



**Plattform KIWI**

**Methodenbericht**

**Mai 2025**

**[www.bag-if.de](http://www.bag-if.de)**

## **Inhaltsverzeichnis**

Abbildungsverzeichnis .....	3
Tabellenverzeichnis .....	3
1. Hintergrund und Zielsetzung der KIWI-Plattform .....	6
2. Konzeptionelle Grundlagen der Wirkungsmessung .....	7
2.1. Rahmenwerke .....	7
2.2. Wirkungskompass .....	8
2.3. Zusatzmodul Umwelt .....	8
3. Grundlagen der Operationalisierung der Messinstrumente.....	10
4. Inhalte der Fragebögen.....	13
4.1. Unternehmensbefragung.....	14
4.2. Mitarbeitendenbefragung .....	16
4.3. Kund:innenbefragung .....	18
5. Datenerhebung und -aufbereitung .....	19
5.1. Datenauswertung .....	20
5.2. Vergleichsdaten.....	20
5.3. Darstellung der Ergebnisse .....	21
Literaturverzeichnis .....	22

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1. Anpassung der drei Dimensionen des Wirkungskompass auf ESRS (eigene Darstellung). .....	7
Abbildung 2. Ergänzung des Wirkungskompass um optionale Umweltmodule (eigene Darstellung). .....	8
Abbildung 3. Kriterien für die Auswahl der Instrumente der Wirkungsmessung (eigene Darstellung). .....	10
Abbildung 4. Übersicht über das Vorgehen bei der Datenerhebung (eigene Darstellung). .....	13
Abbildung 5. Berechnung der Rückflussquote und Auswahlkriterien berücksichtigter Parameter (eigene Darstellung). .....	14
Abbildung 6. Illustration der Skala für Mitarbeitenden- und Kund:innenbefragung mit Kunin-Gesichtern. ....	17

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1. Übersicht über die relevanten Rahmenwerke (eigene Darstellung). .....	7
Tabelle 2. Fragen des Umweltmoduls (eigene Darstellung). .....	10
Tabelle 3. Ausgewählte Methoden zur Messung der gesellschaftlichen Wirkung (eigene Darstellung). .....	10
Tabelle 4. Messinstrumente zur Wirkungsmessung auf der KIWI-Plattform (eigene Darstellung). .....	12
Tabelle 5. Parameter zur Berechnung der Rückflussquote (eigene Darstellung). .....	15
Tabelle 6. Überblick über die Struktur und Inhalte der Unternehmensbefragung (eigene Darstellung). .....	16
Tabelle 7. Überblick über die Struktur und Inhalte der Mitarbeitendenbefragung (eigene Darstellung). .....	18
Tabelle 8. Überblick über die Struktur und Inhalte der Kund:innenbefragung (eigene Darstellung). .....	19
Tabelle 9. Beispiel Wirkungsplausibilisierung durch Abgleich von Unternehmenskennzahlen mit Referenzwerten und Einschätzungen der wichtigsten Interessengruppen (eigene Darstellung). .....	21

## **Abkürzungsverzeichnis**

BIA	B Impact Assessment
BOP	Base of Pyramid Impact Assessment Framework
BWA	betriebswirtschaftliche Auswertung
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive

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

VSME Voluntary standard for non-listed micro-, small- and medium-sized undertakings

## **1. Hintergrund und Zielsetzung der KIWI-Plattform**

Es wird immer wichtiger, neben dem wirtschaftlichen Erfolg auch die gesellschaftliche Wirkung von Unternehmen zu zeigen, um ihre soziale Verantwortung gegenüber Interessengruppen (Stakeholdern) und ihre Rolle im sozialen Umfeld sichtbar zu machen (Ottmann & König, 2018; Ottmann, 2022). Die Wirkungsmessung ermöglicht es Inklusionsbetrieben, den Mehrwert zu zeigen, den sie für relevante Stakeholder wie Mitarbeitende und Kund:innen schaffen. Sie hilft auch dabei, zu erkennen, ob bestimmte Maßnahmen besser gesteuert werden müssen und wie effektiv und effizient Ressourcen eingesetzt wurden. Dies ist besonders relevant und aufschlussreich im Fall von Inklusionsbetrieben (SIGU, 2024). Dabei bietet die Wirkungsmessung viele Mehrwerte für Unternehmen. Zum einen erlaubt das Messen und Berichten es Ihnen, aufzuzeigen, welche konkreten Beiträge sie auf sozialer, ökonomischer und potenziell ökologischer Ebene sie bieten (Sobottke et al., 2022). Dieses strukturierte und analytische Vorgehen ermöglicht es Ihnen außerdem, sich zielgerichtet zu verbessern, sinnvolle Maßnahmen zu identifizieren und auszuweiten (Romansky et al., 2021). Zudem können neue Ansätze für Maßnahmen gefunden werden, die dem Betrieb Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten (Tornow, 2022).

Neben diesen Weiterentwicklungsmöglichkeiten erlaubt die Wirkungsmessung es den Unternehmen, ihre Wirkung sichtbar zu machen und die Ergebnisse für die Kommunikation mit relevanten Stakeholdern zu nutzen. Es zeigt sich, dass dies auch für die Motivation und die Unterstützung der Mitarbeitenden wichtig ist (Drencheva et al., 2023). Durch die Signalwirkung ist es möglich, bestehende Interessensgruppen wie Mitarbeitende und Kund:innen besser zu binden und zu zeigen, dass dem Unternehmen an einem guten Miteinander gelegen ist (Drencheva et al., 2023; Schober & Rauscher, 2014). Zusätzlich bietet sich die Möglichkeit, die gemessene Wirkung zur Akquise von neuen Mitarbeitenden und Kund:innen zu nutzen und für die Gewinnung weiterer Förderung und Finanzmittel zu verwenden (Sobottke et al., 2022; Tornow, 2022).

Um diese Vorteile für Inklusionsbetriebe nutzbar zu machen, bietet die KIWI-Plattform Inklusionsunternehmen die Möglichkeit, Ihre Wirkung zu messen und sichtbar zu machen. Dieser Methodenbericht verweist er auf relevante Rahmenwerke und erläutert das methodische Vorgehen bei der Erstellung der Messung, der Datenerhebung und der Analyse.

Die KI-gestützte Plattform richtet sich an Inklusionsbetriebe, die ihre Wirkung für relevante Stakeholder sichtbar machen und sich kontinuierlich verbessern möchten. Die Plattform richtet sich außerdem an Betriebe, die ihre Leistung mit einem Siegel auszeichnen lassen möchten. Das Siegel können sie für die interne Kommunikation mit Mitarbeitenden (Menschen mit und ohne Behinderungen), aber genauso für die externe Kommunikation mit relevanten Stakeholdern (z. B. Investor:innen, Kund:innen) nutzen.

