

Studie

# Inklusive Arbeit im Mittel- stand in Rheinland-Pfalz

Stand - Erfahrungen - Herausforderungen - Bedarfe

Gefördert durch:



**Rheinland-Pfalz**

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,  
SOZIALES, TRANSFORMATION  
UND DIGITALISIERUNG

# Impressum

**Institut für Management und Innovation (IMI)  
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft  
Ludwigshafen**

Ernst-Boehe-Straße 4 - 6  
67059 Ludwigshafen am Rhein  
T: 0621 5203 259  
E: [imi@hwg-lu.de](mailto:imi@hwg-lu.de)  
<https://imi.hwg-lu.de>

Verantwortlich:  
Philipp Tachkov, Vilja Berner

© Institut für Management und Innovation (IMI),  
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft  
Ludwigshafen

März 2026

Es gelten folgende Bildquellen:  
Colourbox, HWG Ludwigshafen



Diese Forschungsarbeit wurde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt ausschließlich bei den Autoren bzw. beim Institut für Management und Innovation (IMI). Die darin vertretenen Positionen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Förderinstitution wieder.

Alle Rechte bleiben vorbehalten. Eine Vervielfältigung oder Verbreitung des Berichts oder von Teilen daraus ist mit Quellenangabe zulässig. Jede weitergehende Nutzung über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus bedarf der Zustimmung des IMI. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird keine Gewähr übernommen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Das Wichtigste auf einen Blick</b> .....	1
<b>1. Ausgangslage</b> .....	3
<b>2. Ziel und Methodik</b> .....	4
<b>3. Zum aktuellen Stand</b> .....	6
3.1 Initiativen der Politik/von öffentlichen Einrichtungen.....	6
3.2 Initiativen von Interessensvertretungen und Vereinen.....	7
3.3 Initiativen der Wirtschaft.....	7
3.4 Forschung.....	8
3.5 Fazit: „Forschungslücke“.....	9
<b>4. Expertinnen- und Experteninterviews</b> .....	10
4.1 Methodik.....	10
4.2 Ergebnisse.....	12
4.3 Diskussion.....	23
<b>5. Unternehmensumfrage</b> .....	24
5.1 Methodik.....	24
5.2 Beschreibung der Stichprobe.....	25
5.3 Ergebnisse.....	28
<i>Inklusionsziele und -gründe</i> .....	28
<i>Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung, Erfahrungen</i> .....	31
<i>Informationsbeschaffung</i> .....	35
<i>Kenntnis und Nutzung von Beratungsangeboten und Förderungen</i> .....	38
<i>Infrastruktur und Maßnahmen</i> .....	44
<i>Verbesserungsbedarfe und -wünsche</i> .....	52
5.4 Detailbetrachtung unterschiedlicher Strategietypen.....	55
<b>6. Handlungsschwerpunkte</b> .....	64
<b>7. Schlussbemerkung</b> .....	74
<b>Quellenverzeichnis</b> .....	75
<b>Weiterführende Literatur</b> .....	77
<b>Anhänge</b> .....	80

# Das Wichtigste auf einen Blick

**Gegenstand der Studie** ist die Frage nach dem derzeitigen Status der Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderungen in rheinland-pfälzischen Mittelstandsunternehmen und durch welche Maßnahmen sie gefördert werden kann. Hintergrund ist die immer noch unzureichende Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen trotz vielfältiger Anstrengungen und bestehender gesetzlicher Vorgaben (z.B. § 154 SGB IX). Da insbesondere zur Situation bei mittelständischen Betrieben bislang wenig quantitative Daten vorliegen, soll diese Lücke geschlossen und eine fundierte Grundlage für zukünftige Entwicklungen geschaffen werden.

**Ziel der Studie** war es somit, anhand einer direkten Datenerhebung bei mittelständischen Unternehmen in Rheinland-Pfalz Erkenntnisse zu wichtigen Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Teilhabe zu gewinnen und eine aktuelle Wissensbasis zum Thema inklusive Arbeit zu erstellen. Zum einen sollten empirische Daten zum Ist-Stand (u.a. Inklusionsziele und -strategie, aktuelle Beschäftigung und Erfahrungen, Informationsverhalten, Ressourcen, Infrastruktur und Maßnahmen, Unterstützungsbedarfe) gewonnen werden, zum anderen aus den Daten und Informationen abgeleitete Schlussfolgerungen (Handlungsschwerpunkte, s.u.) für Maßnahmen zur Stärkung der Inklusion im Mittelstand gezogen werden (siehe Kapitel 2 Ziel und Methodik).

Diese Arbeit wurde ermöglicht durch eine Förderung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung Rheinland-Pfalz.

## Methodik

Nach einer fokussierten Literaturbetrachtung existierender Arbeiten (s. Kapitel 3 Zum aktuellen Stand)

wurden in einem ersten Schritt qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft durchgeführt, um aktuelle Herausforderungen zu identifizieren. Daran anschließend wurde eine Umfrage unter Führungskräften von 128 mittelständischen Unternehmen in Rheinland-Pfalz mit einem standardisierten elektronischen Fragebogen durchgeführt (siehe Kapitel 2 Ziel und Methodik, Kapitel 4 Expertinnen- und Experteninterviews und Kapitel 5 Unternehmensumfrage). Aus den Resultaten wurden sieben Handlungsschwerpunkte identifiziert und Handlungsoptionen beschrieben (siehe Kapitel 6 Handlungsschwerpunkte). Auszüge aus den Ergebnissen wurden zudem im Forum „Arbeiten mit Behinderung“ des Landes Rheinland-Pfalz vorgestellt und mit Fachleuten verschiedener Institutionen diskutiert. Die Studie und insbesondere die Ergebnisse der Unternehmensumfrage liefern ein aktuelles Abbild von Situation, Herausforderungen, Herangehensweisen und Unterstützungsbedarfen des Mittelstands bei Fragen der Inklusion. Sie erhebt dabei keinen Anspruch auf uneingeschränkte Verallgemeinerbarkeit auf die Grundgesamtheit aller Betriebe, ermöglicht aber fundierte tendenzielle Aussagen zu typischen Aspekten und Fragestellungen.

## Ergebnisse

*Expertinnen- und Experteninterviews (siehe Kapitel 4), ausgewählte Aspekte:*

Mittelständische Unternehmen verfügten oft nur über eingeschränkte Kenntnisse zu inklusiven Beschäftigungsmöglichkeiten und Förderprogrammen. Unsicherheiten bestünden bei Ressourcenplanung, Gestaltung von Praktika oder begleiteten Arbeits-

plätzen sowie bei der Übertragbarkeit von Vorgehensweisen größerer Unternehmen. Die Informationslandschaft der Unterstützungsangebote sei zudem unübersichtlich, insbesondere für KMU. Auch der Grad bereits realisierter Barrierefreiheit variere stark. Informationsdefizite, Vorurteile und rechtliche oder finanzielle Unsicherheiten stellten zentrale Hürden dar. Trotz Fachkräftemangel erkennen viele Unternehmen das Potenzial von Menschen mit Behinderungen noch nicht vollständig.

*Unternehmensumfrage (siehe Kapitel 5), ausgewählte Aspekte:*

76 % der befragten Unternehmen geben an, in ihrem Unternehmen Menschen mit (Schwer-)Behinderungen in regulärer Anstellung zu beschäftigen. Bei KMU sind es allerdings nur etwa 64 %, während der Anteil bei den größeren mittelständischen Unternehmen 90 % beträgt.

Die häufigsten genannten Inklusionsziele sind der Erhalt der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter, die Erfüllung der Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen, Information/Sensibilisierung von Beschäftigten zum Thema Inklusion und die Verbesserung der Barrierefreiheit.

Der Hauptgrund für ihr Inklusionsengagement ist für mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen die Erfüllung der Beschäftigungsquote. Andere wichtige Gründe sind die Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur oder die Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften.

Fast die Hälfte der Befragten, deren Unternehmen keine Inklusionsziele verfolgen, geben eine geringe Priorität des Themas als Grund dafür an. Weitere wichtige Gründe sind das Fehlen einer (klaren) Inklusionsstrategie sowie Ressourcen- und Zeitmangel.

Die am häufigsten genannten posi-



tiven Erfahrungen sind die „Erweiterung des Blickwinkels, Verbesserungen bei Kreativität/Innovation durch unterschiedliche Perspektiven“ und „Positive Auswirkungen auf das Betriebsklima, soziale Bereicherung, Förderung Zusammenhalt“. Als negative Erfahrungen werden v.a. bauliche/technische/organisatorische Hürden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit, geeigneten Arbeitsumgebungen etc., sowie unpassende Förderangebote genannt.

Der größte Informationsbedarf besteht in Bezug auf Fördermittel und deren Beantragung, zu konkreten Ansprechpersonen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Grundsätzlich besteht aber in allen abgefragten Kategorien ein hoher Informationsbedarf. Dabei zeigt sich bei den befragten KMU-Führungskräften ein insgesamt weniger ausgeprägtes Informationsinteresse als bei den Vertretern größerer Unternehmen.

Die bekanntesten Inklusions-Beratungsangebote sind diejenigen der Bundesagentur für Arbeit, des Integrationsamts des Landes RLP und das der Deutschen Rentenversicherung.

Das Beratungsangebot der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) ist im Vergleich noch wenig bekannt.

Die bekanntesten Förderangebote sind der Eingliederungszuschuss für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und der Zuschuss für Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen. Allerdings sind andere, wichtige BA-Angebote wie die Probebeschäftigung oder die Unterstützte Beschäftigung deutlich weniger bekannt.

Als Verbesserungswünsche werden unter anderem bessere Informationen zu Förderprogrammen und finanziellen Zuschüssen, intensivere Kooperationen mit öffentlichen Stellen und mehr Angebote zur Information von Führungskräften und Beschäftigten genannt.

Unterschiede in Abhängigkeit von Unternehmensgröße, aktuellem Inklusionsstatus oder auch Verantwortungsbereich illustrieren die Bedeutung einer differenzierten Betrachtungsweise.

*Handlungsschwerpunkte (siehe Kapitel 6), ausgewählte Aspekte:*

Sieben identifizierte Handlungsschwerpunkte beleuchten die aktuelle Situation und gehen auf mögliche Wege zur Verbesserung aus Unternehmenssicht ein. Dabei werden generelle Handlungsoptionen, „Quick-wins“ und eher mittelfristig umsetzbare Möglichkeiten skizziert. Die Handlungsschwerpunkte umfassen die folgenden Bereiche:

A.1 Bewusstsein für Inklusion und Inklusionsziele

A.2 Inklusions-Voraussetzungen („Inklusions-Readiness“)

B.1 Informationsbeschaffung und -defizite

B.2 Bekanntheit und Nutzung von institutionellen Beratungsangeboten und Förderungen

C. Kontakt und Matching von Arbeitgebern und Menschen mit Schwerbehinderung

D. Inklusion und Inklusionserfolg messen, steuern, dokumentieren

E. Organisationales Lernen und Wissenstransfer.

# 1. Ausgangslage

Die Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderung ist im letzten Zeitraum, für den amtliche Daten vorliegen, etwas angestiegen. So ist die Anzahl der Pflichtarbeitsplätze, die mit schwerbehinderten Menschen besetzt sind, in beschäftigungspflichtigen Unternehmen und Behörden mit mehr als 20 Arbeitsplätzen in Rheinland-Pfalz auf 40.738 im Jahr 2023 gewachsen, was einen Anstieg gegenüber 2018 von 4,3 % entspricht<sup>1</sup>.

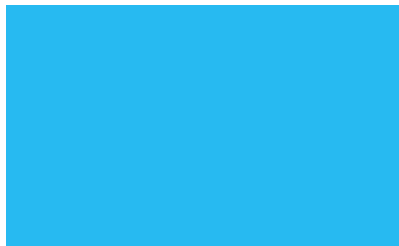
Über gesetzliche Vorgaben wird versucht, Einfluss auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu nehmen. So sind Betriebe ab einer jahresdurchschnittlichen Größe von 20 bis 39 Mitarbeitenden nach § 154 SGB IX gesetzlich verpflichtet, mindestens eine Person mit einer Schwerbehinderung zu beschäftigen.

Ab einer Größe von 40 bis 59 Mitarbeitenden steigt die Verpflichtung auf zwei Menschen mit Schwerbehinderung. Ab 60 Beschäftigten müssen fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Schwerbehinderung oder anderen anrechnungsfähigen Personen besetzt sein. Dass die Herausforderung damit nicht zu lösen ist, zeigt sich jedoch u.a. daran, dass bundesweit in etwa ein Viertel aller Pflichtarbeitsplätze – in Summe über 300.000 Stellen – im Jahr 2021 nicht besetzt wurden<sup>2</sup>.



Insgesamt wird von ca. 45.000 Unternehmen ausgegangen, die unter die Beschäftigungspflicht fallen, aber keine schwerbehinderten Beschäftigten haben<sup>3</sup>.

Andererseits führen bestimmte Entwicklungen und Trends dazu, dass Unternehmen ein gesteigertes Interesse entwickeln, Menschen mit Behinderung qualifizierte Arbeitsplätze zu bieten. Darunter fällt zum Beispiel der auch für den Mittelstand immer wichtiger werdende Nachweis von sozialen Verbesserungen im Rahmen der ESG-Performance, auch wegen der forcierten Steigerungen der Reporting-Anforderungen (vgl. zum Beispiel die Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD).



Ein anderer Punkt ist die in vielen Branchen und Regionen schwierige Fachkräftegewinnung, die mit verbesserter Barrierefreiheit und generell stärkerer Ausrichtung auch auf Menschen mit Behinderung unterstützt werden kann<sup>4</sup>.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, zu betrachten, wie über bestehende Instrumente hinaus die Inklusion von Menschen mit Behinderung in Arbeit gefördert und dabei ggf. auch neue Wege beschritten werden können. Ein Beispiel sind Projekte, die direkt auf Betriebe zugehen und anhand verschiedener Angebote dafür sor-

gen, dass Unternehmen ihre Inklusionskompetenz erhöhen und mehr Möglichkeiten für inklusive Beschäftigung schaffen (siehe zum Beispiel *Innoklusio*<sup>5</sup>).



Um neue Vorhaben und Instrumente zur Förderung inklusiver Arbeit fundiert entwickeln zu können, sind belastbare Informationen zur aktuellen Situation erforderlich, insbesondere in Bezug auf mittelständische Betriebe.

Aktuell sind entsprechende Daten und Informationen, insbesondere quantitativer Art, eher spärlich. Dies gilt insbesondere, wenn es um spezifische Fragestellungen geht, die nicht durch bestehende Datenquellen, wie zum Beispiel die amtliche Statistik, abgedeckt werden. Generell kann konstatiert werden, dass es an zahlenbasierten Analysen fehlt.

Zum Zeitpunkt der Konzeption der Studie lag keine aktuelle empirische Arbeit vor, die anhand einer direkten Datenerhebung bei Unternehmen in Rheinland-Pfalz Erkenntnisse zu wichtigen Fragen im Zusammenhang mit der Inklusion in Betrieben liefert.

1 Statistik der Bundesagentur 2025

2 Hensen, Trögeler 2023

3 Lichter, Ehlert-Hoshmand 2023

4 Mehrhoff, Becker 2020

5 Dialogue Social Enterprise GmbH 2023

## 2. Ziel und Methodik

Ziel der Forschungsarbeit war es, eine empirische Studie zum Thema inklusive Arbeit bei Unternehmen in Rheinland-Pfalz durchzuführen, um eine aktuelle Wissensbasis zu definierten Fragestellungen zu gewinnen.

Da insbesondere im Mittelstand ungenutzte Potenziale liegen, sollte die Untersuchung auf mittelständische Betriebe, insbesondere auch KMU nach EU-Definition, ausgerichtet werden. Insbesondere sollte die Studie Primärdaten auf Basis einer Erhebung bei rheinland-pfälzischen Unternehmen zu derzeitigem Stand, Strategie und Maßnahmen im Kontext inklusiver Arbeit gewinnen.

Die so erstellte Wissensbasis sollte den Akteuren im Bereich Inklusion und berufliche Teilhabe im Land, neben der Landespolitik auch zuständige öffentliche Stellen, mit dem Thema befasste gemeinnützige und private Institutionen sowie die Wirtschaft, zur Verfügung stehen, um zukünftige Strategie- und Maßnahmenentscheidungen auf ein stärker faktenbasiertes Fundament stellen zu können. Auch sollten konkrete Hinweise für neue oder weiterentwickelte Maßnahmen zur Förderung der inklusiven Arbeit abgeleitet werden.

Die Untersuchung erfolgte in vier Schritten:

**1 Grundlagen:** Zuerst erfolgte eine kompakte und fokussierte Literaturbetrachtung zur Fundierung anschließender Arbeitsschritte. Es wurden relevante aktuelle Quellen aus Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Forschung ausgewertet, um die Arbeit auf vorhandenem Wissen und Erfahrungen aufzubauen (s. Kapitel 3 Zum aktuellen Stand).

