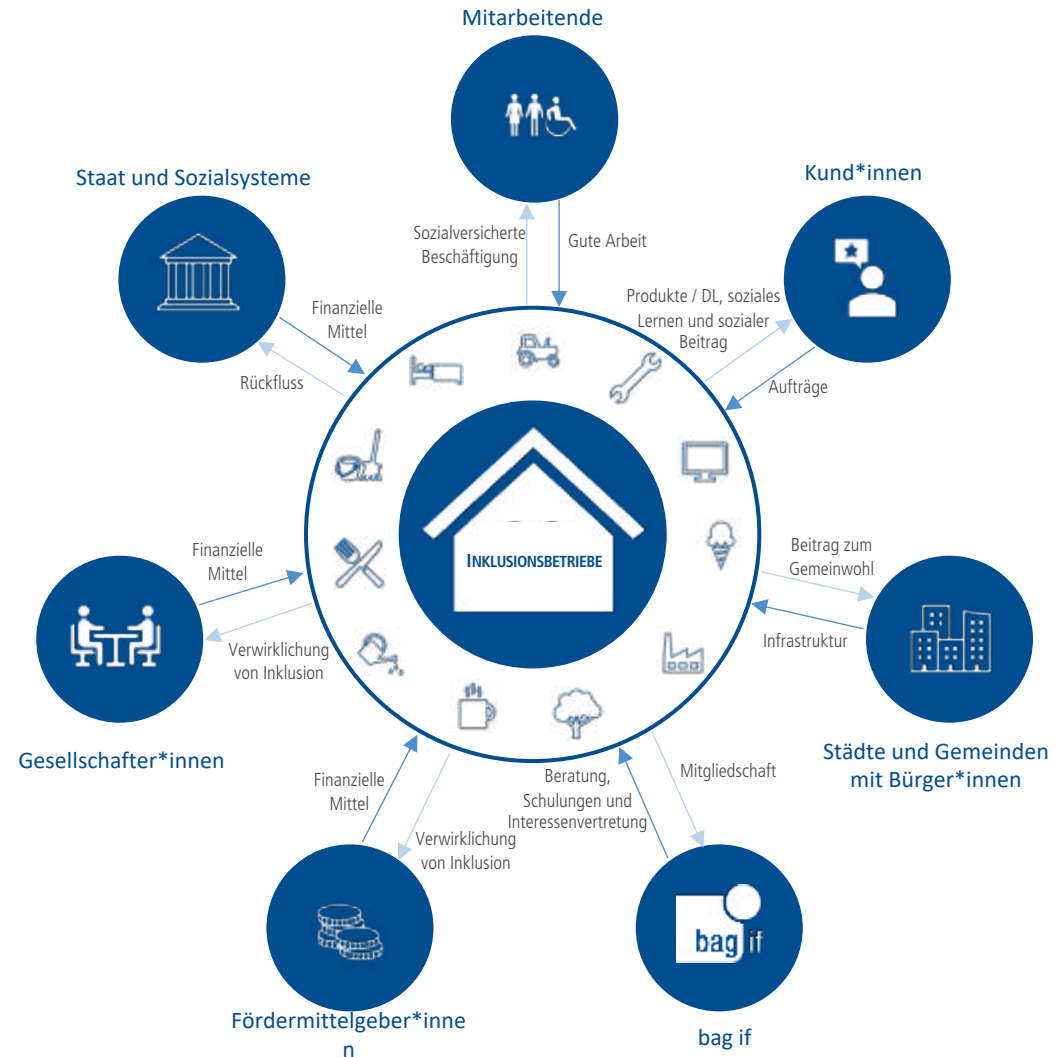
1. Der auf Basis der Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDG) und des Vorschlags zur EU-Sozialtaxonomie entwickelte **Wirkungskompass Inklusion** hat sich als konzeptioneller Rahmen bewährt.
2. Es ist gelungen, die Wirkung der Inklusionsbetriebe mit einem **360°-Ansatz** aus Sicht unterschiedlicher Stakeholder-Gruppen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

Ökosystem Inklusionsbetriebe

Gemeinsam wird mehr Wirkung erreicht

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

Warum Inklusionsbetriebe wirken!





HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN INKLUSIONSBETRIEBE

Wirkung durch gezielte Maßnahmen verbessern

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

Wirkung messen und steuern

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

Wirkung nach innen und außen kommunizieren

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



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN bag if

Wirkungsmessung von Inklusionsbetrieben fördern

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

Wirkungsnachweise in der eigenen Arbeit nutzen

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

Wirkung nach außen kommunizieren

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



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN POLITIK UND FÖRDERMITTELGEBER

Gründungen von Inklusionsbetrieben fördern

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

Unterstützende Rahmenbedingungen schaffen

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

Wirkungsmessung in Inklusionsbetrieben stärken

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

Wissenstransfer fördern

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

MEHRWIRKUNG!

MEHRDAVON:

www.bag-if.de/studie-mehrwirkung/

VIELEN DANK FÜR'S ZUHÖREN