## 2. Konzeptionelle Grundlagen der Wirkungsmessung

### 2.1. Rahmenwerke

Um die Wirkung der Inklusionsbetriebe zuverlässig und anhand transparenter Kriterien zu messen, stützt sich die Wirkungsplattform wie auch die MehrWirkung Studie von 2023 auf bestehende, anerkannte Rahmenwerke (Feor et al., 2023). Diese sind die Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN (o.D.), die UN-Behindertenrechtskonvention (o.D.), das deutsche Sozialgesetzbuch und die EU-Richtlinie für Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) mit dem zugehörigen Berichtsstandard (ESRS, o. D.). Einen kurzen Überblick über die Rahmenwerke bietet Tabelle 1.

Sustainable Development Goals	UN-Behindertenrechtskonvention	Sozialgesetzbuch	Corporate Sustainability Reporting Directive
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 17 Globale Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (UN).</li> <li>• Sollen bis 2030 eine gerechtere, umweltfreundlichere und wirtschaftlich nachhaltige Welt schaffen.</li> <li>• Decken Bereich wie Armut, Bildung, Gleichstellung, Klimaschutz und inklusive Arbeit ab.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Internationaler Vertrag der UN über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.</li> <li>• Soll gleichberechtigte Teilhabe, Selbstbestimmung und Inklusion in allen Lebensbereichen ermöglichen.</li> <li>• Verlangt Barrierefreiheit, inklusive Bildung und Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutsches Gesetz zur Regelung sozialer Leistungen</li> <li>• Stärkt die Rechte von Menschen mit Behinderungen und fördert Teilhabe sowie Rehabilitation</li> <li>• Bildet den Rechtsrahmen für Inklusionsbetriebe, Integrationsämter und Unterstützung am Arbeitsplatz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EU-Richtlinie zur erweiterten Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen</li> <li>• Erfordert, dass Unternehmen umfassend über Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte berichten</li> <li>• Fördert Transparenz und messbare Wirkung sozialer und ökologischer Verantwortung</li> </ul>

Tabelle 1. Übersicht über die relevanten Rahmenwerke (eigene Darstellung).

## 2.2. Wirkungskompass

Der Wirkungskompass als Modell stellt seine Annahmen logisch und grafisch dar. In Abbildung 1 zeigt sich außerdem seine Verbindung zu den SDGs (Zeilen). Innerhalb der zehn Wirkungsfelder gibt es weitere Dimensionen, denen Indikatoren zugeordnet wurden, um die Wirkung strukturiert und quantifizierbar zu erfassen. Die drei Säulen des Kompasses (Spalten) basieren auf der EU-Sozialtaxonomie, die sich in die Kategorien „Menschenwürdige Arbeit“, „Sinnstiftende Kund:innenbeziehungen“ und „Inklusive und nachhaltige Gesellschaft“ gliedern. Diesen drei Säulen wurden den entsprechenden Themenbereich der CSRD zugeordnet, um daraus passende Indikatoren abzuleiten.

ESRS S1 Eigene Belegschaft	ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften
<b>Menschenwürdige Arbeit</b> <b>Gesundheit und Wohlergehen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Gesundheitsförderung</li> <li>☑ Seelische Gesundheit</li> <li>☑ Motivierende Tätigkeit</li> <li>☑ Soziale Einbindung</li> </ul>	<b>Sinnstiftende Kund*innenbeziehungen</b> <b>Gemeinwohlorientiertes Handeln</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Gemeinnützige Rechtsform</li> <li>☑ Satzungszweck gewidmete Gewinne</li> </ul>	<b>Inklusive und nachhaltige Gesellschaft</b> <b>Selbstbestimmung &amp; Unabhängigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Unabhängigkeit von Sozialleistungen</li> <li>☑ Selbstständige Lebensführung</li> <li>☑ Sozialer Schutz</li> </ul>
<b>Hochwertige Bildung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Ausbildungsplätze</li> <li>☑ Bildungsangebote</li> <li>☑ Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>☑ Inklusiv geschulte Führungskräfte</li> </ul>	<b>Soziale Verantwortung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Engagement für guten Zweck</li> <li>☑ Vorbildfunktion Inklusion</li> <li>☑ Soziales Lernen</li> </ul>	<b>Volkswirtschaftlicher Nutzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Beitrag zur Wertschöpfung</li> <li>☑ Entlastung Staat und Sozialsysteme</li> </ul>
<b>Gute Arbeitsbedingungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>☑ Einkommen mit marktüblichem Lohn</li> <li>☑ Lange Betriebszugehörigkeit</li> <li>☑ Hohe Mitarbeitendenzufriedenheit</li> <li>☑ Arbeitsplatzbegleitende Betreuung</li> </ul>	<b>Stiftung von Nutzen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Erfüllung von Grundbedürfnissen</li> <li>☑ Hohe Kundenzufriedenheit</li> <li>☑ Langfristige Kundenbeziehungen</li> </ul>	<b>Verwirklichung von Inklusion</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Gesellschaftliches Engagement</li> <li>☑ Teilhabe und Partizipation</li> <li>☑ Barrierefreiheit</li> <li>☑ Entstigmatisierung</li> </ul>
<b>Weniger Ungleichheiten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ Hohe Diversität</li> <li>☑ Lohngerechtigkeit</li> <li>☑ Keine Diskriminierung</li> <li>☑ Chancengerechtigkeit</li> </ul>		

Abbildung 1. Anpassung der drei Dimensionen des Wirkungskompass auf ESRS (eigene Darstellung).

## 2.3. Zusatzmodul Umwelt

Zusätzlich zur Messung ihrer sozialen Wirkung haben Inklusionsbetriebe die Möglichkeit, ihre Wirkungsmessung, um ein Umweltmodul zu ergänzen. Viele Unternehmen sind in diesem Bereich oft schon aktiv oder haben ein Interesse, sich in ökologischer Hinsicht weiterzuentwickeln. Das Modul „Umweltschonende Geschäftstätigkeit“ enthält die Teilmodule „Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel“ und „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“ (siehe Abbildung 2) und kann den Wirkungskompass ergänzen.



Abbildung 2. Ergänzung des Wirkungskompass um optionale Umweltmodule (eigene Darstellung).