**2 Qualitative Vorstudie:** Durch eine Interviewreihe mit ausgewählten Fachpersonen wurde das Erfahrungswissen wichtiger Akteurinnen und Akteure im Bereich inklusiver Arbeit innerhalb und außerhalb von Rheinland-Pfalz genutzt, um Hinweise für die Ausgestaltung der Unternehmensumfrage zu erhalten, insbesondere zu Aspekten, die sich nicht in ausreichender Form aus der Literatur erschließen lassen. Die Fragestellungen der Vorstudie beziehen sich unter anderem auf Erfahrungswerte bei der Inklusion im Mittelstand, spezifische Hemmnisse und Herausforderungen, mögliche vorhandene Rekrutierungsstrategien sowie Bedarf an Arbeitsplatzanpassungen, Unterstützungsprogrammen und Netzwerken (s. Kapitel 4 Expertinnen- und Experteninterviews).

**3 Quantitative Hauptstudie:** Nach Abschluss der Vorstudie wurde unter rheinland-pfälzischen Mittelstandsunternehmen eine standardisierte Online-Umfrage durchgeführt, um den aktuellen Stand der Inklusion, Erfahrungen, Herausforderungen und Bedarfe zu ermitteln. Als Erhebungsinstrument wurde ein elektronischer Fragebogen entwickelt, der eine an das Antwortverhalten angepasste Fragensteuerung erlaubte. Auskunftgeber waren Führungskräfte, die (in verschiedenen Positionen und Verantwortlichkeiten) mit der Thematik der inklusiven Arbeit befasst sind. Als Auswahlgrundlage für die zu bildende Stichprobe dienten öffentlich verfügbar Quellen wie Unternehmensdatenbanken und berufliche soziale Netzwerke (s. Kapitel 5 Unternehmensumfrage).

**4 Analyse – Ableiten von Schlussfolgerungen:** Auf Basis des anhand der vorangegangenen drei Schritte ermittelten Wissensstandes wurden Handlungsschwerpunkte für die rheinland-pfälzische Inklusionspolitik abgeleitet. Diese beinhalten Schlussfolgerungen für Maßnahmenoptionen, die zur Förderung der inklusiven Arbeit bei mittelständischen Unternehmen ergriffen werden können. Um der Ausrichtung der Studie auch in diesem Punkt Rechnung zu tragen, wurde explizit die Perspektive der Unternehmen eingenommen. Eine Unterscheidung in „Quick-wins“ und eher mittelfristig umsetzbarer Maßnahmenoptionen ermöglicht eine differenzierte Sicht auf Möglichkeiten in Abhängigkeit von Zeithorizont und Aufwand (s. Kapitel 6 Handlungsschwerpunkte).



# 3. Zum aktuellen Stand

Das Screening und die Auswahl der Publikationen erfolgte im Rahmen einer breit angesetzten Recherche in einschlägigen Online-Datenbanken wie Wiley Online Library, Google Scholar, ScienceDirect oder Springer-Link. In der Literaturrecherche wurde eine Stichwort- und Kombinationsuche mit den folgenden Begriffen durchgeführt: „Inklusion“, „Inklusive Arbeit“, „berufliche Teilhabe“, „Mittelstand“, „KMU“, „Rheinland-Pfalz“, „RLP“. Die Suchkomponenten wurden bei der Recherche auf unterschiedliche Art und Weise mithilfe der booleschen Operatoren AND, OR und NOT miteinander verknüpft, um in den Datenbanken möglichst passende Publikationen herauszufiltern.

Die gesichteten Publikationen wurden in dem Literaturverwaltungs- und Wissensorganisationsprogramm Citavi organisiert. Die Publikationen wurden dort zum einen in Kategorien anhand der bereits vorgestellten Fragestellungen sortiert, zum anderen in Schlagwörtern. Diese Schlagwörter ermöglichen eine individuellere und themenspezifischere Sortierung. Beispiele der verwendeten Schlagwörter sind *Arbeitgeber/Unternehmen*, *Ausgleichsabgabe*, *Empirische Studie Priorität 1 bzw. Priorität 2*, *Fallbeispiel/Praxisbericht* oder *Internationaler Vergleich*.

Nach Abschluss der Literaturrecherche waren auf Citavi **67 Publikationen** gespeichert.

Die Ergebnisse werden in den nachfolgenden Kapiteln vorgestellt.

## 3.1 Initiativen der Politik/ v. öffentlichen Einrichtungen

Die Verantwortung für die Förderung von Inklusion am Arbeitsplatz liegt im MASTD. Maßgeblicher Steuerungsmechanismus ist dabei der *Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*, der kontinuierlich fortgeschrieben wird und insbesondere die Verbesserung von Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen in den Mittelpunkt stellt<sup>6</sup>.

Mit der Umsetzung betraut ist die *Landesbeauftragte für die Belange von Menschen mit Behinderungen* Ellen Kubica. Ihr vorrangiges Ziel ist die Überwindung von Sonderstrukturen. Für das Vortreiben einer inklusiven Ausrichtung der Arbeitswelt tritt sie in den Dialog mit Vertretungen aus Wirtschaft und Selbstvertretungsorganisationen<sup>7</sup>. Unterstützt wird sie u.a. durch den *Landesteilhabebeirat*, der Empfehlungen zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes und zur Stärkung inklusiver Beschäftigung erarbeitet<sup>8</sup>.

Die *Integrationsfachdienste Berufs begleitende Dienste* sind ein wichtiges Instrument zur Sicherung der nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben in Rheinland-Pfalz. Diese vom Integrationsamt Rheinland-Pfalz beauftragten Dienste unterstützen sowohl Menschen mit Schwerbehinderung als auch deren Arbeitgeber bei der Stabilisierung bestehender Arbeitsverhältnisse. Die Leistungen umfassen u.a. individuelle Beratung, Konfliktklärung,

Begleitung bei gesundheitlichen Krisen sowie Unterstützung bei technischen oder organisatorischen Anpassungen am Arbeitsplatz<sup>9</sup>.

Um Dienststellen des Landes gezielt zu unterstützen und somit die berufliche Teilhabe voranzutreiben, fördert das MASTD die Einstellung schwerbehinderter Menschen mittels des *Programms zur Beschäftigung Arbeitsloser schwerbehinderter Menschen im Landesdienst*. Im Rahmen dieser Förderung übernimmt das MASTD u.a. die vollständigen Beschäftigungskosten dieser Personen bei unbefristeten Einstellungen für bis zu drei Jahre<sup>10</sup>.

Mit dem jährlich vergebenen Landespreis *Inklusion.Plus* würdigt das Land Rheinland-Pfalz zudem Unternehmen, die sich in besonderer Weise für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung einsetzen. Die Auszeichnung ist Teil einer landesweiten Sichtbarkeits- und Anerkennungsstrategie für inklusive Personalpolitik<sup>11</sup>.

Unabhängig von der Landesregierung stehen Unternehmen in Rheinland-Pfalz die *Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)* zur Verfügung. Sie bieten Arbeitgebern u.a. gezielte Beratung zu Fördermöglichkeiten, technische Anpassungen, Arbeitsplatzgestaltung und rechtlichen Fragen<sup>12</sup>. Getragen und koordiniert werden die EAA durch die *Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)*<sup>13</sup>.

6 Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung a

7 Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung b

8 Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung c

9 Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung d

10 Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung e

11 Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung

12 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen a

13 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen b

Die BIH koordiniert die Arbeit verschiedener Institutionen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene und zielt dabei auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt ab. Zu ihren Aufgaben gehört die Erstellung von Arbeitsgrundlagen, die Erarbeitung von Empfehlungen sowie die Überwachung der Einhaltung und Weiterentwicklung des Behinderten- und Entschädigungsrechts<sup>14</sup>.

Einen an dieser Stelle zu nennen den Partner ist die von dem Institut der deutschen Wirtschaft betriebene Plattform *REHADAT*. Unter dem Motto „Berufliche Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ stellt REHADAT mehrere Portale, Apps und Seminare, sowie insbesondere Publikationen und Informationsmaterialien zu Themen wie Bildung und Qualifizierung, Förderung und Ausgleich sowie dem Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung<sup>15</sup>.

Bei der *Bundesagentur für Arbeit* können Unternehmen finanzielle Unterstützung in Form eines Eingliederungszuschuss für die Einstellung und Beschäftigung sowie für die Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderung<sup>16</sup> beantragen. Außerdem bieten sie die Möglichkeit zur Probebeschäftigung, bei der die Personalkosten der angestellten Person für bis zu drei Monate von der Bundesagentur übernommen werden<sup>17</sup>.

### 3.2 Initiativen von Interessensvertretungen und Vereinen

In Bezug auf zivilgesellschaftliche Organisationen ist u.a. das *Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen Mainz e.V.* zu nennen. Ihre Arbeit fokussiert die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in ihrer gesellschaftlichen Teilhabe. Gleichzeitig berät es Unternehmen bei Fragestellungen zum Übergang Schule-Beruf, der beruflichen Inklusion sowie des barrierefreien Bauens und Gestalten der Umwelt<sup>18</sup>. Als Mitgliedsverband ist es Teil der bundesweit agierenden *Interessensvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL)*, deren Ziel die Stärkung und Emanzipierung behinderter Menschen ist<sup>19</sup>.

Weitere zivilgesellschaftliche Organisationen in Rheinland-Pfalz richten sich ausschließlich an Menschen mit Behinderungen, z.B. die *Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen RLP e.V.* oder der *Sozialverband VdK Rheinland-Pfalz e.V.* Wenngleich auch sie einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Teilhabe leisten, indem sie Menschen mit Behinderungen u.a. zu Förderungsangeboten und Arbeitsvermittlung beraten, richtet sich ihre Arbeit nicht an die Zielgruppe dieser Studie, weshalb sie im weiteren Verlauf nicht weiter berücksichtigt werden können.

### 3.3 Initiativen der Wirtschaft

Die Deutsche Industrie- und Handelskammer stellt im Rahmen der Umsetzung der UN-Behindertenkonvention die Informationsplattform *Inklusion gelingt!* zur Verfügung. Dort haben Unternehmen die Möglichkeit, sich über Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu informieren. Darüber hinaus bietet sie die Gelegenheit, erfolgreiche Praxisbeispiele, aktuelle Themen, Veranstaltungstipps sowie Hinweise auf neue Publikationen zu präsentieren<sup>20</sup>.

Mitgliedsunternehmen der vier rheinland-pfälzischen IHKs erhalten insbesondere im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)<sup>21</sup>, des Arbeitsschutzes<sup>22</sup>, oder der Fachkräftesicherung<sup>23</sup> Beratungs- und Informationsmöglichkeiten zu betrieblicher Inklusion. Oft wird dabei direkt auf die Angebote der EAA hingewiesen<sup>24</sup>. Gleiches gilt für die vier Handwerkskammern in Rheinland-Pfalz.

Neben den Kammern können Unternehmen Beratungsleistungen und Unterstützung von Dienstleistern in Anspruch nehmen. Ein Beispiel ist das *ATRIUM der Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen aus Mainz*. Neben den an Arbeitnehmer gerichteten Leistungen beraten sie Unternehmen bei der Implementierung von individuellen BGM-Maßnahmen und unterstützen bei deren Planung, Durchführung und Evaluation<sup>25</sup>. Die Gesellschaft *PRO INKLUSIO* bietet ähnliche Leistungen: Sie begleiten

14 Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e.V.

15 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

16 Bundesagentur für Arbeit 2025a

17 Bundesagentur für Arbeit 2025b

18 Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen, Mainz e.V.

19 Interessensvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.

20 DIHK

21 z.B. IHK Pfalz a

22 z.B. IHK Pfalz b

23 z.B. IHK Koblenz

24 z.B. IHK Trier 2024

25 ATRIUM der Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen gGmbH 2025

Unternehmen u.a. bei der Einführung und Umsetzung maßgeschneiderter Maßnahmen im Rahmen des BGM, des Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Betrieblichen Sozialberatung<sup>26</sup>.

Einige Unternehmen schließen sich in bundesweiten Netzwerken zusammen, um die berufliche Inklusion voranzutreiben. Zwei Beispiele hierfür sind das *Inklusive Unternehmensnetzwerk e.V.* und das *UnternehmensForum*. Während das Inklusive Unternehmensnetzwerk interessierten Unternehmen v.a. Beratung und Unterstützung zu Inklusionsfragen bietet<sup>27</sup>, sieht sich das UnternehmensForum als Austauschplattform und Interessensvertretung<sup>28</sup>.

An Inklusion ausgerichtete und interessierte Unternehmen können sich zudem auf dem *Inklusiva-Kongress* mit Expertinnen und Experten aus Politik, Gesundheitswesen und der Selbsthilfe sowie mit Menschen mit Behinderungen selbst austauschen. Mithilfe von Diskussionen, Vorträgen und Workshops sollen Fragen der inklusiven Ausgestaltung von Arbeit, Bildung und Gesundheit getroffen werden. Der nächste Kongress findet im Herbst 2026 in Mainz statt<sup>29</sup>.

### 3.4 Forschung

Bei der Betrachtung von wissenschaftlichen Publikationen wurden **31 Forschungsarbeiten** eingeschlossen, die sich mit der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am deutschen Arbeitsmarkt befassen. Die Tabelle, welche in Anhang 1 einzusehen ist, präsentiert Titel, Autorin/Autor, Institution, Methodik und Stichprobe der eingeschlossenen Publikationen. Bei den durchführenden Institutionen

handelt es sich überwiegend um universitäre Einrichtungen, z.B. dem *Institut für Technologie und Arbeit der TU Kaiserslautern* oder dem *Institut für empirische Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg*. Andere sind staatliche bzw. halbstaatliche Institutionen (z.B. das *Bundesinstitut für Berufsbildung*), renommierte Forschungsinstitute (z.B. das *Institut der deutschen Wirtschaft*), gesellschaftliche Verbände (z.B. *Aktion Mensch*) sowie Daten- und Marktanalyseinstitute wie *STATISTA* oder das *SINUS-Institut*.

Thematisch behandeln die Studien insbesondere den Stand der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der deutschen Arbeitswelt. Dabei stehen Beschäftigungschancen, strukturelle Barrieren und erfolgreiche Praxisbeispiele im Mittelpunkt der Betrachtungen. Neben allgemeinen Analysen zur Arbeitsmarktbeteiligung werden auch spezifische Sektoren wie das Handwerk sowie internationale Vergleiche untersucht.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der betrieblichen Inklusion: Einflussfaktoren im Unternehmen, die Rolle der Schwerbehindertenvertretung und die Auswirkungen der Digitalisierung werden ebenso untersucht wie Potenziale durch Homeoffice. Weitere Studien beleuchten die Ausbildungssituation und identifizieren Hindernisse bei der Rekrutierung. Zudem wird auf bestehende Diskriminierungsrisiken hingewiesen. Die digitale Teilhabe bleibt ein zentrales Thema, insbesondere im Hinblick auf Barrierefreiheit in Verwaltung und Unternehmen.

Darüber hinaus werden die Inhalte der Studien, in denen quantitative Erhebungsmethoden zum Einsatz kommen, miteinander verglichen. In den Studien werden u.a. Bewerbungserfahrungen, Unterstützungsbedarfe

und arbeitsplatzbezogene Barrieren thematisiert. Auch betriebliche Sichtweisen und Rahmenbedingungen, wie Betriebsklima, betriebliche Strategien sowie Erfahrungen mit inklusiver Beschäftigung werden betrachtet. Themen wie Fachkräftesicherung, betriebliche Ausbildung, Digitalisierung und Homeoffice rücken dabei in den Fokus.

Ein Untersuchungsschwerpunkt liegt auf den arbeitsplatzbezogenen Anforderungen und Arbeitsbedingungen. Es werden u.a. Angaben zu Tätigkeitsmerkmalen und subjektiven Einschätzungen der Arbeitszufriedenheit erfasst. Dabei werden auch Besonderheiten im Arbeitsalltag von Menschen mit spezifischen Beeinträchtigungen berücksichtigt. Mehrere Untersuchungen thematisieren die digitale Teilhabe und Barrierefreiheit, insbesondere im Kontext von Homeoffice, digitaler Kommunikation oder Zugänglichkeit betrieblicher Systeme.

Zusätzlich fließen in viele Studien Wahrnehmungen, Einschätzungen und Einstellungen von Betroffenen und betrieblichen Akteuren ein – etwa zur Inklusionsbereitschaft, zu Unterstützungsbedarfen oder zur Bewertung von Maßnahmen und Förderinstrumenten. Teilweise werden auch normative und rechtliche Rahmenbedingungen thematisiert, etwa im Zusammenhang mit Werkstätten oder Entgeltsystemen.

26 PRO INKLUSIO

27 Das inklusive Unternehmensnetzwerk e.V. 2025

28 UnternehmensForum 2025

29 Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen Rheinland-Pfalz e.V. 2024

### 3.5 Fazit: „Forschungslücke“

Die bisherige Forschung zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen hat wichtige Erkenntnisse zu rechtlichen Rahmenbedingungen, individuellen Barrieren sowie zur Situation bestimmter Zielgruppen geliefert. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Analysen zur Arbeitsmarktpartizipation von Menschen mit Behinderungen insgesamt, auf spezifischen Sektoren wie dem Handwerk oder auf einzelnen Institutionen wie den Werkstätten für behinderte Menschen. Häufig wird der Zugang zu Beschäftigung vor dem Hintergrund von Behinderungsarten, Bildungshintergrund oder individuellen Ressourcen untersucht. Auf betrieblicher Ebene finden sich Untersuchungen zu einzelnen Maßnahmen – etwa zur Anpassung von Arbeitsplätzen oder zur Unterstützung durch die Integrationsfachdienste –, diese bleiben jedoch meist auf einer deskriptiven Ebene und greifen selten umfassend in die Strukturen und Kulturen von Unternehmen ein.