Während die sozialen Dimensionen den Kern der Wirkungsplattform bilden, dienen die Umweltmodule als optionale Ergänzung für Betriebe, die ihr ökologisches Engagement sichtbar machen, sich in diesem Bereich weiterentwickeln und ihre ökologischen Aktivitäten gegenüber ihren Mitarbeitenden und Kund:innen kommunizieren möchten. Die Inhalte des Moduls basieren auf den ESRS-Kriterien. Daraus wurden Maßnahmen und Metriken abgeleitet, die für Unternehmen in Bezug auf die Themenfelder „Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel“ und „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“ relevant sind. Eine Übersicht über die abgefragten Themen findet sich in Tabelle 2.

Thema	Teilaspekt	Wirkungsindikatoren
<b>Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel</b>	Anpassung an den Klimawandel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahmen zur Klimawandelanpassung (z. B. Entsiegelung, Notfallpläne)</li> </ul>
	Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umgesetzte Mobilitätsmaßnahmen</li> </ul>
	Beteiligung und Bildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahmen zur Beteiligung und Bildung von Mitarbeitenden</li> </ul>
	Klimaschutz- und -anpassungsstrategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>Festgelegte Ziele</li> <li>Umsetzung einer Klimastrategie</li> </ul>
	Energieeffizienz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umgesetzte Energieeffizienzmaßnahmen</li> </ul>
<b>Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</b>	Energieverbrauch	<ul style="list-style-type: none"> <li>Energieträger (Strom und Wärme)</li> <li>Aufschlüsselung des Energieverbrauchs</li> </ul>
	Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maßnahmen zur Kreislaufwirtschaft (z. B. Recycling, Reparaturangebote)</li> </ul>
		Abfälle

Tabelle 2. Fragen des Umweltmoduls (eigene Darstellung).

### 3. Grundlagen der Operationalisierung der Messinstrumente

Zur gesellschaftlichen Wirkungsmessung eignen sich verschiedene Instrumente und methodische Ansätze (siehe Tabelle 3). Sie greifen je nach analytischer Ebene auf verschiedene Dimensionen zurück: (1) Mikro-Ebene mit Fokus auf Individualebene (z. B. Mitarbeitende), (2) Meso-Ebene mit Fokus auf Organisationsebene (z. B. Betriebe) und (3) Makro-Ebene mit Fokus auf die Gesellschaft als Ganzes (Schober & Rauscher, 2014).

Analyseebene	Instrument der Wirkungsmessung	Abkürzung
<b>Makroebene</b>	<b>Social Return on Investment</b>	<b>SROI</b>
	Poverty Footprint	PF
	Input-Output-Modelling	IOM
	Lincoln Business Guide-Modell	LBG
<b>Mesoebene</b>	<b>Impact Reporting and Investment Standards</b>	<b>IRIS+</b>
	<b>Global Reporting Initiative</b>	<b>GRI</b>
	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
<b>Mikroebene</b>	<b>Quality of Life Impact Services</b>	<b>QOLIS</b>
	<b>Kennzahlen- und Reportinginstrument für Integrationsfirmen</b>	<b>KRI</b>
	Millennium Development Goal Scan	MDG-Scan
	Progress out of Poverty Index	PPI

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

Zur Auswahl der am besten geeigneten Instrumente wurden die in Abbildung 3 dargestellten Kriterien herangezogen. Die bisher genutzten Messinstrumente bestehen aus den Impact Reporting and Investment Standards (IRIS+), den Metriken der Global Reporting Initiative (GRI), Instrumenten der Quality of Life Impact Services (QOLIS), dem

Sozio-ökonomischem Panel (SOEP) und den Kennzahlen- und Reportinginstrumenten für Integrationsfirmen (KRI). Auch die Instrumente des Monitorings der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH (FAF) wurde genutzt. Ihre Funktion ist in der folgenden Tabelle kurz zusammengefasst (Tabelle 4).

Inhaltliche Relevanz		Methodische und praktische Eigenschaften	
Soziale Wirkung	Misst die gesellschaftlichen Effekte Ihrer Inklusionsbetriebe.	Gestaltbarkeit	Ermöglicht Anpassung an spezifische Bedürfnisse Ihrer Betriebe.
Ökonomische Wirkung	Erfasst die wirtschaftlichen Auswirkungen Ihrer Inklusionsbetriebe.	Vergleichbarkeit	Erlaubt Benchmarking mit anderen Unternehmen oder Organisationen.
Inklusionsbezug	Stellt sicher, dass spezifische Inklusions-Messgrößen enthalten sind.	Gesamtwert	Liefert einen Endwert zur gesamten Wirkung.
SDG-Bezug	Zeigt den Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele (SDGs).	Akzeptanz	Ist in Wissenschaft und Praxis anerkannt.
		Freie Verfügbarkeit	Ist öffentlich zugänglich und verursacht keine hohen Kosten.

Abbildung 3. Kriterien für die Auswahl der Instrumente der Wirkungsmessung (eigene Darstellung).

Für die KI-unterstützte Wirkungsmessung wurden die Instrumente beibehalten, jedoch wurden die GRI-Kriterien durch die European Sustainability Reportings Standards (ESRS) ersetzt. Dies war sinnvoll, weil es sich bei den ESRS um verbindliche Standards handelt, die für alle betroffenen Unternehmen im EU-Markt gelten und ebenfalls anhand eines umfassenden Kriterienkatalogs formuliert sind, der viele Überschneidungen mit den GRI-Standards aufweist. Die ESRS sind jedoch detaillierter und bieten eine nützliche Messgrundlage, um Transparenz für die Investmententscheidungen relevanter Stakeholder zu schaffen. Außerdem sollen sie es anderen Interessensgruppen ermöglichen, mehr über die ökologischen, sozialen und Unternehmensführungsaktivitäten von Unternehmen zu erfahren. Darüber hinaus wurden die freiwilligen Berichtsstandards der EU für kleine und mittelständige Unternehmen (VSME) herangezogen. Sie sind zwar weniger umfangreich als die ESRS, sind im Fall einer freiwilligen Berichterstattung jedoch relevant für die Betriebe.