Besonders auffällig ist, dass Aspekte wie Rekrutierungsstrategien, digitale

und analoge Barrierefreiheit, betriebliche Sensibilisierungsmaßnahmen oder konkrete Führungsansätze bislang kaum vertieft erforscht sind. Ebenso fehlt es an einer systematischen Betrachtung der Rolle von Netzwerken, Kooperationsstrukturen und politischen Förderinstrumenten im betrieblichen Kontext. Auch wenn zum Beispiel Beratungsangebote der Kammern, Maßnahmen des MASTD oder Aktivitäten zivilgesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure in Rheinland-Pfalz wichtige Handlungsfelder sind, ist ihre tatsächliche Nutzung und Wirksamkeit aus Sicht der Unternehmen wissenschaftlich bislang unzureichend untersucht.

Ein weiterer zentraler Befund ist die starke Ausrichtung des Forschungsstandes auf bundesweite Analysen, die regionale Spezifika nur am Rande berücksichtigen. Für ein Land wie Rheinland-Pfalz, das durch eine mittelständisch geprägte Wirtschaftsstruktur und durch große ländliche Räume charakterisiert ist, entsteht dadurch eine erhebliche Forschungslücke. Gerade kleine und mittlere Unternehmen, die in solchen Regio-

nen den größten Teil der Arbeitgeberlandschaft ausmachen, sind bislang kaum in die wissenschaftliche Analyse eingebunden. Ihre spezifischen Herausforderungen, Ressourcen und Potenziale im Hinblick auf inklusive Beschäftigung bleiben damit weitgehend unerforscht.

Die Forschungslücke lässt sich somit in dreifacher Hinsicht präzisieren: Erstens mangelt es an einer unternehmenszentrierten Perspektive, die nicht nur Inklusionsquoten erhebt, sondern auch betriebliche Rahmenbedingungen, unternehmenskulturelle Haltungen und Führungspraktiken systematisch untersucht. Zweitens fehlt es an regional differenzierten Analysen, die insbesondere ländlich geprägte Wirtschaftsstrukturen in den Blick nehmen. Drittens ist bislang unzureichend erforscht, wie bestehende Unterstützungsangebote – von institutionellen Beratungsstellen bis hin zu Netzwerken – tatsächlich in den Betrieben ankommen, welche Effekte sie entfalten und welche Bedarfe aus Sicht der Unternehmen weiterhin bestehen.



# 4. Expertinnen- und Experteninterviews

Die Interviews mit Expertinnen und Experten dienten in der Vorstudie des Forschungsprojekts dazu, literaturbasiert gewonnene Erkenntnisse zu validieren und neue relevante Themenfelder zu identifizieren. Das Ziel der Interviews war somit, das Erfahrungswissen ausgewählter Akteurinnen und Akteure im Feld der inklusiven Arbeit aus verschiedenen institutionellen Bereichen zu nutzen, um aktuelle und praxisnahe Hintergrundinformationen zu erhalten, die über das Wissen aus der Literaturbetrachtung hinausgehen. Dadurch sollte ein tiefergehender Einblick zum Stand der inklusiven Arbeit in Rheinland-Pfalz, insbesondere bei mittelständischen Unternehmen, gewonnen werden.

Expertinnen- und Experteninterviews gelten als etabliertes Instrument der qualitativen Sozialforschung, insbesondere bei Forschungsfragen, zu denen ein erhebliches und nicht anderweitig zur Verfügung stehendes Erfahrungswissen bei relevanten Akteuren der Praxis vermutet werden kann. Zur Fundierung der Fragestellungen der quantitativen Unternehmensumfrage des Projekts stellte die Experteninterviewreihe daher einen wichtigen Arbeitsschritt dar.

## 4.1 Methodik

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen und -partner sowie der jeweiligen Institutionen wurde von Seiten des Forschungsteams darauf geachtet, dass relevante unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt werden. Die Auswahl der Expertinnen und Experten erfolgte daher anhand der fachspezifischen Kategorien:

- Inklusionsbeauftragte/r bzw. Expertin/Experte aus einem Unternehmen,
- Politik/Öffentliche Verwaltung bzw. Einrichtung,
- Interessensvertretung von Menschen mit Behinderungen.

Die Interviews wurden semi-strukturiert anhand von Gesprächsleitfäden durchgeführt, die an die jeweiligen Hintergründe und Expertisen der Gesprächspartner angepasst waren. Die Leitfadenzonzipierung erfolgte anhand der grundlegenden Forschungsfragen des Projekts, durch Erkenntnisse aus der Literaturbetrachtung sowie mittels Hinweise aus der Praxis. Die verwendeten Leitfäden gaben dem Gespräch einerseits einen thematischen Rahmen und ermöglichen andererseits viel Flexibilität und Offenheit gegenüber individuellen Schwerpunkten. Die Gesprächsleitfäden enthielten verschiedene Aspekte, die hier in einer grundlegenden Übersicht wiedergegeben sind:

### **Allgemeine Einschätzungen**, z.B. zu

- dem aktuellem Stand und Trends bei der inklusiven Arbeit: Ziele, Strategien und Hemmnisse,
- Stellenwert und Verankerung von Inklusion auf Führungs- und Mitarbeiterenebene,
- Inklusionsquote, Ausgleichsabgabe, Barrierefreiheitsstärkungsgesetz,
- Instrumenten und Indikatoren zur Messung des Inklusionserfolgs.

### **Perspektive „Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtern“**, z.B.

- Rekrutierungsstrategien und Kooperationen, z. B. mit Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM),
- Bekanntheit und Nutzung von Weiterbildungs-, Qualifizierungs- und Förderangeboten,
- Informationsquellen und Netzwerke für Unternehmen im Kontext der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen,
- was Arbeitgeber benötigen/vermissen, um Menschen mit Behinderungen besser einzubinden.

### **Perspektive „Erhalt des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen“**, z.B.

- Anpassungen von Arbeitsplätzen und unterstützende Maßnahmen,
- Bewusstsein und Nutzung von Angeboten durch Integrationsämter, Agenturen für Arbeit etc.,

- Bedeutung von Feedbackmöglichkeiten für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen.

**Empfehlungen und Weiterentwicklung, z.B.**

- sinnvolle oder neue Instrumente und Maßnahmen zur Verbesserung der Inklusion,
- Empfehlungen für die Politik,
- Bedarf an spezifischen Schulungen oder Programmen zur Förderung inklusiver Arbeit.

**Abschließende Betrachtung:** sonstige Hinweise, Erfolgsgeschichten und Anmerkungen.

Im Zeitraum von Ende August bis Ende September 2024 fanden sechs Interviews mit insgesamt acht Expertinnen und Experten statt. Ein siebtes vereinbartes Interview mit einem Schwerbehindertenvertreter eines größeren Unternehmens konnte wegen Terminfindungsproblemen leider nicht verwirklicht werden. Bis auf eines der Gespräche, das persönlich in den Räumlichkeiten der Gesprächspartner stattfand, erfolgten die Interviews mittels Videokonferenz über die Plattform Microsoft Teams. Die meisten Gespräche wurden mit der Transkriptionsfunktion von Microsoft Teams direkt transkribiert. Zwei Interviews wurden mithilfe eines Audio-Geräts aufgezeichnet und im Nachgang über das Sprache-zu-Text-Programm rev.ai transkribiert. Die Interviews hatten jeweils eine Länge von 45-60 Minuten. Die folgende Tabelle präsentiert eine anonymisierte Übersicht der Interviewpartner.

Kategorie	Funktion/Organisation	Zeitraum
Wirtschaft	Inklusionsbeauftragter eines Konzerns	August 2024
Vertretung von Menschen mit Behinderungen	Geschäftsführung einer Interessensvertretung von Menschen mit Behinderungen	August 2024
Politik/Öffentliche Verwaltung bzw. Einrichtung	Vertreterin Landespolitik Rheinland-Pfalz	August 2024
Politik/Öffentliche Verwaltung bzw. Einrichtung	Leitung einer Beratungsstelle für berufliche Wiedereingliederung	August 2024
Wirtschaft	Zwei Ansprechpersonen einer IHK in RLP	September 2024
Politik/Öffentliche Verwaltung bzw. Einrichtung	Zwei Ansprechpersonen einer Kreisverwaltung in RLP	September 2024

Die Transkripte der Interviews wurden mithilfe der Software für qualitative Inhaltsanalyse MAXQDA systematisch codiert, wobei eine Orientierung an der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring erfolgte. Das Kodierungssystem, mit dem relevante Interviewstellen kategorisiert werden, orientierte sich an den definierten Fragestellungen und wurde anhand der Inhalte der Interviews erweitert. Nach Abschluss der Codierung der transkribierten Interviews wurden die relevanten Textstellen paraphrasiert und in einer Tabelle nach Fragestellung, angesprochenem Thema innerhalb der übergeordneten Fragestellung, sowie auf einer weiteren Gliederungsebene, dem genannten Aspekt des jeweiligen Themas, kategorisiert. Dank dieser dreischichtigen Kategorisierung ließ sich ein differenziertes Bild der für die Gesprächspartner relevanten Sachverhalte erstellen.

## 4.2 Ergebnisse

Nach Abschluss der Auswertung konnten **201 in MAXQDA codierte Interviewstellen 10 übergeordneten Fragestellungen mit identifizierten 34 Themen und 82 genannten Aspekten** zugeordnet werden. Es sind teils mehrere Zitate je Aspekt möglich.

Im Folgenden werden die herausgearbeiteten Inhalte mitsamt einiger illustrierender Zitate detailliert und in der folgend aufgeführten Reihenfolge von Fragestellungen dargestellt:

1. Generelle Hemmnisse und Herausforderungen der inklusiven Arbeit
2. Informationsbeschaffung durch/ Unterstützungsangebote für Unternehmen
3. Personalgewinnung/Rekrutierung durch Unternehmen
4. Barrierefreiheit
5. Aus-, Fort- und Weiterbildung
6. Rolle von Unternehmenskultur und -führung
7. Erfolgsmessung und Feedback
8. Spezifisches zu WfbM
9. Spezifisches zur Gruppe der Menschen mit geistigen Behinderungen
10. Wunschfragen an KMU bei einer Unternehmensumfrage

### Fragestellung: Generelle Hemmnisse und Herausforderungen der inklusiven Arbeit

*Thema: Bürokratie*

Bereits die **Antragstellung** für Unterstützungen sei eine Hürde für viele. Zwar sei es eine Erleichterung, bei geplanten Maßnahmen Unterstützung zu erhalten. Jedoch sei der Aufwand in Anbetracht dessen, dass die Menschen mit Behinderungen (im Folgenden auch abgekürzt „MmB“)

die notwendigen Leistungen oft nicht vollständig erfüllen könnten, unverhältnismäßig hoch.

*„[Ein mir bekannter Mittelständler] hat gesagt, wenn er hier einen Zuschuss und Unterstützung bekommt, könne er [einen jungen Mann mit geistiger Behinderung] beschäftigen. Er hat sich einen Sonntag hingesetzt, hat diese ganzen Formulare ausgefüllt, hatte 25 Rückfragen vom Amt gehabt. Irgendwann hat er gesagt, das sei ihm alles viel zu aufwendig. Es tue ihm leid um den jungen Mann, der hätte sicherlich einen guten Job gemacht. Aber das sei ihm alles viel zu umständlich. Er beende das Ganze wieder.“*  
(Inklusionsbeauftragter)

*Thema: Herausforderungen für KMU*

Eine Einstellungshürde seien insbesondere **Besorgnisse im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz**, den Menschen mit Behinderungen erhielten. Das sei v.a. bei Unternehmen, die wachsen wollen oder umstrukturieren müssten, ein Hindernis.

*„Es ist einfach auch massiv davon abhängig, ob es dem Unternehmen gut geht oder nicht, oder ob umstrukturiert wird. Wenn eine Firma massiv, ich sage mal, um ein Drittel reduziert, ist es natürlich schwierig, dann zu schauen, wie geht es dann mit Kündigungsschutz und anderen Thematiken für Schwerbehinderte weiter.“*  
(IHK 1)

Auch die Größe spiele eine Rolle. Bei kleinen und mittelständischen Unternehmen seien **Kompetenz und Kapazität** nicht vorhanden, sich mit inklusiver Arbeit auseinanderzusetzen. Insbesondere für kleine Unternehmen mit weniger als zwanzig Mitarbeitern sei das schwierig. Die Maßnahmen, die große Unternehmen und Konzerne gerade in Bezug auf Barrierefreiheit umsetzen würden, seien auf kleine und mittelständische Unterneh-

men nicht übertragbar. Sie seien damit beschäftigt, den Geschäftsbetrieb am Laufen zu halten. Themen wie Energiekosten, Nachhaltigkeit oder schlicht das Überleben des Unternehmens seien dringlicher. Inklusion habe deshalb keine Priorität.

Weiterhin fänden viele mittelständische Unternehmen **wenig Lösungen in Bezug auf psychische Belastungen oder Stress**, und dass, obwohl diese Themen schon seit Jahren präsent seien. Präventionsthemen würden immer wieder bespielt werden, doch trotz der besseren Aufmerksamkeit führe das nicht zu geringen Krankheitsquoten.

*„Jeder weiß ja auch, dass das zu langen Ausfällen führen kann. Das ist immer wieder ein Problem. Aber es ist scheinbar so, dass man da noch keinen Schlüssel Richtung Stressvermeidung gefunden hat.“*  
(IHK 1)

*Thema: Hürden bezüglich der Integration in den Arbeitsmarkt*

Im **Handwerk** gestalte sich der Einstieg für Menschen mit Behinderungen schwierig. Oft werde zunächst im Bürobereich nach Einsatzmöglichkeiten gesucht, für den Einsatz bei handwerklichen Tätigkeiten fehlten jedoch Ressourcen, um solche Tätigkeiten für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu machen.

*„Wir haben immer erst im Bürobereich [nach Arbeit für MmB] gesucht, weil es wahnsinnig schwierig ist, aufs Handwerk überzugehen. Da fehlen die Ressourcen und da müssen wir eine Lösung finden, dass Menschen, die gerne was Praktisches machen würden, da schneller reinkommen können.“*  
(Interessensvertretung)

Ein zentrales Problem bei der Integration auf dem Arbeitsmarkt seien zudem die **Sonderstrukturen**, in de-

nen viele Förderschüler und Förderschülerinnen nach ihrem Abschluss verbleiben würden, da sie selten die Möglichkeit hätten, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren. Diese Strukturen würden oft dazu führen, dass ihnen der Kontakt zur „Außenwelt“ und ein inklusives Netzwerk fehlen, was wiederum auch die Vernetzung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung erschwere. Erhalten sie einen Ausbildungsplatz, stelle die mangelnde **Barrierefreiheit** eine weitere Hürde dar: Selbst Berufsschulen sind zum Beispiel häufig nicht stufenlos zugänglich, was bereits die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung erheblich erschwert.

*„Also selbst die Berufsschulen sind nicht wirklich barrierefrei. Wir haben in Berlin eine Abfrage gestartet, von den 8-10 Schulen, die es hier gibt, waren zwei stufenlos begehbar. Das heißt ich habe da schon nicht mehr den Zugang, denn wenn ich eine betriebliche Ausbildung machen will, muss ich ja auch in eine Berufsschule gehen.“*

*Thema: Kontakt/Zusammenarbeit Institutionen untereinander*

Angesprochen auf den **Handlungsbedarf**, der vonseiten der **Politik** gesehen wird, wurde angemerkt, dass eine stärkere Vernetzung zwischen Fachabteilungen, beispielsweise aus den Bereichen Sozial- und Wirtschaftspolitik, nötig sei, um gemeinsame Aktionsbündnisse zu entwickeln. Dies könne dazu beitragen, Menschen mit Behinderungen gezielt in mittelständische Unternehmen zu integrieren. Gleichzeitig wurde kritisch hinterfragt, ob Beratungsstellen wie die EUTB in ihrer derzeitigen Struktur tatsächlich unabhängig agieren könnten, insbesondere in ihrer Zusammenarbeit mit größeren Trägern.

*„Wie kommuniziert die Fachabteilung im Sozialministerium mit anderen Fachabteilungen, die jetzt für Wirtschaft zuständig sind, wie könnten*

*sie gemeinschaftliche Aktionen auf den Weg bringen? Also so wie wir hier überlegen, gemeinsam etwas mit unserer Wirtschaftsförderung regional zu machen, könnte man vielleicht ein gemeinsames Aktionsbündnis auf Landesebene entwickeln, um zu überlegen, wie Menschen mit Behinderungen in mittelständischen Unternehmen platziert werden könnten. Das könnte ein Ansatz sein, der erörtert werden könnte: Wie könnte das für ganz Rheinland-Pfalz gefördert werden.“*

*(Kreisverwaltung 1)*

Ein weiteres Hemmnis sei das **Fehlen vorhandener Strukturen**. Es fehle an gezieltem Austausch zwischen Kommunalverwaltungen und relevanten Institutionen wie Versorgungsämtern. Das erschwere den Überblick über bestehende Leistungen und deren Nutzung. Ebenso seien EUTB-Beratungsstellen zwar breit aufgestellt, jedoch nicht explizit auf den Bereich Arbeit fokussiert, was die gezielte Unterstützung in diesem Bereich limitieren würde. Zudem seien Inklusionsberatungen häufig nicht flächendeckend verfügbar, da sie auf freiwilligen Leistungen basieren.