Messinstrument	Erklärung	Beispiele
IRIS+	<ul style="list-style-type: none"> <li>Framework mit großer Zahl sozialer und wirtschaftlicher Metriken.</li> <li>Anpassbar an die Anforderungen von Inklusionsbetrieben.</li> </ul>	Schulungen Inklusion & Barrierefreiheit (PI7997)
QOLIS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Befragungsinstrument der European Platform for Rehabilitation (2018)</li> </ul>	Weiterbildungen für Menschen mit Behinderung

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewertet, inwiefern eine Maßnahme Auswirkungen auf die Lebensqualität einer/s Teilnehmenden hat.</li> </ul>	
KRI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennzahlen zur Leistungserfassung von Integrationsfirmen des KVJS (Kuhn et al., 2016).</li> <li>• Stellen die betriebswirtschaftliche Situation und soziale Wertschöpfung von Integrationsunternehmen dar.</li> </ul>	Fragen zu Sozialraumorientierung und Inklusion
ESRS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfassendes EU-Rahmenwerk zur verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung ersetzt GRI-Standards</li> <li>• Sollen Transparenz für Investor:innen und Stakeholder zu ESG-Themen erhöhen.</li> </ul>	Gesundheits- und Sicherheits-KPIs (S1-14)
Monitoring der FAF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systematische Erfassung und Analyse betriebswirtschaftlicher Daten von Inklusionsunternehmen in mehreren Bundesländern</li> <li>• Unternehmen erhalten Empfehlungen zur Weiterentwicklung aus der Analyse</li> </ul>	Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Maßnahmen zur arbeitsbegleitenden Betreuung
SOEP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langfristige Haushaltsbefragung in Deutschland.</li> <li>• Erfasst Lebenslagen, Teilhabe und subjektives Wohlbefinden - auch bei Menschen mit Behinderung.</li> </ul>	Lebenszufriedenheit, Erwerbsstatus, Gesundheitslage
VSME	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahmenwerk der EU zur freiwilligen Berichterstattung für kleine und mittelständische Unternehmen</li> <li>• Sollen Stakeholdern mehr Transparenz bieten, ohne Komplexität der kapitalmarktorientierten Berichtsformate zu übernehmen</li> </ul>	Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitende:r, Mitarbeitendenfluktuation

Tabelle 4. Messinstrumente zur Wirkungsmessung auf der KIWI-Plattform (eigene Darstellung).

Mithilfe der Wirkungsplattform sollen zusätzlich zu Vergleichswerten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch Benchmarks zwischen Inklusionsunternehmen gebildet werden. Das soll erlauben, dass Inklusionsbetriebe sich mit anderen ähnlichen Unternehmen vergleichen können. Zusätzlich wurden weitere Indikatoren ergänzt, um den Kontext der inklusiven Arbeit besser abbilden zu können (BMAS, 2023; SOEP, 2022). Dafür wurden Fragebögen aus dem Monitoring der Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte (FAF) hinzugezogen. Darüber hinaus wurden die bestehenden und neuen Messinstrumente gezielt um Items ergänzt, die in anderen Befragungen (z. B. mit AfB) zur Verbesserung der Fragebögen beigetragen haben. Zusätzlich wurden im Unternehmens- und Mitarbeitendenfragebogen neue Fragen ergänzt, die den Fragebogen sinnvoll erweitern. Sie ermöglichen es, auf externe Vergleichswerte zurückzugreifen, um Vergleiche herzustellen (z. B. mit Fragen aus dem Sozioökonomischen Panel und vom BMAS zur Arbeitszufriedenheit).

#### **4. Inhalte der Fragebögen**

Zur Abbildung verschiedener Perspektiven auf den Inklusionsbetrieb und dessen Wirkung wurden drei verschiedene Fragebögen genutzt. Die Ergebnisse der Fragebögen werden mittels verschiedener Perspektiven auf die gleichen Wirkungsfelder in Beziehung zueinander gesetzt und im Wirkungskompass illustriert. Durch die Befragung verschiedener Stakeholder (siehe Abbildung 4) sollen die erhobenen Daten plausibilisiert, miteinander verbunden und gegenübergestellt werden. Dadurch ergibt sich ein umfassendes Bild für die Betriebe und Weiterentwicklungspotenzial kann identifiziert werden.

Der Zeitraum der Befragung zwischen den drei Fragebögen ist identisch und entspricht dem letzten abgeschlossenen Geschäftsjahr. Zur Bereitstellung der Daten seitens der Unternehmen soll der Jahresabschluss des letzten Geschäftsjahrs genutzt werden oder eine gebuchte betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA), sofern der Jahresabschluss noch nicht vorliegt. Teilweise werden auch Kennzahlen aus dem Vorjahr abgefragt, die jedoch als solche kenntlich gemacht sind.

Darüber hinaus sind in den Fragebögen alle gestellten Fragen verpflichtend von den Unternehmen zu beantworten, sodass die Teilnehmenden den Fragebogen erst abschließen können, wenn alle Fragen beantwortet wurden. Um Verzerrungen durch willkürliche beantwortete Fragen zum Abschließen des Fragebogens zu vermeiden, wurde in allen Fragebögen die Option „Keine Angabe“ hinzugefügt. Alle Fragebögen werden vorab zu ihrer Funktionalität in einem Pretest mit Inklusionsbetrieben und ihren Mitarbeitenden und Kund:innen getestet.

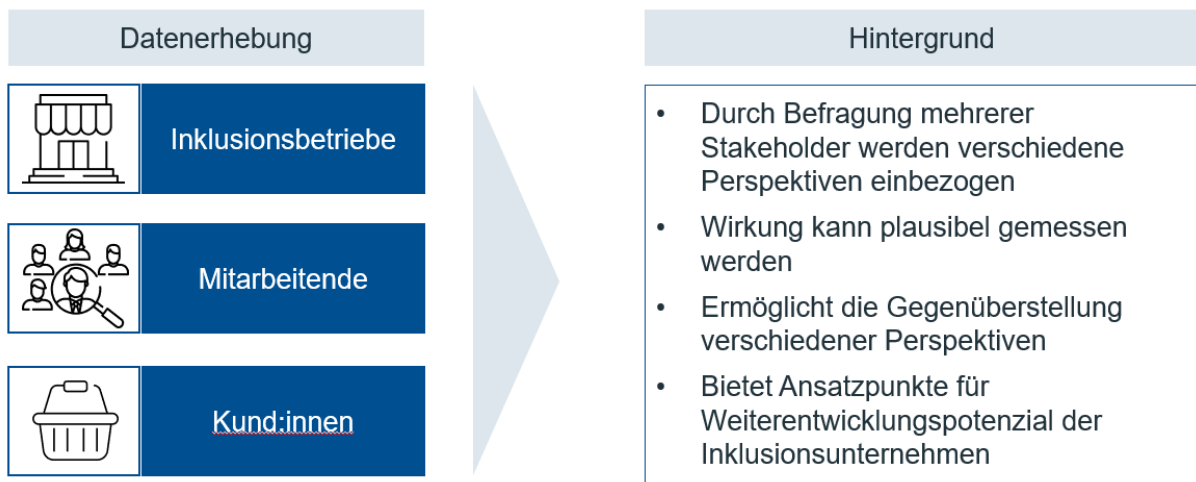


Abbildung 4. Übersicht über das Vorgehen bei der Datenerhebung (eigene Darstellung).