*„Wir haben nicht wirklich einen Austausch mit z.B. einem Versorgungsamt. Ich glaube, das würde uns helfen. Wir haben ja die Situation, dass wenn jemand Leistungen beansprucht, dann müsste der nach Landau zum Landesversorgungsamt gehen. Und dadurch, dass wir den Austausch nicht haben, haben wir wahrscheinlich auch nicht so den Überblick.“*

*(IHK 1)*

Zusätzlich zeigten sich **Kommunikationsprobleme** innerhalb von Organisationen. So sei Inklusion in vielen Steuerungskreisen, etwa in der Wirtschaftsförderung, bislang kein priorisiertes Thema.

Es bestünden weiterhin strukturelle Defizite in der **Zusammenarbeit**

**zwischen Institutionen** wie den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) und den Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatungen (EUTB). Während die EAAs Unternehmen gezielt bei der Inklusion beraten, liege der Fokus der EUTBs auf der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf ihre Sozialleistungsansprüche. Zwischen diesen beiden Institutionen fehle jedoch jegliche Verbindung. Auch die Agentur für Arbeit, die als zentrale Vermittlungsstelle fungiert, könne die speziellen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen und die Bedürfnisse der Unternehmen nicht vollständig abdecken.

*Thema: Kontakt/Zusammenarbeit Institutionen und Menschen mit Behinderungen*

Insbesondere bei komplexen Themen wie dem Budget für Arbeit fehle es oft an klar strukturierten Beratungswegen und somit an **Informationsangeboten für Menschen mit Behinderungen**. Einzelpersonen müssten sich teilweise mühsam durch verschiedene Stellen fragen, um verlässliche Informationen zu erhalten.

*„Besonders dann, wenn Menschen ins Budget für Arbeit möchten und derzeit nicht in der Werkstatt sind, ist das sehr komplex. Ich kenne Einzelfälle, die sich lange durchfragen müssen, bis sie wirklich gut beraten werden.“*

*(Vertreterin Landespolitik)*

So komme es dann oft zu **Unsicherheit bei den Menschen mit Behinderungen**. Viele Menschen mit Behinderungen sowie ihre Betreuer oder Eltern würden sich um die Risiken eines Scheiterns sorgen, wenn es um den Antritt einer Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt gehe. Fragen wie „Was passiert, wenn es nicht funktioniert?“ oder „Darf ich zurück in die Werkstatt?“, stünden dann im Vordergrund.

„Ich denke, es ist einfach ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Da muss alles passen, da müssen alle mitspielen. Der Mensch darf keine Angst haben, der Betreuer muss dahinterstehen und ihn auch unterstützen, der Betrieb muss sich diesem Menschen gegenüber öffnen. Da muss alles irgendwie passen, wenn da nur ein Faktor nicht 100 % im Lot ist, dann wird es scheitern.“  
(Kreisverwaltung 2)

Thema: Kontakt/Zusammenarbeit Institutionen und Unternehmen

Das **Interesse der KMU an Inklusionsthemen** sei häufig nicht sehr ausgeprägt, wie die geringe Teilnahme an Informationsveranstaltungen verdeutliche. Wichtig sei hier aber, dass nicht aufgehört werde zu informieren.

„Ich kann mich an eine Aktion erinnern, bei der wir alle mittelständischen Unternehmen angeschrieben haben wegen einer Informationsveranstaltung, das waren über 500 Adressen. Im Endeffekt kamen, glaube ich, zehn interessierte Betriebe, die sich [die Infos zum Budget für Arbeit] anhören wollten.“  
(Kreisverwaltung 2)

Zugleich besteht ein erheblicher **Informations- und Unterstützungsbedarf der KMU**. Arbeitgeber benötigten Lösungen, die möglichst wenig Aufwand und Ressourcen beanspruchen, um den Fokus auf das Kerngeschäft wahren zu können.

„Aber es muss für den Arbeitgeber immer eine so geringe Belastung wie möglich sein. Das ist einfach so, der muss sich auf sein Geschäft konzentrieren. Dem kann ich keine Ressourcen wegnehmen, das muss ich so einfach für ihn machen wie möglich.“  
(Interessensvertretung)

Der **Zugang zu KMU** gestalte sich

jedoch als schwierig. Oft würden die immer gleichen Akteure an Informationsveranstaltungen teilnehmen. Häufig seien relevante Institutionen wie die EAA den Unternehmen gar nicht bekannt. Eine klare Strategie zur Schaffung von Win-Win-Situationen und eine analytische Herangehensweise an das Thema Inklusion könnten die Kontaktaufnahme mit Unternehmen verbessern. Ein beherrschender Ton, etwa durch einen „erhobenen Zeigefinger“, werde hingegen als kontraproduktiv eingeschätzt.

„Diejenigen, die zu [Informationsveranstaltungen zu Inklusion] gekommen sind, sind dann die, die sich die Betriebskontakte ersehnen. Es kommen aber wenig Betriebe, die Interesse an Inklusion haben. Diese Veranstaltungen sind, das ist jetzt vielleicht ein bisschen zynisch formuliert, aber das sind oft einfach Familientreffen.“  
(Beratungsstelle)

Auch **Kommunikationsprobleme** erschweren den Kontakt zwischen Unterstützungsorganisationen und den Unternehmen. Insbesondere das Jobportal der Bundesagentur für Arbeit werde als ineffizient wahrgenommen. Zu den **Verbesserungspotenzialen** zählen daher die stärkere Unterstützung und Beratung durch Institutionen wie die EAA. Eine gesteigerte politische Förderung dieser Strukturen könnte die Zusammenarbeit mit Unternehmen nachhaltig verbessern.

Thema: Ländlicher Raum

Die **schwache Infrastruktur** in ländlichen Gebieten erschwere den Zugang zu Arbeitsplätzen und beruflichen Integrationsmöglichkeiten, was allerdings sowohl für Menschen mit als auch ohne Behinderungen gelte. Besonders in abgelegenen Regionen seien die Wege zu Arbeitsplätzen oft lang, was eine Herausforderung für die Mobilität sei.

Die **schwache Versorgungsstruktur**

im ländlichen Raum verstärke diese Problematik. Im Gesundheits- und Rehabilitationsbereich fehle es oft an spezialisierten Einrichtungen, was sich negativ auf die berufliche Rehabilitation auswirke. Dies sei besonders im Vergleich zu städtischen Regionen wie Mainz offensichtlich, wo ein breites Angebot an Berufsintegrationsmaßnahmen bestehe. In ländlichen Gebieten sei die Situation hingegen deutlich schwieriger.

„Also ich würde nicht gern [im ländlichen Raum] psychisch krank werden. Aber das spiegelt sich ja im gesamten Gesundheitssystem wider und das macht natürlich auch nicht vor dem Kontext berufliche Rehabilitation halt.“  
(Beratungsstelle)

Hinzu kommt, dass die Arbeitsmarktlage in ländlichen Regionen oft stark von wenigen großen Unternehmen abhängen würden, die als wirtschaftlicher Dreh- und Angelpunkt einer ganzen Region fungierten. Das Wohl dieser Unternehmen habe daher direkten Einfluss auf die inklusiven Arbeitsmöglichkeiten vor Ort. Somit sei der Erfolg inklusiver Arbeitsmodelle stark von der wirtschaftlichen Lage und Umstrukturierungen dieser Unternehmen abhängig.

Thema: Mitarbeitende mit Angst vor Stigma

Eine ganz andere Herausforderung sei, dass immer wieder vorkomme, dass Mitarbeitende ihren Grad der Behinderung aus Angst vor **Stigmatisierung** nicht angeben. In vielen Fällen würden viele den GdB auch nicht beantragen, selbst wenn sie einen Anspruch darauf hätten. Doch auch wenn der GdB bereits anerkannt sei, zögerten sie oft, dies dem Arbeitgeber mitzuteilen, um negative Konsequenzen oder Diskriminierung zu vermeiden. Dies führe dazu, dass Unternehmen mehr Mitarbeitende mit Behinderungen beschäftigten, als sie selbst vermuten. Ob den Unterneh-

men das bewusst ist, sei unklar.

*Thema: Rekrutierung*

Selbst dann, wenn Unternehmen sich bewusst dazu entscheiden, Menschen mit Behinderungen gezielt anzusprechen, seien die Stellenausschreibungen oft nicht inklusiv gestaltet. Um diese Menschen zu ermutigen, sich zu bewerben, sollten die Ausschreibungen explizit auf die Inklusionsbemühungen des Unternehmens hinweisen. Gängige Formulierungen könnten bei vielen Angst vor Misserfolg oder Versagen auslösen. Um diese Hürden zu überwinden, sei es hilfreich, Ausschreibungen in leichter Sprache anzubieten und die Formulierungen so anzupassen, dass sie keine negativen Assoziationen hervorrufen.

*„Damit sich Menschen mit Behinderungen von Ausschreibungen angesprochen fühlen, muss man das darin auch so reinschreiben“  
(Interessensvertretung)*

*Thema: Vorurteile der KMU*

In vielen Unternehmen komme es zu Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen, die sich unter anderem in Unsicherheiten bezüglich Anstellung und Kündigung äußerten. Unternehmen sorgten sich, wie sie im Falle von Problemen mit der Anstellung eines Menschen mit Behinderungen vorgehen könnten und ob eine Kündigung möglich wäre. Diese Unsicherheiten resultierten auch aus der Befürchtung, dass Menschen mit Behinderungen unkündbar seien, sodass Unternehmen Schwierigkeiten haben könnten, sich von ihnen zu trennen. Auch würden Arbeitgeber befürchten, dass sie nicht den erforderlichen (zusätzlichen) Arbeitsaufwand leisten oder sich unangemessen verhalten könnten.

*„Ich hatte schon mit Arbeitgebern zu*

*tun, die sich gegen den MmB entschieden haben, obwohl sie so knappe Ressourcen haben, weil sie einfach Angst haben, dass die MmB eine Art Freifahrtschein haben und sich sozusagen da breit machen, nicht mehr arbeiten, nichts tun, unbequem werden und das Unternehmen sie dann nicht mehr loswird.“  
(Interessensvertretung)*

Diese Vorurteile würden sich auch durch den fehlenden Kontakt zwischen Unternehmen und Menschen mit Behinderungen ergeben. Viele Führungskräfte seien mit inklusiven Strukturen nicht vertraut und hätten nur begrenzte persönliche Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen, was die Unsicherheiten und Vorurteile erklärten. Zudem gäbe es Mythen über die Qualifikationen von Menschen mit Behinderungen, etwa die Vorstellung, dass eine Ausbildung in Berufsbildungswerken trotz IHK-Zertifizierung keine „richtige“ Ausbildung sei. Deshalb seien Betroffene selbst oft verunsichert, ob sie ihre Behinderung bei einer Bewerbung offen ansprechen sollten.

*„Das ist eben noch schambehaftet, und ich hoffe und appelliere immer ganz stark an die Arbeitgeber, dass sie sich da einfach einen Ruck geben und es einfach mal versuchen, einfach mal gucken, was dabei rauskommt.“  
(Interessensvertretung)*

### **Fragestellung: Informationsbeschaffung durch/Unterstützungsangebote für Unternehmen**

*Thema: Anfrage/Kontakt/Zusammenarbeit mit Unternehmen*

Im Kontext der inklusiven Arbeit gibt es grundsätzlich verschiedene Informations- und Unterstützungsangebote für Unternehmen. Die **Einheitlichen Ansprechstellen (EAA)** spielen eine

zentrale Rolle bei der Beratung und Unterstützung der KMU, auch in Zusammenarbeit mit anderen Akteurinnen und Akteuren wie z.B. den IHKs. Dennoch gibt es von Seiten der Expertinnen und Experten stellenweise Bedenken, wie die Beratung konkret erfolgt. So besteht die Sorge, dass Unternehmen die EAA auch dazu nutzen könnten, Wege zu finden, wie sie sich vor der Anstellung von Menschen mit Behinderungen drücken könnten.

*„Vor allem denken die [KMU] auch immer, alles, was das Amt sagt, ist richtig. Das kommt ja noch dazu und das stimmt halt nicht. Am Ende handeln sie ein bisschen wie auf dem Basar. Da müssen sie schon irgendwie Rückgrat haben, und deswegen gibt es ja diese EAA auch. Da wissen wir aber noch nicht, wie da Beratung stattfindet. Also findet da Beratung statt, um zu fragen, wie behinderte Menschen angestellt werden können, oder wird hintenrum gefragt: „Was kann ich dafür tun, dass ich sie nicht anstellen muss?“. Beratung kann man ja so und so nutzen. Da haben wir ein bisschen Sorge“  
(Interessensvertretung)*

Ein Beispiel für eine Inklusionsberatung sei das **ZSL Mainz**<sup>30</sup>, das qualifizierte Unterstützung für Menschen mit Behinderungen bietet. Auch die **BAG UB**<sup>31</sup> beschäftige sich mit der Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und prüft, welche Unterstützung sie im Arbeitsprozess benötigen. Weiterhin komme es mitunter zu **Initiativen für Informationsangebote**, bspw. eine Kooperation der EAA, der IHK und einem örtlichen Klinikum, durch das eine gemeinsame Inklusionsaktion gestartet wurde.

Der **Informationsbedarf der KMU** sei durchaus bemerkbar, jedoch kämen Anfragen zu Inklusion eher selten und in Form von Einzelfällen. Insgesamt erfolge der Kontakt oft durch

30 ZSL Mainz wurde als positives Beispiel von einer Expertin bzw. einem Experten im Gespräch genannt.

31 BAG UB wurde als positives Beispiel von einer Expertin bzw. einem Experten im Gespräch genannt.

aktive Ansprache der Institutionen, da Unternehmen seltener von sich aus auf diese Angebote zugehen.

*„Aber Inklusion ist schon eher ein Thema, das immer wieder kommt, aber eher selten in Wellen.“  
(IHK 1)*

*Thema: Bedarf für Hilfsmittel, Rahmenbedingungen, Unterstützung von Unternehmen*

In Bezug auf die Bedarfe von Unternehmen wurde deutlich, dass sie oft Fragen zu **Arbeitsplatzanpassungen** hätten, insbesondere bezogen auf Barrierefreiheit und Arbeitsschutz. Dabei werde die Notwendigkeit zur Anpassung der Arbeitsplätze akzeptiert, auch wenn sie mit gewissen Kosten verbunden sei.

*„Wenn [bei der IHK nachgefragt wird], geht es häufig auch um Fragen wie z.B. konkrete Ausstattung, Arbeitsschutz hat ja gewisse, ich sag mal, Besonderheiten und gewisse Kosten, was behinderte Menschen angeht, gerade auch mit Barrierefreiheit. Aber das wird eigentlich weiterhin akzeptiert.“  
(IHK 1)*

Ein weiterer Bedarf bestehe bei **Hilfs- und Fördermitteln**, vor allem im Kontext der Wiedereingliederung nach psychischen Erkrankungen. Unternehmen suchten gezielt nach Unterstützungsmöglichkeiten, um ihre Mitarbeitenden in dieser Hinsicht zu fördern und die nötigen Gelder zu erhalten. Allgemein seien die **Informations- und Unterstützungsbedarfe der KMU** vielfältig. Es werde ein schnellerer Zugang zu Informationen gewünscht, insbesondere zu Instrumenten wie Arbeitsassistenzen und unterstützter Beschäftigung. Die Unternehmen benötigten klare Ansprechpartner und eine zügige Bearbeitung der Anfragen. Die Komplexität

und

lange Bearbeitungsdauer würden als Hemmnisse wahrgenommen werden, insbesondere für kleine Unternehmen, die mit der Umsetzung von Anpassungen oft überfordert seien. Es wird betont, dass die Informationslandschaft überladen sei, jedoch die relevanten Informationen oft schwer zugänglich wären. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen werde eine strukturierte und schnelle Unterstützung gefordert, etwa durch die Inklusionsfachberatung.

*„Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen einen schnelleren Kontaktpunkt haben, [wo sie darüber informiert werden], wie sie den Arbeitsplatz schnell umgestalten können. Wenn ich jetzt gerne im Betrieb arbeiten möchte und dann ist die Frage, was gibt es halt alles für Instrumente, dass man sozusagen wie eine Art Infopaket hat, wo alles drin ist. Also zum Beispiel Arbeitsassistenten, unterstützte Beschäftigung, Arbeitsplatzausstattung, und wen muss ich dann konkret ansprechen, und das muss auch schneller gehen.“  
(Interessensvertretung)*

*Thema: Berufsausbildung*

Im Bereich der Berufsausbildung wird von den Expertinnen und Experten die **Einbeziehung von Förderschulen** als wichtiger Bestandteil der Inklusion betrachtet. Ein Beispiel für die Zusammenarbeit ist die Aktion „Aktionstage Pflege“<sup>32</sup>, die alle zwei Jahre in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung durchgeführt werde. Dabei seien auch Förderschulen aktiv eingebunden, um den Austausch zwischen Bildungsinstitutionen und der Wirtschaft zu fördern und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

*Thema: Kenntnisse von Unternehmen*

*zu (Informations-)Angeboten und Förderungen*

Deutlich sei, dass Unternehmen, die erstmals mit dem Thema Inklusion konfrontiert werden, oft viele Fragen haben. Ein hilfreiches **Unterstützungsangebot** sei der Leitfaden des DIHK mit dem Titel „Inklusion gelingt“<sup>33</sup>, der als Orientierung dienen könne und leicht zugänglich im Internet zu finden sei. Unternehmen, die bereits mit Inklusion in Kontakt gekommen sind, würden sich häufig an die örtliche IHK wenden, um entsprechende Informationen oder Kontakte zu erfragen. Auch wurde festgestellt, dass **Infomaterial**, wie etwa FAQs, von vielen Unternehmen genutzt wird, um sich zu informieren. Diese Informationen dienen als erste Anlaufstelle, die oft in persönlichen Beratungen weiter vertieft werden könnten.

Nichtsdestotrotz würden zu wenig Fördermittel zum Ausbau von Inklusion abgerufen.

*„Die Kassen sind im Übrigen voll, die Integrationsämter berichten, dass zu wenig Mittel zum Ausbau von Inklusion abgerufen werden.“  
(Inklusionsbeauftragter)*

**Fragestellung: Personalgewinnung/Rekrutierung von MmB durch Unternehmen**

*Thema: Bedarf für Hilfsmittel, Rahmenbedingungen, Unterstützung von Unternehmen*

Grundsätzlich wird der **Zugang zu Arbeitsmarktinstrumenten** bei der Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen als ausreichend angesehen, allerdings wird betont, dass diese Instrumente einfacher zugänglich gemacht werden müssten. Die Hemmschwelle für Unternehmen, die Instrumente zu beantragen, sollte gesenkt werden. Die Ämter müssten

<sup>32</sup> Die Aktion wurde als positives Beispiel von einer Expertin bzw. einem Experten im Gespräch genannt.

<sup>33</sup> Der Leitfaden wurde als positives Beispiel von einer Expertin bzw. einem Experten im Gespräch genannt.

außerdem die Anträge schneller und unbürokratischer bewilligen, um eine effektive Unterstützung bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

*Thema: Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt*

Für die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gebe es grundsätzlich eine **Vielzahl an Unterstützungsangeboten**, die den Rekrutierungsprozess für Unternehmen und Menschen mit Behinderungen erleichtern würden. Ein Beispiel sind die Beruflichen Aktionstage, die in manchen Werkstätten jährlich stattfinden würden, und bei denen Menschen aus Werkstätten in Praktika in Unternehmen vermittelt werden sollten. Auch würden regelmäßig Veranstaltungen wie Ausbildungsmessen stattfinden, die zur Integration beitragen könnten.

*„Wir vermitteln keine [Angebote, um Unternehmen und MmB zusammenzubringen]. Aber es gibt solche Austausch, auch auf lokaler Ebene, weil auch die Wirtschaftsförderer dafür sorgen möchten, dass Unternehmen und auch die Personen in der Region bleiben.“*  
(IHK 1)

Unternehmen könnten zudem finanziell durch die Übernahme von bis zu 75 Prozent der Lohnkosten bei einer Einstellung eines Menschen mit Behinderungen profitieren.

Das Konzept **Job-Speed-Dating** sei ein konkreter, vielversprechender Ansatz, um die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt voranzutreiben. Unternehmen könnten so direkt mit qualifizierten Menschen in Kontakt zu treten, die sie aufgrund von Lebenslaufkriterien im regulären Bewerbungsprozess möglicherweise ausgeschlossen hätten. Dabei würde sich zeigen, dass diese Begegnungen neue Perspektiven eröffnen, um vor-

handene Expertise und Fähigkeiten der Teilnehmer sinnvoll einzusetzen. Beispielsweise wurde betont, dass auch Menschen mit einer veränderten beruflichen Qualifikation wertvolle Praxiserfahrungen mitbringen, die in neue Tätigkeitsfelder einfließen könnten.

*„Wir appellieren immer, wenn z.B. ein Unternehmen beim Job-Speed-Dating mitmacht und der Chef sagt: „Ich brauche niemanden im Büro, was soll er denn da?“, dann sag ich: „Aber wir haben hier jemanden, der mal Maler war, das kann er halt nicht mehr so. Der hat jetzt eine Ausbildung zum Bürokaufmann, vor allem weiß der aber doch ganz genau, wie viel Farbe er für eine Wand braucht.“ Also, damit die Expertise genutzt wird.“*  
(Interessensvertretung)

Das Empowerment der Teilnehmer stehe bei diesem Format im Vordergrund. Viele Menschen mit Behinderungen hätten in ihrer beruflichen Laufbahn wiederholt Entmutigung und Diskriminierung erfahren. Das Job-Speed-Dating zielen darauf ab, ihr Selbstbewusstsein zu stärken und sie in die Lage zu versetzen, sich selbstbewusst und authentisch zu präsentieren. Hierbei spiele auch eine gezielte Vorbereitung durch Coaching oder ähnliche Maßnahmen eine zentrale Rolle. In Rheinland-Pfalz wurde das Konzept bisher noch nicht konsequent implementiert, weshalb die Etablierung zunächst in Ballungsgebieten angestrebt werde, um Erfahrungen zu sammeln und die Expertise für eine breitere Umsetzung zu entwickeln. Die Übertragung in den ländlichen Raum werde derzeit als langfristiges Ziel betrachtet, wobei zunächst kleinere Schritte erforderlich seien. Das Format werde als eine Chance gesehen, um eine neue Brücke zwischen Unternehmen und Menschen mit Behinderungen zu schaffen, die durch unmittelbaren Kontakt Vorurteile abbaue und Integration fördere.

Auch die sog. **Rucksacklösung** könne bei der Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei werde darauf abgezielt, die Einstellungshemmnisse für Menschen mit Behinderungen zu reduzieren, indem sie Förderungsanträge und notwendige Unterlagen bereits vorab mitbringen würden. Unternehmen könnten sie somit risikolos und unkompliziert einstellen, da zentrale Aspekte wie finanzielle Unterstützung und Arbeitsplatzanpassungen bereits bewilligt und organisiert seien. Der Ansatz solle die administrativen Hürden minimieren und Unternehmen die Sorge nehmen, in eine finanzielle oder rechtliche Falle zu geraten, wie beispielsweise durch das weit verbreitete, jedoch unbegründete Vorurteil, dass Menschen mit Behinderungen nicht kündbar seien. Durch die vorab genehmigten Förderungen, wie etwa die Übernahme von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteilen für mehrere Monate, böte die Rucksacklösung den Unternehmen Sicherheit und Flexibilität, um die Arbeitsfähigkeit und Integration des Menschen mit Behinderungen ohne Risiko zu erproben.

*„[Wir nennen es die] Rucksacklösung, wenn ich als behinderter Mensch ankommen und sagen könnte: Hier, ich habe schon drei oder sechs Monate bewilligt bekommen, ihr könnt mich anstellen und gucken, wie gut ich bin oder halt nicht. Ich glaube, dann würden sehr viele Menschen, gerade im Mittelstand, Menschen mit Behinderungen anstellen. So haben sie aber schon allein Sorgen, sie müssten jetzt ganz viel beantragen, und dann diese Vorurteile, sie könnten den MmB nicht wieder loswerden. Das ist ja ein Mythos, dass man einem behinderten Menschen nicht kündigen darf.“*  
(Interessensvertretung)

In den Gesprächen wurde auch die **Bereitschaft** betont, die Menschen mit Behinderungen oft selbst mitbringen würden. Sie seien sich der Herausforderungen bewusst, die eine

erfolgreiche Arbeitsplatzsuche oder ein Jobwechsel mit sich bringe. Deshalb sei ihre Motivation oft besonders hoch, gerade auch bei Personen, die im Rahmen von Einschränkungen wie der Erwerbsunfähigkeitsrente nach einer sinnvollen Beschäftigung oder Tagesstruktur suchen würden. Viele Menschen mit Behinderungen würden trotz ihrer Einschränkungen über die **notwendige mentale und physische Fähigkeit** verfügen, ihre Arbeit eigenständig zu bewältigen, ohne dabei auf Betreuung angewiesen zu sein. Für Unternehmen würde die Einstellung solcher Personen insbesondere dann attraktiv werden, wenn keine aufwendigen Anpassungen erforderlich sind und gleichzeitig finanzielle Zuschüsse genutzt werden könnten.

Als **Beispiel** für mögliche erfolgreiche Integration wurde u.a. eine Bäckerei genannt, bei der Personen, unabhängig von einer langen formalen Ausbildung, praktische Tätigkeiten wie das Brötchenbacken ausprobieren könnten.

*„Da ist ein Bäckermeister, bei dem habe ich zwar keine Menschen mit Behinderungen arbeiten sehen, aber bei ihm arbeiten Menschen, die fangen einfach an, Brötchen zu backen, ohne dass sie drei Jahre eine Ausbildung machen müssen. Ich glaube, das wäre auch für behinderte Menschen gut, um sich austesten zu können. Dafür brauchen wir aber diese Dienstleister, wie eben diese Integrationsfachdienste, die die Menschen begleiten.“*  
(Interessensvertretung)

Darüber hinaus würden Beispiele aus kleineren Unternehmen zeigen, dass **persönliche Kontakte** oft der Schlüssel für gelungene Inklusion seien. Familienangehörige oder Bekannte von Mitarbeitenden könnten als Brücke dienen, um Menschen mit Behinderungen erfolgreich in Unternehmen zu integrieren.

### Thema: Rekrutierung

In Bezug auf die Rekrutierung spielen **Jobcarving** zunehmend eine wichtige Rolle. Dabei würden Arbeitsplätze gezielt an die Fähigkeiten und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen angepasst werden. Ziel sei es, Tätigkeiten so zu gestalten, dass sie optimal von einem bestimmten Menschen ausgeführt werden könnten. Dies spiegele sich in der Idee wider, Arbeitsstellen „um einen Menschen herum“ zu entwickeln, statt an einem starren Stellenprofil festzuhalten. Für Unternehmen könne dies jedoch eine Herausforderung darstellen, insbesondere für kleinere Betriebe.

*„Mit der unterstützen Beschäftigung ist ein Paradigmenwechsel gelungen, der lange überfällig war, dergestalt, dass man nicht erst qualifiziert und dann platziert, sondern erst platziert und dann qualifiziert.“*  
(Beratungsstelle)

Oft sorgten Rekrutierungsprozesse bei Menschen mit Behinderungen jedoch für **Unsicherheiten**. Viele würden in einem Umfeld aufwachen, das ihnen vorrangig ihre Einschränkungen vermittele. Das beeinflusse ihr Selbstvertrauen und ihre Bereitschaft, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten.

*„Die Frage ist natürlich auch immer: Fühle ich mich als Mensch mit Behinderungen angesprochen? Es ist einfach so, wenn ich in einem System groß werden, das mir jahrzehntlang erzählt, was ich alles nicht kann, wird das natürlich schwierig zu sagen: Traue ich mir das überhaupt zu? Fühle ich mich angesprochen?“*  
(Interessensvertretung)

Gleichzeitig seien die **Kapazitäten** von Unternehmen oft limitiert. Besonders kleinere Unternehmen verfügten nicht über die personellen oder finanziellen Ressourcen, um spezifische Rekrutierungsstrategien für

Menschen mit Behinderungen zu entwickeln. In vielen Fällen fehle es an Personal, das sich gezielt mit Fragen der Personalentwicklung oder -akquise beschäftigen könnte.

*„Wir haben wirklich kleine Unternehmen, da gibt es keine Rekrutierungsstrategien bezüglich Menschen mit Behinderungen, das funktioniert gar nicht, die haben die Ressourcen gar nicht“*  
(IHK 2)

### Fragestellung: Barrierefreiheit

#### Thema: Arbeitsplatzanpassungen

Für Unternehmen stelle der Ausbau digitaler Barrierefreiheit ein Booster für die Inklusion dar. Was der Ausbau der Barrierefreiheit insbesondere in Bezug auf Menschen mit körperlichen Behinderungen angeht, so seien die Initiative und die Möglichkeiten der Unternehmen inzwischen sehr ausgeprägt. Dabei seien insbesondere die großen Unternehmen und Konzerne gut aufgestellt, z.B. in Bezug auf Schonarbeitsplätze usw. Bei mittelständischen Unternehmen sei das jedoch möglich-erweise noch nicht so verankert.

*„Die Gruppe der Menschen mit Körper- und Sinnesbeeinträchtigungen ist eine Gruppe, mit der wir sehr viel Erfahrung haben und bei der wir relativ genau wissen, welche Unterstützung aus dem Hilfsmittelkatalog jetzt angewandt werden kann. Das heißt, eine Rampe, ein Aufzug, eine Braille-Tastatur, Vorlesesoftware, keine Ahnung. [...] ich als Unternehmen [kann] schnell sagen, barrierefreies Bauen heißt 1, 2, 3, 4.“*  
(Inklusionsbeauftragter)

Dass sich diesbezüglich eine Menge getan hätte, betreffe aber insbesondere Bürojobs:

*„Aber was ist, wenn jemand im Hand-*

*werk arbeitet, wenn ein Rollstuhlfahrer Tischler ist? Wie kann man das irgendwie gestalten?“ (Interessensvertretung)*

*Thema: Menschen mit psychischen Behinderungen*

In Bezug auf Menschen mit Behinderungen sei der Ausbau der Barrierefreiheit jedoch schwieriger:

*„Wir haben noch keine Idee davon, was [in diesem Kontext] Barrierefreiheit heißt, weil wir noch nicht wissen, was die Barrieren sind.“ (Inklusionsbeauftragter)*

Grund dafür seien die sehr unterschiedlichen Bedürfnisse, die mit den verschiedenen Erkrankungen- und Behinderungsarten einhergehen. Auch bedürfe es hier eine Personenzentrierung, bzw. eine besonders individuelle Gestaltung der Arbeitsplatzumgebung. Das mache es sehr komplex. Für die Arbeitnehmer mit psychischen Behinderungen fehle es außerdem an Beratungsangeboten.

*Thema: Barrierefreiheitsstärkungsgesetz*

Im Jahr 2025 kommt das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz zum Tragen. Viele Unternehmen hätten das Gesetz und seine Implikationen jedoch noch nicht im Fokus. Bisher seien wenig Kritikpunkte an dem Gesetz aus dem Mittelstand zu hören, doch gerade die kleineren Unternehmen werde es wahrscheinlich stärker treffen. Es bleibe also abzuwarten, ob sich die Meinung der Unternehmen diesbezüglich noch ändere.

*Thema: Begleitperson*

In Bezug der Bereitschaft zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen, die auf **Unterstützung durch eine Begleitperson** angewiesen sind, waren sich die Expertinnen und Experten uneins: Auf der einen Seite

sei es für mittelständische Unternehmen eine gute Sache, wenn sie einen arbeitswilligen jungen Menschen bekommen, der durch eine Fachexpertise begleitet werde. Auf der anderen Seite sei das für sie meistens eher schwierig umzusetzen. Gerade in Prüfungssituationen komme es aber gelegentlich dazu, dass Begleitpersonen dabei sind.

**Fragestellung: Aus-, Fort- und Weiterbildung**

*Thema: Qualifizierungsniveau*

Es gibt die Möglichkeit einer gemeinsamen Ausbildung mit **Berufsbildungswerken (BBW)** und Unternehmen. Es komme jedoch leider nur sehr selten vor, dass diese Möglichkeit genutzt werde. Dabei müssten vor allem die BBW dazu verpflichtet werden, mehr Kooperationen mit Unternehmen einzugehen und einen *„verpflichtenden Kanal nach außen“* zu schaffen. Andernfalls kämen Menschen mit Behinderungen, die nach dem Schulabschluss eine Ausbildung und Praktika über die BBW gemacht hätten, nicht mehr aus diesen Strukturen hinaus, und das obwohl das Qualifizierungsniveau von arbeitslosen Menschen mit Behinderungen oft sehr hoch sei.

*„Dabei sind arbeitslose Behinderte in der Regel besser qualifiziert als nicht-behinderte Menschen, weil wir durch diese Sonderstruktur schnell in irgendwas reingepresst werden, wie die Berufsbildungswerke. Da heißt es dann, sie bekommen irgendeine Ausbildung, ob die jetzt gut ist für den Arbeitsmarkt oder nicht.“ (Beratungsstelle)*

Dass Menschen ohne Rücksicht auf ihre Interessen und Fähigkeiten umgeschult werden, käme insbesondere bei Menschen vor, die im Laufe ihres Lebens berufsunfähig werden. Das dürfe nicht passieren, denn so würde wertvolle Expertise verloren gehen.

Hier seien die Rentenversicherungen und Rehabilitationsträger gefragt. Statt sich zu bemühen, die Menschen möglichst schnell zu rehabilitieren, ohne auf deren berufliche Perspektiven zu achten, solle der Fokus lieber auf den **Erhalt der fachlichen Expertise** gelegt werden.