#### 4.1. Unternehmensbefragung

Die Befragung der Inklusionsunternehmen stellt den umfangreichsten Fragebogen dar und umfasst sechs verschiedene Abschnitte, die sich den einzelnen Bereichen des Wirkungskompass zuordnen lassen. Inhalt der Unternehmensbefragung sind primär Wirkungsindikatoren zu Unternehmenskennzahlen und Informationen zur Berechnung dieser. Grundlage für die Informationen sind das letzte abgeschlossene und vorliegende Geschäftsjahr, zu welchem dem Inklusionsbetrieb Informationen vorliegen. Außerdem werden im Fragebogen Merkmale und Leistungen der Inklusionsbetriebe mithilfe von geschlossenen Fragen erfasst. Weitere Fragen ermöglichen es, die erhobenen Informationen mit externen Vergleichsdaten zu verknüpfen und eine Bewertung aus Sicht der Inklusionsbetriebe vorzunehmen. Relevante Indikatoren sind in der folgenden Tabelle 6 dargestellt.

Bei der Abfrage der Fehlzeiten zeigte sich in der Vergangenheit, dass es unterschiedliche Möglichkeiten für die gezählten Tage gibt. Zum einen können sie inklusive und exklusive Langzeitkranker bestimmt werden. Um den Bezug zu den Vergleichswerten externer Quellen herstellen zu können, wurde der Ansatz der externen Quellen genutzt. Da das statistische Bundesamt und das wissenschaftliche Institut der AOK hier unterschiedliche Ansätze verfolgen, wurden beide Werte abgefragt, um eine differenzierte Analyse mit beiden Vergleichswerten zu ermöglichen.

Ähnliche methodische Abwägungen gab es bei der Rückflussquote. Der Indikator gibt das Verhältnis zwischen öffentlichen Rückflüssen und Förderungen an. Die Rückflussquote

zeigt somit die finanziellen Werte, die durch eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung an das Sozialsystem zurückfließen. Durch konzeptionelles Feedback von Inklusionsbetrieben wurde die Operationalisierung der Rückflussquote optimiert. Dafür werden Daten zur Förderung von Inklusionsbetrieben und die Rückflüsse ermittelt, die sich aus der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ergeben. In die Rückflussquote integrierte Förderungen sollten (1) einen Bezug zu Arbeitnehmenden (d.h. den Menschen mit Behinderung) sowie (2) einen direkten Inklusionsbezug haben und (3) als Daten für Inklusionsbetriebe verfügbar sein (siehe Abbildung 5).



Abbildung 5. Berechnung der Rückflussquote und Auswahlkriterien berücksichtigter Parameter (eigene Darstellung).

Die gleichen Kriterien gelten ebenso für die berechneten Rückflüsse. Hier wird aufgrund der hohen Komplexität eine pauschale Quote für die verschiedenen Beiträge genutzt, die durch die Beschäftigten mit Behinderung ans Sozialsystem zurückfließen. Dazu zählen die Einkommenssteuer, Krankenversicherungsbeiträge sowie Beiträge zur Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Eine Übersicht über die Parameter zur Berechnung der Rückflussquote findet sich in Tabelle 5.

Parameter öffentliche Rückflüsse:	Parameter öffentliche Förderungen:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einkommenssteuer</li> <li>• Beiträge zur Krankenversicherung (inkl. Kassenzusatzbeiträge)</li> <li>• Beiträge zur Pflegeversicherung</li> <li>• Beiträge zur Rentenversicherung</li> <li>• Beiträge zur Unfallversicherung</li> <li>• Beiträge zur Arbeitslosenversicherung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abdeckung eines besonderen Aufwands, § 217 SGB IX</li> <li>• Ausgleich außergewöhnlicher Belastungen, § 27 SchwbAV</li> <li>• Gesundheitsförderung und Weiterbildung</li> <li>• Sonstige Förderung aus öffentlichen Mitteln (z.B. EGZ)</li> <li>• Stiftungsmittel (ohne Investitionen)</li> </ul>

Tabelle 5. Parameter zur Berechnung der Rückflussquote (eigene Darstellung).

Die Summe aller Rückflüsse und Förderungen wird ins Verhältnis zueinander gesetzt und mit 100 multipliziert, um eine Quote zu bilden.

Abschnitt	Wirkungsindikatoren
Allgemeine Angaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechts- und Organisationsform</li> <li>• Branchen und Branchenschwerpunkt</li> </ul>

Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalstruktur</li> <li>• Beschäftigungsstruktur</li> <li>• Behinderungsarten</li> <li>• Schwerbehindertenquote</li> <li>• Erfahrung mit Personen mit Behinderung</li> <li>• Altersstruktur</li> <li>• Beschäftigte Frauen</li> <li>• Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit</li> <li>• Fluktuation</li> <li>• Durchschnittslohn</li> <li>• Diskriminierungsfälle</li> <li>• Betriebliche Altersvorsorge</li> </ul>
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchschnittliche krankheitsbedingte Fehltage</li> <li>• Arbeitsunfälle</li> <li>• Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und arbeitsplatzbegleitenden Betreuung</li> <li>• Nutzung der Gesundheitsangebote</li> <li>• Barrierefreiheit der Räumlichkeiten</li> </ul>
Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchschnittliche Stundenanzahl Fort- und Weiterbildung</li> <li>• Durchschnittliche Ausgaben Fort- und Weiterbildung</li> <li>• Beispiele Fort- und Weiterbildung</li> <li>• Fokus Personalentwicklungsmaßnahmen</li> <li>• Nutzung der Fortbildungsmaßnahmen</li> <li>• Regelmäßigkeit der Leistungsbeurteilung</li> <li>• (Inklusiv geschulte) Führungskräfte</li> <li>• Aufstiegschancen für schwerbehinderte Mitarbeitende</li> <li>• Übergänge in und aus dem Inklusionsbetrieb</li> </ul>
Kund:innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundenfokus</li> <li>• Partner bei Rahmenverträgen (privat/öffentlich)</li> <li>• Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung (bei Geschäftskunden)</li> <li>• Geschätzter Anteil an Stammkunden (bei Endkunden)</li> </ul>
Betriebswirtschaftliche Kennzahlen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsatz</li> <li>• Rohertrag</li> <li>• Personalkosten (AG-Brutto)</li> <li>• Förderungen</li> <li>• Sonstige Erträge und Aufwand (Gesellschafterzuschüsse)</li> <li>• Ergebnis nach Steuern</li> </ul>

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

## 4.2. Mitarbeitendenbefragung

Die Mitarbeitendenbefragung erfasst, welche Wirkungen die Beschäftigung in Inklusionsbetrieben aus Sicht der Mitarbeitenden hat. Die Struktur orientiert sich an neun 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 und auf die Aspekte des Wirkungskompass' einzahlen (siehe Tabelle 7).

Die Abfrage des eNPS (Netigate, 2023) wurde weiter hinten in der Befragung platziert, um den Befragten zu ermöglichen, sich an das Setting der Befragung zu gewöhnen, bevor sie ihre Weiterempfehlungsbereitschaft bewerten. Die genutzten Items wurden mittels positiver Formulierungen (d.h., unter Vermeidung verneinter Formulierungen) in den Fragebogen integriert, um den kognitiven Verarbeitungsaufwand so gering wie möglich und die Klarheit der Fragebögen so hoch wie möglich zu gestalten (Sonderen et al., 2013). Aus den gleichen Gründen wurde auf die Operationalisierung der Items als semantische Differenziale verzichtet.

<b>Abschnitt</b>	<b>Wirkungsindikatoren</b>
Persönliche Entwicklung und Arbeitsinhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz individueller Stärken</li> <li>• Erwerb von Fähigkeiten</li> <li>• Übernahme von Verantwortung</li> <li>• Motivierende und abwechslungsreiche, sinnstiftende Tätigkeit</li> </ul>
Arbeitsbedingungen und Beziehung zum Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung der beruflichen Entwicklung</li> <li>• Zufriedenheit mit Arbeitsumgebung, Materialien und Ausstattung</li> <li>• Kommunikation und Information</li> <li>• Unterstützung von Gesundheitsmaßnahmen</li> <li>• Arbeitsbelastung (z. B. Stresslevel, Pausenzeiten)</li> <li>• Faire Arbeitsverteilung</li> <li>• Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</li> </ul>
Teamkultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualität der Einarbeitungsprozesse</li> <li>• Chancengleichheit und Inklusion</li> <li>• Zugang zu Unterstützung</li> <li>• Partizipation und Mitgestaltung</li> <li>• Qualität der Teamarbeit</li> <li>• Kommunikation mit Führungskräften</li> <li>• Unterstützung bei Weiterbildungen</li> </ul>
Umgang miteinander	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rücksichtnahme auf persönlichen Grenzen</li> <li>• Berücksichtigung von Interessen</li> <li>• Chancengleichheit und Fairness</li> <li>• Qualität des Umgangs mit Vorgesetzten</li> </ul>
Kontakt mit Menschen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrene Anerkennung und Respekt</li> <li>• Knüpfung von neuen Kontakten</li> <li>• Kontakt zu Kolleg:innen</li> <li>• Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten</li> <li>• Zugehörigkeit zum Team</li> </ul>
Wie meine Arbeit mein Leben beeinflusst	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zufriedenheit im Leben</li> <li>• Erfahrene Gesundheitsverbesserung</li> <li>• Steigerung des Selbstvertrauens</li> <li>• Verbesserung der finanziellen Situation</li> <li>• Selbstständigkeit im Alltag</li> <li>• Soziale Inklusion</li> <li>• Klarheit über berufliche Ziele</li> </ul>
Gesamtzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zufriedenheit mit der Arbeit</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung des Unternehmens als Arbeitgeber (eNPS®)</li> </ul>
Angaben zur Arbeitsstelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsart</li> <li>• Dauer der Betriebszugehörigkeit</li> <li>• Vorherige Tätigkeit</li> <li>• Zufriedenheit gegenüber vorheriger Tätigkeit</li> </ul>
Angaben zur Person	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art der Beeinträchtigung</li> <li>• Grad der Behinderung</li> <li>• Unterstützung bei der Beantwortung</li> </ul>

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

Die verschiedenen Indikatoren werden mithilfe einer 4-Punkte-Skala abgefragt (Nein, eher Nein, eher Ja, Ja), die mithilfe von Kunin-Gesichtern illustriert werden (siehe Abbildung 6), um die Ausprägungen zu verdeutlichen. Die Skala ist an die Indikatoren des KVJS und die methodische Herangehensweise des sozioökonomischen Panels angelehnt (Kuhn et al., 2016; SOEP (2021)). In der Befragung wurde eine aufsteigende Skala verwendet, da auch dies in den genutzten Vergleichsstudien gängige Praxis war und sich in der methodischen Forschung gezeigt hat, dass dieser Skalentyp die wenigsten Verzerrungen herbeiführt (Chyung et al., 2018). Darüber hinaus wurde diese Art von Skala konsistent genutzt und nicht zwischen verschiedenen Items randomisiert, um die Befragung für die angesprochene Zielgruppe so einfach wie möglich zu halten. Gleichzeitig sollte es die Validität und Reliabilität der Messung sicherstellen.

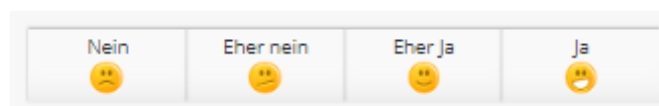


Abbildung 6. Illustration der Skala für Mitarbeitenden- und Kund:innenbefragung mit Kunin-Gesichtern.

### 4.3. Kund:innenbefragung

Die Befragung der Kund:innen erfasst die Wirkung, die Inklusionsbetriebe auf Kund:innen und ihre Geschäftsbeziehung zu den Betrieben haben (Tabelle 8). Dabei wird der Bereich „Sinnstiftende Kund:innenbeziehungen“ abgedeckt und auf eine 4-Punkt-Skala analog zur Mitarbeitendenbefragung zurückgegriffen, um eine eindeutige Positionierung der Teilnehmenden zu erreichen (d.h., forced choice) und die Skalen zwischen den Befragungen anzugleichen. Anders als bei der Mitarbeitendenbefragung wurde die Abfrage des NPS hier an den Anfang des Fragebogens gestellt (Bain & Company, 2011). Der Grund dafür ist, einen möglichst unverfälschten Eindruck von der Zufriedenheit der Kund:innen zu erhalten, bevor sie die anderen Items des Fragebogens beantworten.

Zusätzlich war das Ziel, den Umfang des Fragebogens auf ein Minimum zu reduzieren, um die Teilnahmequote seitens der Kund:innen zu erhöhen.