**Fragestellung: Rolle von Unternehmenskultur und -führung**

*Thema: Anreize für/Interessen von Unternehmen*

Die Auskünfte der Expertinnen und Experten in Bezug auf die **Ausgleichsabgabe** sind sehr unterschiedlich. Einerseits werde sie von den meisten Unternehmen akzeptiert und es gebe wenig Widerstand gegen die gesetzliche Regelung. Andererseits würden einige Unternehmen, die Abgabe zahlen und das Thema damit als erledigt betrachten, ohne sich aktiv für Inklusion eingesetzt zu haben. Kritisiert wird, dass die Abgabe allein oft nicht als Anreiz wirke, Menschen mit Behinderungen einzustellen, insbesondere im Mittelstand.

*„[Die Ausgleichsabgabe] wird von manchen mehr oder weniger bereitwillig bezahlt. Manche [Arbeitgeber] versuchen dann auch, diesbezüglich Unterstützung zu kriegen, [...] wo man denkt, ihr könnt diesen Aufwand schon gerne haben, wenn ihr die Menschen [mit Behinderungen] schon nicht beschäftigt.“ (Vertreterin Landespolitik)*

Die Wirksamkeit der Ausgleichsabgabe wird auch in Anbetracht dessen, dass Mitarbeitende ihren Grad der Behinderung nicht angeben müssen, als kritisch betrachtet.

*„Ich glaube, dass Unternehmen mehr MmB angestellt haben, als sie wissen, weil diese nicht verpflichtet sind, das anzugeben oder überhaupt einen*

*GdB zu beantragen. Und dann haben wir die Unternehmen, die das anzeigen müssen, und eigentlich einen Anreiz schaffen müssen, dass die Leute ihren Ausweis angeben. Deswegen bin ich mir nicht sicher, ob dieses Instrument wirkt.“*

*(Inklusionsbeauftragter)*

Die Bedeutung von **Sensibilisierungsmaßnahmen** für Unternehmen wird betont, vor allem aber die Notwendigkeit für das direkte Gespräch.

*„Ich glaube, dass mit allen Sensibilisierungsmaßnahmen, die wir machen, oder Best Practice Sharing, Preise, Awards, damit wird gezeigt, was der Mehrwert ist, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Ich glaube, darüber gewinnt man andere Unternehmen, aber das passiert meistens im Face-to-Face-Gespräch.“*

*(Inklusionsbeauftragter)*

Ein wichtiger Anreiz, sich für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu engagieren, seien die **sozialen Interessen der Unternehmen**. Besonders in großen Unternehmen gehöre Inklusion oft zur Firmenpolitik, beispielsweise als Teil von Diversity-, Equity- und Inclusion-Strategien. Auch gesellschaftliche Trends wie Nachhaltigkeit, ESG-Kriterien oder soziale Verantwortung würden das Bewusstsein für Inklusion fördern. Einige Unternehmen würden das Thema aktiv in ihre sozialen Nachhaltigkeitsberichte integrieren oder auf Community Volunteering und Ehrenamt setzen. Bei kleinen und mittelständischen Unternehmen würden häufig persönliche Erfahrungen oder Eigenbetroffenheit eine Rolle spielen, die zu einer stärkeren Fürsorgehaltung führten. Gleichzeitig gebe es eine gesellschaftliche Erwartung, Teilhabe zu fördern und Verantwortung wahrzunehmen – ein Ansatz, der sich zunehmend etabliere. Auch präventive Maßnahmen und Fürsorge für Mitarbeitende gewinne wieder an Bedeutung, besonders nach der Pandemie.

*„Da haben wir Erfahrungen gesammelt, also wirklich mit ganz kleinen Unternehmen oder halt mit den Großen, wo das sozusagen Firmenpolitik ist, wo die bunte Fahne geschwenkt ist, wo man aber auch nachschauen muss, ob das alles echt ist.“*

*(Interessensvertretung)*

**Finanzielle Anreize** würden eine Rolle spielen, insbesondere für die Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderungen, da Zuschüsse von bis zu 70 Prozent gewährt werden könnten. Für Personen mit leichteren Behinderungen gelten diese Zuschüsse jedoch nicht in gleichem Maße, was deren Integration erschweren könnte.

Auch **personelle Interessen** von Unternehmen hätten Einfluss auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen zeigten Interesse, wenn der Bedarf an Mitarbeitenden akut ist. In solchen Fällen zähle weniger die Beeinträchtigung, sondern vielmehr die Fähigkeit, die jeweilige Aufgabe zu erfüllen. Deshalb würden manche direkt mit Berufsförderungswerken oder Berufsbildungswerken kooperieren, um geeignete Fachkräfte zu finden.

*„Ich kenne einen Mittelständler, der sagt, er arbeite ganz intensiv mit dem Berufsförderungswerk zusammen, weil er am Markt nicht so attraktiv sei wie Großkonzerne, die mit Sozialleistungen um sich werfen. Natürlich sei es schick, bei einem Konzern zu arbeiten, die Leute kriege er gar nicht mehr. Er arbeite deshalb ganz bewusst mit BWs, mit BBWs zusammen, um dort über Praktika Leute kennenzulernen, die in die Umschulung gehen“*

*(Inklusionsbeauftragter)*

Eine zunehmende Chance zur Inklusion biete deshalb der **Fachkräftemangel**. Dieser sei gerade im Mittelstand deutlich spürbar und eröffne so die Möglichkeit, verstärkt auf das Poten-

zial der Menschen mit Behinderungen zu setzen. Dennoch zeige sich hier häufig noch Zögerlichkeit, da Unternehmen nicht automatisch an MmB denken würden, wenn sie Lösungen für den Fachkräftemangel suchen. Die steigende Vermittlungsquote von Menschen mit Behinderungen korreliere jedoch klar mit dem Fachkräftemangel. Unternehmen würden sie verstärkt nicht mehr aus sozialen oder ideellen Gründen, sondern aus pragmatischem Bedarf heraus anstellen. Gleichzeitig würden Unternehmen, insbesondere kleinere Betriebe, von langfristigen Strategien profitieren, die nicht nur neue Mitarbeitende einbeziehen, sondern auch Rahmenbedingungen schaffen würden, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der bestehenden Belegschaft sichern.

*„Aber werden die Leute eingestellt, weil sie behindert sind, weil sie Ü50 sind, weil sie langzeitarbeitslos sind, weil, weil, weil. Das vermag ich gar nicht einzuschätzen. Ich glaube, dass der Klein- und Mittelständler eher von dem Bedarf herkommen und sagen, ich habe hier ein Arbeitspaket, das erledigt werden soll, und mir ist eigentlich egal, aus welcher Dimension, aus welcher Perspektive jemand kommt. Das ist, glaube ich, eher der Treiber, den ich bei den Unternehmen, mit denen ich spreche, wahrnehme.“*

*(Inklusionsbeauftragter)*

*Thema: Inklusionsziele*

Unternehmen würden zunehmend auf „Diversity, Equity & Inclusion“ als treibende Kraft setzen, um Inklusion voranzubringen. Dieses **Bewusstsein für Inklusion** diene nicht nur als strategisches Ziel, sondern fördere auch eine nachhaltige Unternehmenskultur, die Vielfalt wertschätzen würde. Die **Schwerpunkte der Inklusionsarbeit** hätten sich dabei in den letzten Jahren deutlich verlagert. Während vor 15 Jahren vor allem die bauliche Barrierefreiheit und Arbeitsplatzgestaltung im Fokus gestanden seien, liege

der Schwerpunkt heute stärker auf der Förderung der gesundheitlichen und psychischen Stabilität.

*Thema: Prävention/BGM*

Das Interesse **kleiner und mittelgroßen Unternehmen** an betrieblichem Gesundheitsmanagement sei groß. Sie zeigten sich dankbar und engagiert, wenn es um Informationen und Unterstützung in diesem Bereich gehe. Die Pandemie habe den Bedarf an Präventionsangeboten noch verstärkt.

*„Wir bespielen das BGM-Thema wirklich stark und auch umfassend. Die Unternehmen sind sehr interessiert und auch sehr dankbar, dass das stetig über unsere Kanäle kommt.“  
(IHK 2)*

*Thema: Unterstützung und Förderung von Menschen mit Behinderungen*

Besonders bei psychischen Erkrankungen würde es bezogen auf Unterstützungsmöglichkeiten Fortschritte geben: stigmatisierte Themen wie Depression oder Burnout würden zunehmend gesellschaftlich akzeptiert. Dennoch blieben schwerere psychische Beeinträchtigungen wie Schizophrenie oder Borderline weiterhin eine große Herausforderung, sowohl im Verständnis als auch im Umgang in Unternehmen.

*„Wie bei vielen guten Beispielen der Inklusion funktioniert das oft mit den gelebten Beispielen: Also bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die 20 Jahre Treue und gute Mitarbeiter waren und irgendwann psychische Erkrankungen erwerben, erfolgt ja ein ganz anderes Umgehen als mit der abstrakten Frage, ob sich ein Unternehmen vorstellen kann, einen Menschen mit Diagnose XY einzustellen.“  
(Vertreterin Landespolitik)*

## Fragestellung: Erfolgsmessung und Feedback

*Thema: Instrumente zur Messung des Inklusionserfolg*

Um Inklusionserfolg zu messen, dienen v.a. die Schwerbehindertenquote und ähnliche Kennzahlen. Allerdings sage insbesondere die Schwerbehindertenquote nichts über Inklusionsgrad bzw. -fähigkeit eines Unternehmens aus, sondern dies sei eine willkürlich getroffene Kennzahl mit einer langjährigen Tradition.

## Fragestellung: Spezifisches zu Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

*Thema: Hürden bezüglich der Integration auf dem Arbeitsmarkt*

Die Integration von Menschen aus Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt werde durch strukturelle Hürden erschwert. Ein zentraler Aspekt sei der **Interessenskonflikt**, dem WfbM unterliegen: Einerseits sollten sie ihre Beschäftigten fördern und in den regulären Arbeitsmarkt begleiten, andererseits seien diese Mitarbeitenden für die Werkstätten wirtschaftlich wertvoll. Diese Ambivalenz führe dazu, dass manche Werkstätten wenig Anreize hätten, den Übergang aktiv zu unterstützen. Grundsätzlich könne eine WfbM jedoch nach einer gewissen Zeit die Kompetenz einer Person mit Behinderungen gut einschätzen.

*„Manche Werkstätten begünstigen nicht unbedingt, dass ihre Leute sich in diese Richtung orientieren.“  
(Vertreterin Landespolitik)*

Ein anderer Kritikpunkt sei, dass viele Menschen sehr früh in die WfbM gelangen, weil sie als „sicherer Weg“ betrachtet würden, und so **Sonderstrukturen** entstünden. Gerade bei Lehrkräften und Betreuungspersonen

dominiere häufig der beschützende Gedanke, der den direkten Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt oder betriebliche Qualifizierungswege erschwere. Die Dynamik der WfbM führe dazu, dass diese für viele zur dauerhaften Lösung werde, da sie eine strukturierte Tagesgestaltung, soziale Sicherheit und Betreuung bieten. Studien zeigten jedoch, dass die Motivation der Menschen, diese geschützte Umgebung zu verlassen, mit der Dauer der Werkstattbeschäftigung abnimmt. Es werde deutlich, dass frühzeitige Weichenstellungen notwendig seien, z.B. durch verstärkte Übergangsaktivitäten von der Schule in den Beruf oder betriebliche Qualifizierungsangebote wie in Berufsbildungswerken.

*„Ich fände es wäre sehr, sehr hilfreich, wenn noch mehr Aktivitäten unternommen werden, bezüglich des Übergangs von Schule in Beruf, um bereits vor dem Eintritt in die WfbM eine Alternative zu finden. Denn es ist einfach schwierig, wenn der Mensch mit Behinderung erst mal in der Werkstatt ist, dann wird das oft zum Selbstläufer und nimmt eine Dynamik an, wo man viele Anstrengungen unternehmen muss, um ihn wieder rauszubekommen.“  
(Kreisverwaltung 1)*

Die **Rentenregelungen** für Menschen, die lange Zeit in einer Werkstatt arbeiten, würden diese Integration ebenfalls erschweren. Menschen, die über Jahre in der WfbM beschäftigt sind und darüber einen Rentenanspruch aufbauen, würden diesen verlieren, wenn sie die Werkstatt vorzeitig verlassen. Insbesondere für Menschen, die bereits mehrere Jahre in der Werkstatt tätig sind, sei der Übergang mit erheblichen Unsicherheiten behaftet. Der Verlust der Rentenansprüche, aber auch die Unklarheit über die finanziellen Konsequenzen des Wechsels in den regulären Arbeitsmarkt würden den Schritt riskant und wenig attraktiv machen.

„Mein Wunsch wäre, dass über diese Rentenregelung nochmal nachgedacht wird, also dass man dieses Verhältnis nochmal anders beleuchtet. Damit es für jemanden, der den Schritt ins Budget für Arbeit wagt, in finanzieller Hinsicht zumindest kein Rückschritt ist.“

(Kreisverwaltung 2)

### Fragestellung: Spezifisches zur Gruppe der Menschen mit geistigen Behinderungen

Thema: Inklusionspotenzial und -möglichkeiten

Es wird betont, dass Menschen mit geistigen Behinderungen durch **einfache Tätigkeiten** auch in handwerklichen Berufen oder in Bäckereien unterstützen könnten. Diese Tätigkeiten können gut auf ihre Fähigkeiten abgestimmt werden und stellen eine wertvolle Möglichkeit der Integration dar.

Insgesamt spiele der **Einsatz nach Affinität** dabei eine entscheidende Rolle: Es gelte herauszufinden, welche Tätigkeiten den Interessen und Vorlieben der betroffenen Personen entsprechen, um ihre Integration und Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu fördern.

„Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung brauchen einfach immer Support von Menschen, die ihnen Unterstützung dabei geben, dass sie einen Job finden, dass man einen Job anpassen kann. Da muss man wirklich gucken, was ist die Affinität der Menschen, wo kann ich sie einsetzen, wo sind sie gerne dabei.“

(Interessensvertretung)

Thema: Begleitperson

Auch für die mittelständischen Unternehmen, die sich das Thema Inklusion nicht aktiv auf die Fahne schreiben, könne die **Unterstützung durch Sozialpädagoginnen und Sozial-**

**pädagogen sowie durch Fachexpertinnen und -experten** interessant sein. Diese Fachkräfte könnten junge, arbeitswillige Menschen mit besonderen Bedürfnissen begleiten und dafür sorgen, dass sie erfolgreich in den Arbeitsprozess integriert werden.

### Fragestellung: Wunschfragen an KMU bei einer Unternehmensumfrage

Thema: Allgemeine Fragen

Die Expertinnen und Experten fragen sich v.a., welche **Erfahrungen** KMU bereits im Kontext der inklusiven Arbeit gemacht hätten, damit daraus möglicherweise Lehren für andere gezogen werden könnten. Insbesondere stelle sich aber die Frage nach dem von den KMU **empfundene(n) Unterstützungsbedarf**.

„Was würden sie brauchen, um Menschen mit Behinderungen einzustellen? Was fehlt ihnen, oder was für Bedarfe haben sie, geht es um etwaige Programme, Schulungen oder um andere Ressourcen? Geht es um irgendwelche Förderungen? Kennen sie womöglich nur einfach die Förderung, die sie kriegen könnten, nicht?“

(Vertreterin Landespolitik)

Thema: Informationsgrad

In Bezug auf den Informationsgrad der mittelständischen Unternehmen wird die Frage gestellt, ob sie das **Rekrutierungspotenzial** in den Menschen mit Behinderungen sehen würden. Außerdem, ob ihnen bewusst sei, dass sie die Menschen erst mal im Zuge eines **Praktikums** einstellen könnten, dass das kein Einstellungs-zwang bedeute; ob sie sich das vorstellen könnten oder ob es gelte, diesbezüglich Barrieren abzubauen.

Thema: Selbsteinschätzung

Am häufigsten werden jedoch Fragen in Bezug auf die Selbsteinschätzung der mittelständischen Unternehmen gestellt. Die Expertinnen und Experten fragten nach ihrer Selbsteinschätzung bzgl. der **Barrierefreiheit im eigenen Unternehmen**, der eigenen **Betroffenheit**, insbesondere im Kontext der Fachkräftesicherung, oder inwiefern **Erfahrungen von Konzernen** auf den Mittelstand übertragen werden könnten.

„Meine Frage wäre: Hatten Sie überhaupt schon mal Kontakt zu Menschen mit Behinderungen?“

(Interessensvertretung)

Auch nach eigenen **Bedenken, Vorurteilen oder Ängsten** wird gefragt. Oft würden sich viele nicht trauen, diese zu benennen, weshalb ihnen einen geschützten Rahmen geboten werden sollte. So könnten ihnen zielgerichtet Lösungen aufgezeigt werden.

## 4.3 Diskussion

Die Interviews zeigen, dass Unternehmen und Menschen mit Behinderungen vor spezifischen Herausforderungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt stehen. Mittelständische und kleine Unternehmen verfügen oft nur über eingeschränkte Kenntnisse zu inklusiven Beschäftigungsmöglichkeiten und Förderprogrammen. Unsicherheiten bestehen bei Ressourcenplanung, Gestaltung von Praktika oder begleiteten Arbeitsplätzen sowie bei der Übertragbarkeit größerer Unternehmensmodelle. Auch die Selbsteinschätzung der Barrierefreiheit variiert stark. Informationsdefizite, Vorurteile und rechtliche oder finanzielle Unsicherheiten stellen zentrale Hürden dar.