<b>Abschnitt</b>	<b>Wirkungsindikatoren</b>
Weiterempfehlungsbereitschaft (NPS*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wahrscheinlichkeit der Weiterempfehlung von Produkten oder Dienstleistungen des Inklusionsbetriebes</li> </ul>
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung individueller Anforderungen</li> <li>• Beschäftigung von Menschen mit Behinderung</li> <li>• Gefühl beim Kauf</li> <li>• Leistung eines sozialen Beitrags</li> <li>• Preis-Leistungs-Verhältnis</li> <li>• Qualität der Produkte und Dienstleistungen</li> <li>• Schutz der Umwelt</li> <li>• Verlässlichkeit</li> </ul>
Zufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung individueller Anforderungen</li> <li>• Inklusives Miteinander</li> <li>• Kund:innenservice</li> <li>• Preis-Leistungs-Verhältnis</li> <li>• Qualität der Produkte und Dienstleistungen</li> <li>• Verlässlichkeit</li> </ul>
Erfahrene Wirkung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgeschlossenheit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung</li> <li>• Besseres Verständnis von Behinderung und Inklusion</li> <li>• Bild von der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung</li> <li>• Einsatz für mehr Inklusion im eigenen Umfeld</li> <li>• Inklusionsbetriebe als Vorbild</li> <li>• Umgang mit Menschen mit Behinderung</li> <li>• Veränderte Prioritäten beim Kauf</li> <li>• Zunahme an Kontakt mit Menschen mit Behinderung</li> </ul>
Wirkung auf das Umfeld	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beitrag zum Gemeinwohl</li> <li>• Gestärktes Bewusstsein für Inklusion und Barrierefreiheit</li> <li>• Einbindung in die lokale Gemeinschaft</li> <li>• Wirtschaftliche Unterstützung für die Region durch Inklusionsbetriebe</li> <li>• Finanzielle Förderung von Inklusionsbetrieben</li> </ul>
Inklusionsunternehmen und Werkstätten für Menschen mit Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewusstsein für inklusive Beschäftigungsmodelle</li> <li>• Einstellung zu inklusiven Arbeitsformen</li> </ul>
Allgemeine Informationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Branche des Inklusionsbetriebes</li> <li>• Dauer der Kund:innenbeziehung</li> </ul>

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

## 5. Datenerhebung und -aufbereitung

Die Datenerhebung soll die Perspektive von Mitarbeitenden, Kund:innen und Inklusionsbetrieben darstellen, weswegen drei verschiedene Fragebögen notwendig waren. Teilnehmende Betriebe haben die Möglichkeit, jederzeit an der Befragung und

Analyse teilzunehmen. Sie haben dadurch die Chance, ihre aktuelle Wirkung auf dem Dashboard der Plattform zu verfolgen.

Zur Aufbereitung der Daten werden die Antworten aus den Fragebögen von Mitarbeitenden und Kund:innen mithilfe einer ID so verknüpft, dass sie einem Betrieb zugeordnet werden können. Dadurch wird eine Auswertung der internen Verbesserungspotenziale ermöglicht. Dennoch wird bei der Auswertung darauf geachtet, dass die Anonymität der Teilnehmenden gewahrt bleibt. Abgebrochene Fragebögen werden gelöscht und von der Analyse ausgeschlossen. Ausreißer werden entfernt, um die Robustheit und Verlässlichkeit der Ergebnisse zu fördern und Verzerrungen zu vermeiden. Für Betriebe, in denen weniger als fünf Mitarbeitende die Fragebögen ausfüllen, werden am Dashboard keine detaillierten Auswertungen zu den Mitarbeitendenbefragungen angezeigt, um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten.

### **5.1. Datenauswertung**

Die erhobenen Daten werden je Betrieb und für den jeweiligen Indikator statistisch ausgewertet und anhand der hinterlegten, gängigen Formeln auf der Plattform ausgewertet. Dabei werden betriebswirtschaftliche Daten (z. B. Fluktuation, Frauenquote) anhand der bereitgestellten Informationen bestimmt. Befragungen des Betriebs, der Mitarbeitenden und Kund:innen (z. B. eNPS und NPS, Zufriedenheit mit den Produkten) werden durch das Bilden von Mittelwerten und Verteilungen (absolut und relativ) ausgewertet und in entsprechenden Grafiken visualisiert. Die Ergebnisse werden mit den zuvor abgestimmten internen (d.h., in der Gruppe der Inklusionsunternehmen) und externen Benchmarks (d.h., in Bezug zu Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts) verknüpft.

### **5.2. Vergleichsdaten**

Die Ergebnisse der Befragungen und Analysen werden mit quantitativen Referenzwerten verglichen, um sie einzuordnen und zu überprüfen. Ebenso werden die Ergebnisse verschiedener Interessengruppen zum gleichen Wirkungsfeld im Wirkungskompass miteinander verglichen. Dieser Ansatz beruht auf der Methode der Wirkungsplausibilisierung nach Balzer (2012).

Das Betrachten von Wirkung erfordert zwar normalerweise den Einsatz von Vergleichsgruppen in einem Studiendesign, um die genaue Ursache-Wirkungsbeziehung

zu bestimmen. Allerdings können die konkreten Maßnahmen in den Betrieben nicht kontrolliert und daher nicht vollends verglichen werden. Außerdem kann die Nutzung von Vergleichsgruppen in der sozialen Arbeit moralisch kritisch gesehen werden (Ottmann & König 2018; Ottmann 2022). Aufgrund dieser Begrenzungen nutzt die KI-unterstützte Wirkungsplattform in ihrem Design Vergleichswerte zur Einordnung der Wirkung. Ein Beispiel für die Verbindung mit externen Vergleichswerten findet sich in Tabelle 9. Dabei wird nicht nur auf externe Benchmarks zurückgegriffen, deren Daten zum allgemeinen Arbeitsmarkt und Bildung frei verfügbar sind, sondern auch auf interne Benchmarks. Letztere werden anonymisiert aus den gesammelten Daten von anderen Inklusionsbetrieben gebildet und sollen die Einordnung der Ergebnisse in einer ähnlichen Vergleichsgruppe erlauben.

Wirkungsfeld	Wirkungsindikatoren Inklusionsbetriebe	Referenz	Beschreibung Referenz	Wirkungsindikatoren MA, KD oder IA
Gesundheit und Wohlergehen	Durchschn. Anzahl krankheitsbedingter Fehltage je Mitarbeiter:in	15,1 Tage	Krankheitsbedingte Fehltage pro Jahr laut Statistischen Bundesamt 2023	„Die Arbeit trägt zur Verbesserung meiner Gesundheit bei.“ (MA)
Hochwertige Bildung	Durchschn. Stundenzahl für Weiterbildungen je Mitarbeiter:in	8 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 9. Beispiel Wirkungsplausibilisierung durch Abgleich von Unternehmenskennzahlen mit Referenzwerten und Einschätzungen der wichtigsten Interessengruppen (eigene Darstellung).

### 5.3. Darstellung der Ergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung werden mithilfe der KI-unterstützten Plattform ausgewertet, visuell aufbereitet und den Betrieben durch ein Dashboard zur Verfügung gestellt. Außerdem werden sie dort mit Vergleichswerten des allgemeinen Arbeitsmarkts und aus der Gesamtheit der Befragung verglichen, um eine Einordnung der Ergebnisse zu ermöglichen. Zur Visualisierung und Einordnung der Ergebnisse wird ebenfalls der Wirkungskompass genutzt, um die Ergebnisse inhaltlich zu strukturieren und den Bezug zu den SDGs der UN herzustellen.

Mithilfe der KI (ein Large Language Model (LLM)) sollen die Ergebnisse darüber hinaus in Form eines Berichts zur Verfügung gestellt werden. Dies geschieht auf Basis definierter Regeln und einem Expertensystem, das die KI nutzt, um die Berichte zusammenstellen und mit relevanten Daten anzureichern (z. B. Vergleichsdaten). Dabei soll der Bericht flüssig und lesefreundlich sein und Vorschläge zur Verbesserung der Leistung des Betriebs liefern.

## Literaturverzeichnis

**Bain & Company (2011).** *Introducing: The Net Promoter System®.* <https://www.bain.com/insights/introducing-the-net-promoter-system-loyalty-insights/> (abgerufen am 05.05.2025)

**Balzer, L. (2012).** Der Wirkungsbegriff in der Evaluation – eine besondere Herausforderung. In G. Niedermair (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](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Leitfaden_CCMessungl.pdf) (abgerufen am 22.04.2025)

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2023).** Forschungsbericht 626: 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.* [bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/f626-entgeltsystem-wfbm.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/f626-entgeltsystem-wfbm.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (abgerufen am 05.05.2025)

**Chung, S.Y., Kennedy, M. and Campbell, I. (2018).** Evidence-Based Survey Design: The Use of Ascending or Descending Order of Likert-Type Response Options. *Perf. Improv.*, 57: 9-16. <https://doi.org/10.1002/pfi.21800>

**DIW Berlin / SOEP (Hrsg.) (2022): SOEP-Core – 2021:** Personenfragebogen, Stichproben A–L3, M1–M2 + N–Q, SOEP Survey Papers, No. 1195, *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.* [econstor.eu/bitstream/10419/269015/1/1837830959.pdf](https://econstor.eu/bitstream/10419/269015/1/1837830959.pdf) (abgerufen am 13.05.2025).

Lizenz: Creative Commons CC BY-SA 4.0 – <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

**Drencheva, A., Au, W. C., & Li Yew, J. (2023).** Working For Impact, But Failing to Experience It: Exploring Individuals' Sensemaking in Social Enterprises. *Business & Society*, 62(7), 1458-1495. <https://doi.org/10.1177/00076503221150780>

**EFRAG – European Financial Reporting Advisory Group (o. D.).** European Sustainability Reporting Standards (ESRS). [ESRS Set 1](#) (abgerufen am 13.05.2025)

**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 09.05.2025)

**Feor, L., Clarke, A., & Dougherty, I. (2023).** Social Impact Measurement: A Systematic Literature Review and Future Research Directions. *World*, 4(4), 816-837. <https://doi.org/10.3390/world4040051>

**GIIN – Global Impact Investing Network (o. D.).** IRIS+ System – Standards. <https://iris.thegiin.org/standards/> (abgerufen am 22.04.2025)

**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](https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Forschung/Praxis-Transfer-Phase/Mess-Instrumente_fuer_Integrationsfirmen/Abschlussbericht_mehrdimens-Erfassung.pdf) (abgerufen am 05.05.2025)

**Netigate (2023).** eNPS (Employee Net Promoter Score) – Wie loyal sind Ihre Mitarbeiter\*innen?. *Netigate Deutschland GmbH*. <https://www.netigate.net/de/articles/human-resources/employee-net-promoter-score-enps-wie-loyal-sind-ihre-mitarbeiter/> (abgerufen am 03.03.2025)

**Ottmann, S. (2022).** Wirkungsorientierung als ein Leitprinzip in Leitbildern der Sozialen Arbeit. *Soziale Wirkung*. <https://blog.soziale-wirkung.de/2022/12/21/wirkungsorientierung-leitprinzip-leitbild-soziale-arbeit/> (abgerufen am 22.04.2025)

**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. <https://doi.org/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](https://www.phineo.org/uploads/Downloads/PHINEO_Engagement_mit_Wirkung.pdf) (abgerufen am 22.04.2025)

**Romansky, L., Garrod, M., Brown, K., & Deo, K. (2021).** How to measure inclusion in the workplace. *Harvard Business Review*, 27, 1-7.

**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.

**Sobottke, M., Leuschen, S., & Scharf, L. (2022).** Erfolgsfaktor Nachhaltigkeit in der Sozialwirtschaft. Band 1: Anforderungen der sozialökologischen Transformation an die Sozialwirtschaft. *Bank für Sozialwirtschaft AG*. <https://www.sozialbank.de/marktreports> (abgerufen am 02.06.2025)

**SIGU - Plattform für Soziale Innovationen und Gemeinwohlorientierte Unternehmen (2024).** Publikationen zur Wirkungsmessung und zur Messung von sozialer Innovation. *SIGU-Plattform*. <https://sigu-plattform.de/wissenschaft/spotlight-wissenschaft/spotlight-wissenschaft-januar-2024-publikationen-zur-wirkungsmessung-und-zur-messung-von-sozialer-innovation/> (abgerufen am 22.04.2025)

**Sonderen Ev, Sanderman R, Coyne JC (2013).** Ineffectiveness of Reverse Wording of Questionnaire Items: Let's Learn from Cows in the Rain. *PLoS ONE* 8(7): e68967. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0068967>

**Statistisches Bundesamt (2021).** Identifikation mit der Arbeit – Dimension 7 der Qualität der Arbeit. *Statistisches Bundesamt (Destatis)*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/identifikation-arbeit.html> (abgerufen am 13.05.2025)

**Statistisches Bundesamt (2021).** Weiterbildung in Unternehmen 2021. *Statistisches Bundesamt (Destatis)*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.pdf> (abgerufen am 22.04.2025)

**Statistisches Bundesamt (2023).** Krankenstand. Durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland. *Statistisches Bundesamt (Destatis)*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html> (abgerufen am 22.04.2025)

**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.*

<https://www.behindertenrechtskonvention.info/#3-crpd-vertragstexte> (abgerufen am 05.05.2025)

**United Nations (o. D.).** Sustainable Development Goals (SDGs) and Disability. *United Nations.* <https://www.un.org/development/desa/disabilities/about-us/sustainable-development-goals-sdgs-and-disability.html> (abgerufen am 13.05.2025)