Für Beschäftigte können finanzielle Nachteile, etwa beim Wechsel aus Werkstätten in den Arbeitsmarkt, sowie bürokratische Hürden bei Förderanträgen den Einstieg erschweren. Transparenz über Förderungen, Rentenansprüche und Anpassungsmöglichkeiten ist daher essenziell.

Die Interviews verdeutlichen zudem, dass Menschen mit Behinderungen sehr unterschiedliche Fähigkeiten und Bedürfnisse besitzen. Aufgabenprofile und Arbeitsumgebungen müssen an individuelle Stärken und Interessen angepasst werden, um Motivation und langfristige Integration zu fördern. Fachkräfte wie Sozialpädagoginnen oder Mentorinnen können den Einstieg begleiten, Tätigkeiten anpassen und kontinuierlich unterstützen.

Ein weiteres Hindernis sind bestehende Sonderstrukturen: Qualifikationsmaßnahmen entsprechen häufig nicht den individuellen Bedürfnissen oder den Anforderungen des Arbeitsmarkts, und die Zusammenarbeit zwischen Bildungswerken und Praxis ist oft unzureichend. Frühe Weichenstellungen könnten direkte Integrationswege in den regulären Arbeitsmarkt erleichtern.

Während die Barrierefreiheit in Büroberufen und für körperliche oder Sinnesbeeinträchtigungen Fortschritte gemacht hat, bestehen gerade in handwerklichen Berufen oder für psychische Behinderungen noch große Herausforderungen. Die Informations-

landschaft über Unterstützungsangebote ist zudem unübersichtlich, insbesondere für KMU, was eine zentrale Vernetzung erforderlich macht.

Trotz Fachkräftemangel erkennen viele Unternehmen das Potenzial von Menschen mit Behinderungen noch nicht vollständig. Wird sich auf die Fähigkeiten statt auf wahrgenommene Defizite fokussiert, lassen sich wertvolle Mitarbeitende gewinnen.

Vor diesem Hintergrund lässt sich folgende Forschungslücke klar definieren: Es fehlen systematische Erkenntnisse darüber, welche Unterstützungsmaßnahmen Unternehmen als besonders hilfreich erachten, welche Erfahrungen sie bereits gemacht haben und inwieweit sie die Potenziale von Menschen mit Behinderungen erkennen und nutzen. Die geplante Unternehmensumfrage soll daher die Bereiche bisherige Erfahrungen mit inklusiver Beschäftigung, Informationsstand zu Förderprogrammen und Unterstützungsangeboten, Selbsteinschätzung der Barrierefreiheit, konkrete Bedarfe für die Integration, sowie die wahrgenommenen Hindernisse abdecken.



# 5. Unternehmensumfrage

Die Unternehmensumfrage bildet den zentralen empirischen Bestandteil der Untersuchung und knüpft unmittelbar an die Ergebnisse der vorangegangenen Vorstudie an. Aufbauend auf den Ergebnissen der literaturbasierten Analyse und der durchgeführten Interviews diente sie dazu, die identifizierten Forschungslücken systematisch zu adressieren und die in der Vorstudie gewonnenen Erkenntnisse auf eine breitere empirische Basis zu stellen. Ziel war es, belastbare Aussagen über den Stand und die Rahmenbedingungen inklusiver Arbeit in Unternehmen in Rheinland-Pfalz zu ermöglichen.

Der Fokus der Erhebung lag insbesondere auf mittelständischen Unternehmen, da diese einen prägenden Anteil an der regionalen Wirtschaftsstruktur haben und somit eine zentrale Rolle bei der praktischen Umsetzung inklusiver Arbeitsprozesse einnehmen. Durch die standardisierte Datenerhebung lassen sich einerseits vergleichbare Ergebnisse zwischen unterschiedlichen Unternehmensgruppen gewinnen, andererseits werden Muster und Zusammenhänge identifiziert, die über die fallbezogenen Ergebnisse der qualitativen Vorstudie hinausgehen. Auf diese Weise trug die Unternehmensumfrage wesentlich zur Beantwortung der übergeordneten Forschungsfragen bei und bildete die Grundlage für die Ableitung empirisch fundierter Handlungsschwerpunkte.

## 5.1 Methodik

Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 23.03. bis 13.07.2025 durchgeführt. Die Grundgesamtheit wurde folgendermaßen abgegrenzt: Mittelständi-

sche Unternehmen unterschiedlicher Branchen in Rheinland-Pfalz mit einer Größe zwischen 20 und max. 5.000 Beschäftigten, jedoch keine Inklusionsbetriebe oder anderweitig sozialnachhaltig motivierte Unternehmen. Als anzusprechende Auskunftgeber waren Führungskräfte mit Personalverantwortung, die mit Inklusionsfragen befasst sind (Geschäftsführung, Personalabteilung, Inklusionsbeauftragte sowie weitere Leitungspersonen) definiert. Ziel war es dabei nicht, eine bestimmte Unternehmensabgrenzung „repräsentativ“ wiederzugeben, sondern eine bestimmte Personengruppe in relevanten Betrieben möglichst gut zu erreichen.

Eine reine Zufallsauswahl war nicht möglich, da keine vollständige Auswahlgrundlage für den genannten Personenkreis existiert. Deshalb wurde eine Kombination mehrerer Erhebungswege genutzt, um im Rahmen der verfügbaren Ressourcen eine möglichst große Zahl relevanter Personen im Sinne der Grundgesamtheitsdefinition zu erreichen und eine näherungsweise Repräsentativität sicherzustellen.

Für die Stichprobengewinnung wurden verschiedene Quellen herangezogen. Über berufliche soziale Netzwerke (LinkedIn und XING) erfolgte eine umfassende Recherche nach Personen in mittelständischen Unternehmen mit passenden Berufsbezeichnungen wie z.B. Geschäftsführung, Personalleitung, Human Resource Manager, Bereichsleitung oder Inklusionsbeauftragte. Nach Annahme der Vernetzungsanfrage, die mit einer ersten Einladung zur Umfrage verbinden war, erhielten die Personen eine ausführliche Umfra-

geeinladung. Nach Ablauf der Beantwortungsfrist von etwa zwei Wochen wurde eine Erinnerungsnachricht in den sozialen Netzwerken sowie in manchen Fällen ein postalisches Erinnerungsschreiben versendet. Bei gänzlich ausbleibender Reaktion auf die Kontaktanfrage wurde ergänzend eine postalische Ansprache durchgeführt.

Darüber hinaus wurden Unternehmenslisten des Mittelstands genutzt. Im Anschluss an die Identifikation von Unternehmen erfolgte hier eine gezielte Recherche nach geeigneten Ansprechpersonen über LinkedIn. Zusätzlich wurden das IMI-Netzwerk sowie die externen Kooperationspartner IHK Pfalz und EAA-Agenturbezirke Ludwigshafen und Montabaur in die Gewinnung von Umfrageteilnehmern eingebunden, unter anderem durch Nutzung vorhandener Unternehmenskontakte.

Insgesamt wurden 1.165 Personen in relevanten Unternehmen kontaktiert. Davon entfielen 1.136 Kontakte auf soziale Netzwerke (128 über XING), aus denen 366 Umfrageeinladungen resultierten (darunter 16 über XING). Per Post wurden 959 Schreiben versendet, bestehend aus 649 Erstan-schreiben bei ausstehenden Anfragen sowie 310 Erinnerungsschreiben. Hinzu kamen 29 direkte E-Mail-Kontakte. Nach Abschluss der Erhebung und Bereinigung der Rückläufe lag die Zahl der vollständig beantworteten und geprüften Fälle bei  $n = 128$ , was einer Rücklaufquote von etwa 11 %, bezogen auf alle kontaktierten Personen, entspricht.

Der Fragebogen ist in Anhang\_2 einsehbar.

## 5.2 Beschreibung der Stichprobe

25

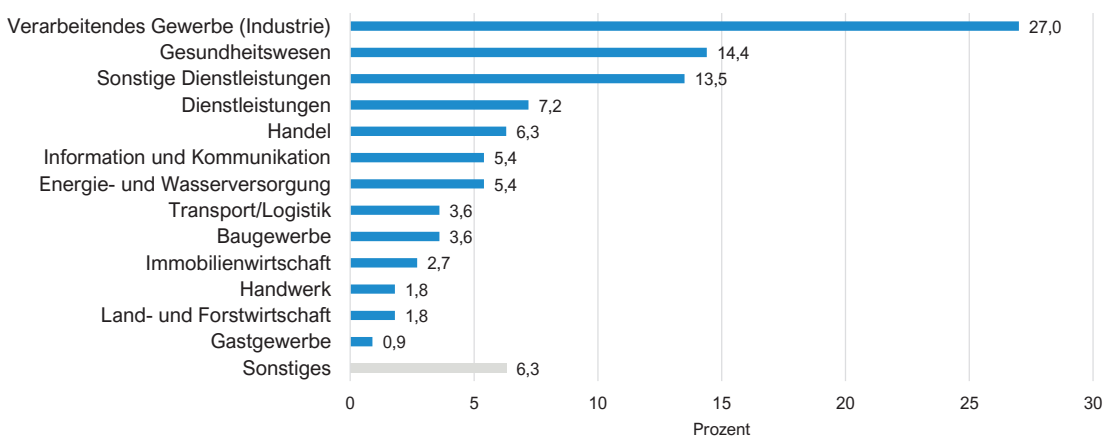
### Überwiegender Teil der Teilnehmer aus der Industrie

Die meisten Teilnehmer entstammen mit 27 % der Branche des verarbeitenden Gewerbes (Industrie), gefolgt von dem Gesundheitswesen (14,4 %) und sonstigen Dienstleistungen (13,5 %). Das Schlusslicht bilden mit je 1,8 % das Handwerk und die Land- und Forstwirtschaft, sowie das Gastgewerbe mit 0,9 %. Bei detaillierteren

Betrachtungen werden bestimmte Fragestellungen vereinzelt nach der Unternehmensbranche betrachtet. Dafür erfolgt eine differenzierte Betrachtung der Industrie sowie der Dienstleistungen (Gesundheitswesen, Wissenschaftliche/technische/unternehmensbezogene Dienstleistungen und Sonstige Dienstleistungen, in Summe 35,1 %). Die anderen Branchen werden als „Sonstige“ zusammengefasst.

### In welcher Branche ist Ihr Unternehmen (schwerpunktmäßig) tätig?

Gesamtstichprobe; n = 111



### Verteilung zwischen KMU und größeren Unternehmen in etwa ausgeglichen

Die Teilnehmer stammen etwas häufiger aus KMU als aus größeren Mittelstandsunternehmen – die Anteile sind insgesamt jedoch sehr ausgeglichen. Die meisten Teilnehmer, 21,6 %, stammen aus Unternehmen mit zwischen 40 und 99 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

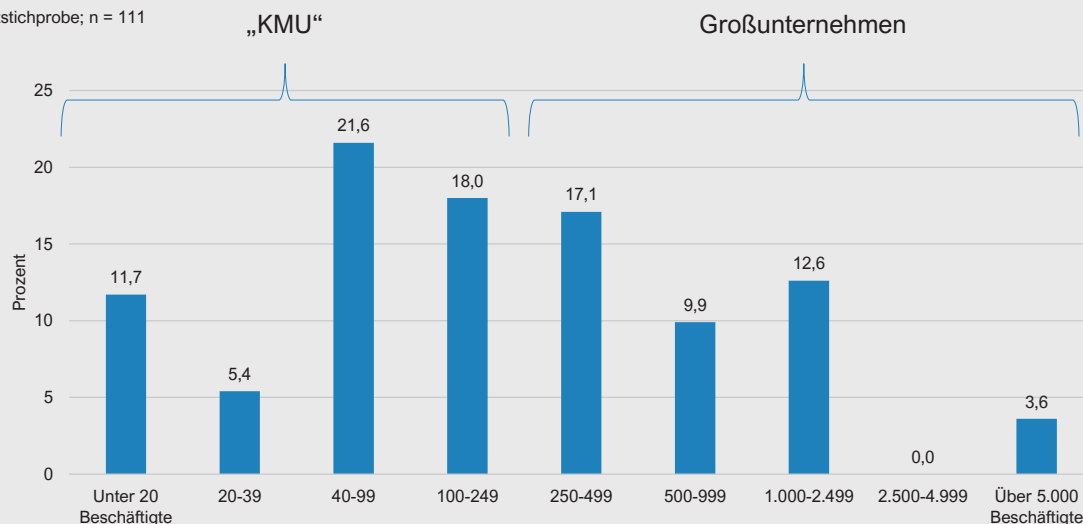
Die wenigsten Teilnehmer arbeiten in Unternehmen mit zwischen 20 und 39 Beschäftigten (5,4 %) sowie in größeren Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten.

Beschäftigte aus Unternehmen mit zwischen 2.500 und 4.999 Mitarbeitenden gibt es unter den Umfrageteilnehmern keine.

Hinweis: In den folgenden Grafiken erfolgt oft die Kennzeichnung der „Großunternehmen“. Darunter werden jedoch keine Konzerne o.ä., sondern ausschließlich die für diese Erhebung relevanten größeren Mittelstandsunternehmen verstanden.

### Wie viele sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind in Ihrem Unternehmen angestellt?

Gesamtstichprobe; n = 111



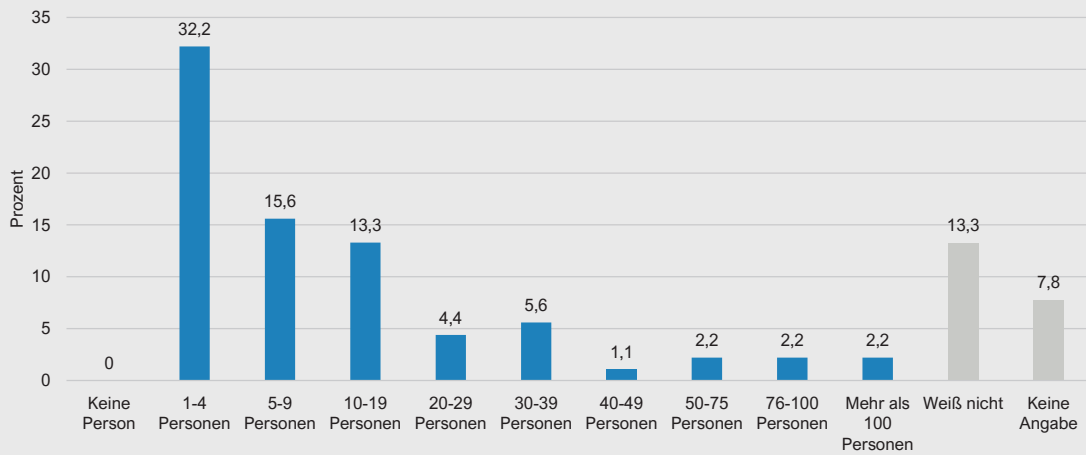
### Am häufigsten werden ein bis vier Personen mit Schwerbehinderung beschäftigt

Bei den meisten Unternehmen sind derzeit ein bis vier Menschen mit festgestellter Schwerbehinderung und/oder gleichgestellte Personen im Unternehmen beschäftigt (32,2 %). Bei 15,6 % sind es fünf bis neun Personen, dicht gefolgt von zehn bis 19 Personen bei 13,3 % der Teilnehmer. Weiterhin folgen Unternehmen mit 30-39 (5,6 %), sowie

Unternehmen mit 20-29 (4,4 %) Beschäftigte mit festgestellter Schwerbehinderung und gleichgestellte Personen. In Summe beschäftigen 7,7 % der Unternehmen 40 bis über 100 Beschäftigte mit Schwerbehinderung und gleichgestellte Personen. 21,1 % der Befragten haben keine Kenntnis über die Anzahl oder haben keine Angabe gemacht.

*Wie viele Menschen mit festgestellter Schwerbehinderung und gleichgestellte Personen sind aktuell ca. in Ihrem Unternehmen beschäftigt?*

Gesamtstichprobe; n = 90



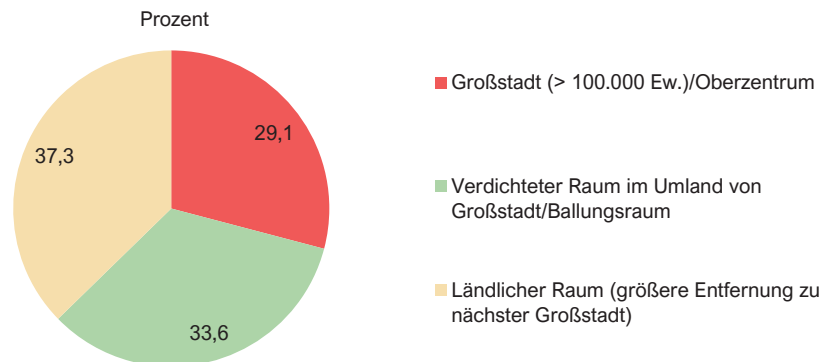
### Räumliche Verteilung der Teilnehmer ausgeglichen

Die meisten Unternehmen, in denen die Teilnehmer beschäftigt sind, liegen mit 37,3 % im ländlichen Raum, gefolgt von 33,6 % im verdichteten Umland einer Großstadt

oder einem Ballungsraum. 29,1 % der Unternehmen sind in einer Großstadt (> 100.000 Einwohner) oder einem Oberzentrum ansässig.

*In welcher Art von Region ist Ihr Unternehmen (ggf. Hauptsitz) ansässig?*

Gesamtstichprobe; n = 110



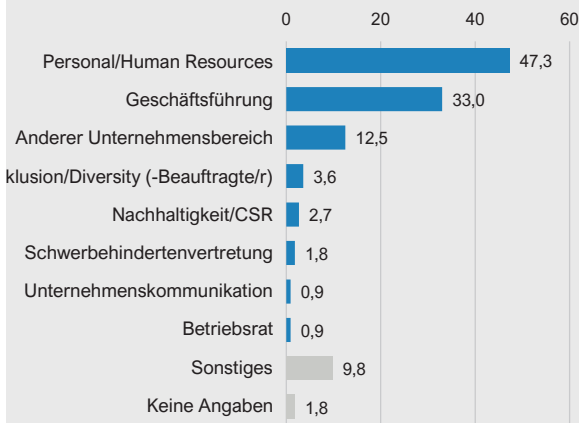
### Teilnehmer am häufigsten im HR und in der Unternehmensleitung tätig

Nahezu die Hälfte der Teilnehmer arbeitet im Bereich Human Resources (47,3 %), gefolgt von 33 %, die in der Geschäftsführung tätig sind. Ein geringer Anteil der Befragten arbeitet im Bereich Inklusion/Diversity (3,6 %), Nachhaltigkeit/CSR (2,7 %) oder in der Schwerbehindertenvertretung (1,8 %). Die Bereiche Unternehmenskommunikation und Betriebsrat sind mit jeweils 0,9 % nur gering vertreten. Weitere 12,5 % sind in anderen als den zuvor

genannten Bereichen tätig. Hinsichtlich der Führungsebene sind 31,3 % in der Geschäftsführung (Unternehmensleitung) tätig, 28,6 % der Teilnehmer sind Führungskraft innerhalb eines Bereiches und 19,6 % sind in der Leitung eines Unternehmensbereiches tätig. 18,8 % der Befragten sind Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung während 1,8 % einer sonstigen Führungsebene angehören.

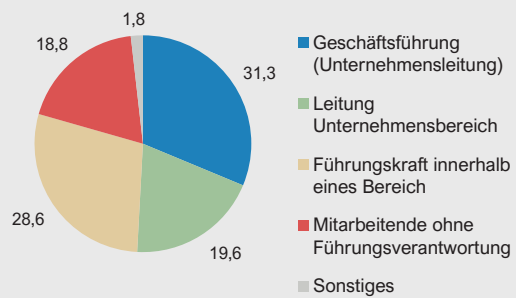
#### In welchem Bereich sind Sie tätig?

Gesamtstichprobe; n = 112; Mehrfachauswahl möglich



#### Auf welcher Führungsebene sind Sie tätig?

Gesamtstichprobe; n = 112; Mehrfachauswahl möglich



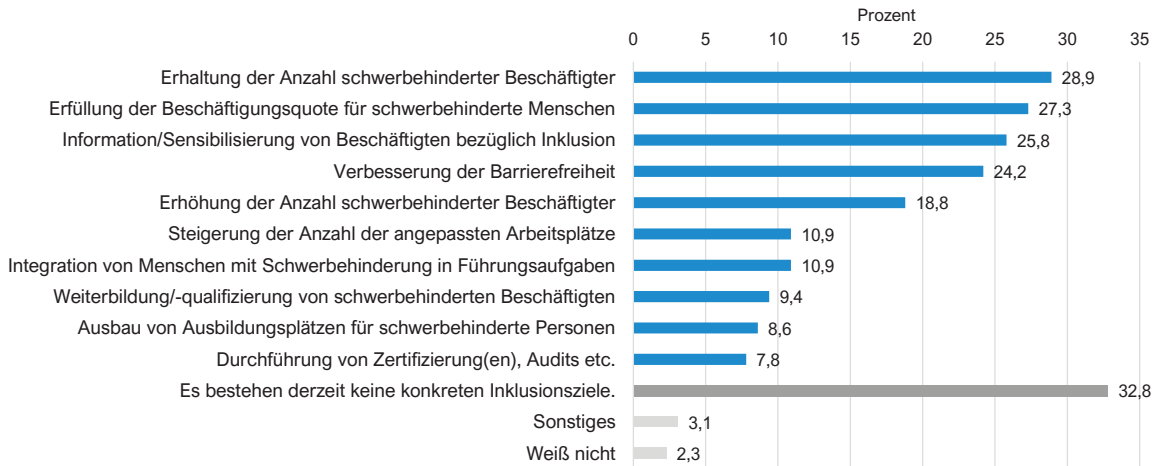
## 5.3 Ergebnisse

Auf den folgenden Seiten werden die jeweiligen Fragestellungen der Unternehmensumfrage sowie die dazu gehörigen Ergebnisse präsentiert. Für leichtere Nachvollziehbarkeit erfolgt die Darstellung in derselben Reihenfolge wie im Online-Fragebogen (einsehbar in Anhang\_2).

### 5.3.1 Inklusionsziele und -gründe

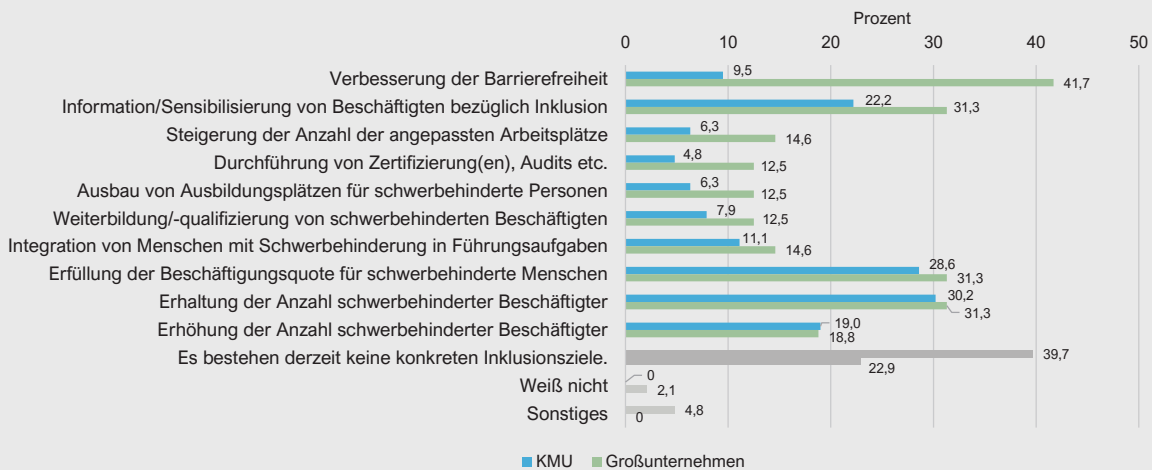
*Welche konkreten Ziele zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen verfolgt Ihr Unternehmen derzeit?*

Gesamtstichprobe; n = 128; Mehrfachnennung möglich



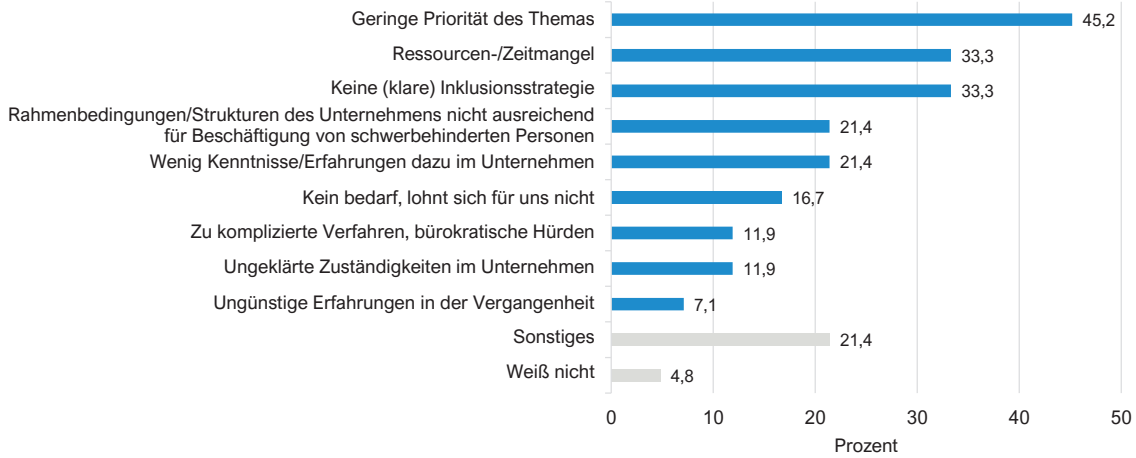
*Welche konkreten Ziele zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen verfolgt Ihr Unternehmen derzeit?*

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



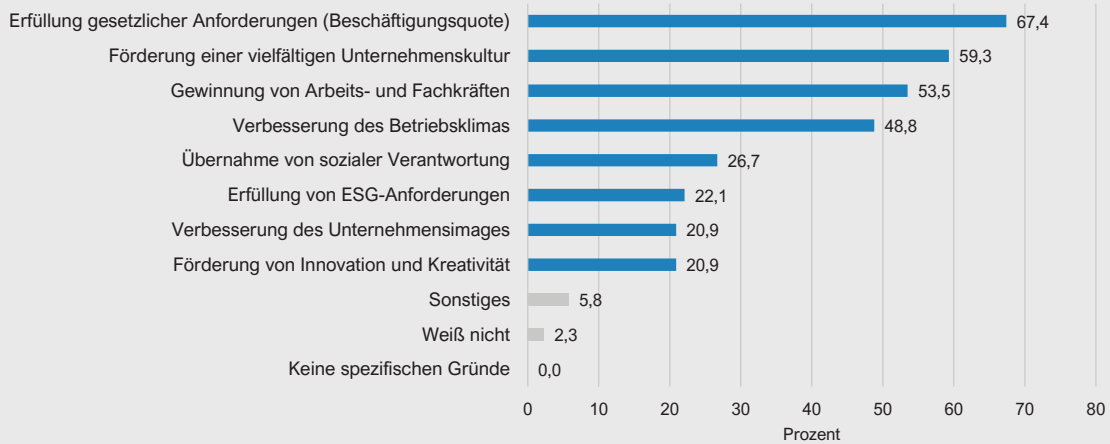
### Warum verfolgt Ihr Unternehmen derzeit keine konkreten Ziele bezüglich der Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. gleichgestellten Personen?

Befragte, deren Unternehmen keine Inklusionsziele verfolgt, n = 42; Mehrfachnennung möglich



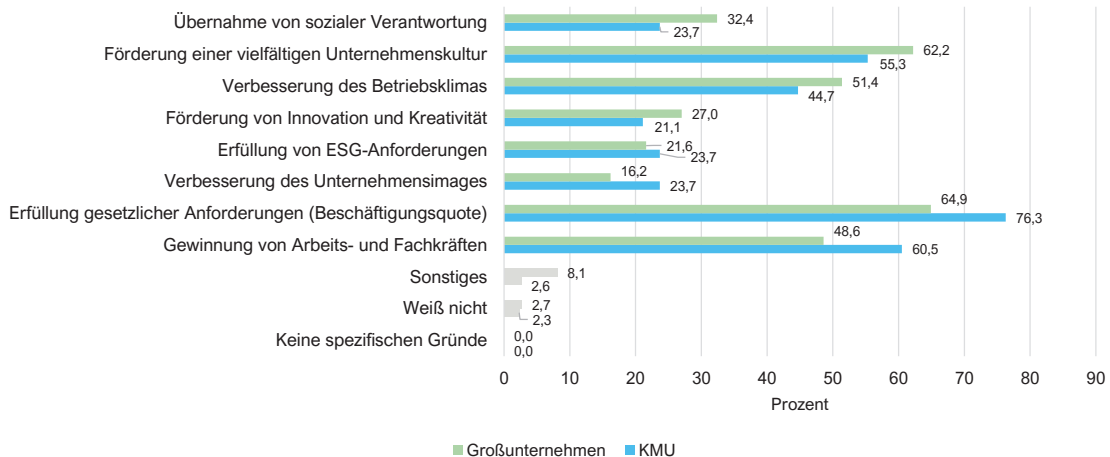
### Was sind die hauptsächlichsten Gründe, aus denen sich Ihr Unternehmen bei der Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten und gleichgestellten Personen engagiert?

Befragte, deren Unternehmen Inklusionsziele verfolgt, n = 86; Mehrfachnennung möglich



### Was sind die hauptsächlichsten Gründe, aus denen sich Ihr Unternehmen bei der Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten und gleichgestellten Personen engagiert?

Befragte, deren Unternehmen Inklusionsziele verfolgt, nach Unternehmensgröße, KMU: n = 38, Großunternehmen: n = 37; Mehrfachnennung möglich



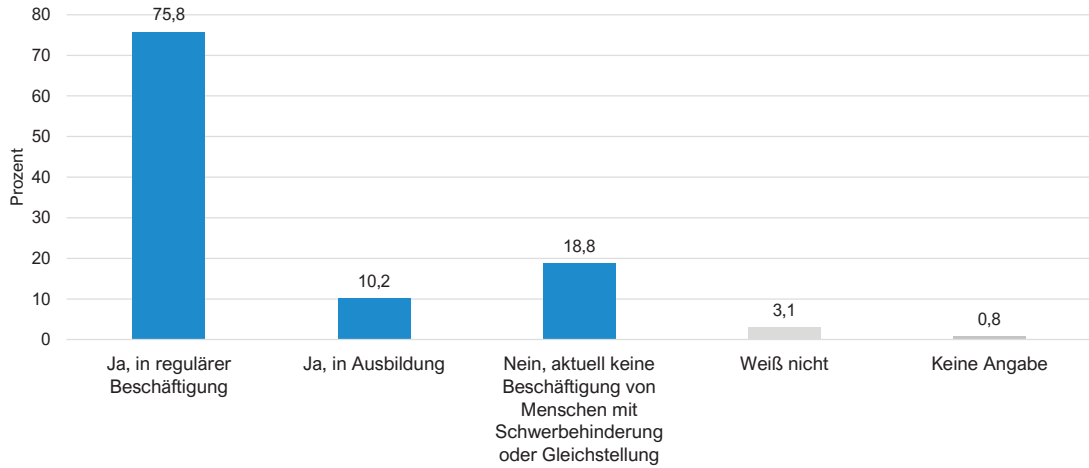
## Ausgewählte Kernpunkte: Ziele und Gründe der Inklusion

- **Frage: Welche konkreten Ziele zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen verfolgt Ihr Unternehmen derzeit?**
  - Die häufigsten genannten Ziele sind der Erhalt der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter (ca. 29 %), die Erfüllung der Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen (ca. 27 %), Information/Sensibilisierung von Beschäftigten zum Thema Inklusion (ca. 26 %) und die Verbesserung der Barrierefreiheit (ca. 24 %). Die beiden am häufigsten genannten Ziele sind eher passiver Natur, aktive Ziele wie die Erhöhung der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter (19 %) und die Steigerung der Anzahl angepasster Arbeitsplätze (11 %) werden im Vergleich deutlich seltener genannt.
  - Es zeigen sich teils signifikante Unterschiede zwischen Unternehmensgrößen: Die größeren Unternehmen (Beschäftigtenzahl über KMU-Definitionsgrenze von 249 Beschäftigten) aus der Stichprobe verfolgen überproportional oft die Ziele Verbesserung der Barrierefreiheit (ca. 42 %), Information/Sensibilisierung von Beschäftigten zum Thema Inklusion (ca. 31 %), Steigerung der angepassten Arbeitsplätze (ca. 15 %), Durchführung von Zertifizierung(en), Audits usw. sowie Weiterbildung/-qualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten (je 12,5 %). KMU hingegen haben deutlich häufiger „derzeit keine konkreten Inklusionsziele“ (ca. 40 %).
  
- **Frage: Warum verfolgt Ihr Unternehmen derzeit keine konkreten Ziele bezüglich der Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. gleichgestellten Personen?** (Frage, wenn zuvor „keine Inklusionsziele“ angegeben wurde)
  - Fast die Hälfte der Befragten, deren Unternehmen keine Inklusionsziele verfolgen, geben eine geringe Priorität des Themas als Grund dafür an (ca. 45 %). Weitere wichtige Gründe sind das Fehlen einer (klaren) Inklusionsstrategie sowie Ressourcen- und Zeitmangel (je 33,3 %). Auch der aktuelle Status des Unternehmens spielt regelmäßig eine Rolle: Mehr als jeder fünfte befragte Betrieb nennt nicht ausreichende Rahmenbedingungen/Strukturen bzw. wenig Kenntnisse/Erfahrungen in Bezug auf Inklusion.
  - In den Kommentaren geben einzelne Befragte als Grund an, dass sich ihr Unternehmen „um die individuellen Bedarfe aller Mitarbeitenden ungeachtet der Schwerbehinderung“ kümmere, es „sehr kompliziert“ sei, sich ggf. von den Beschäftigten zu trennen, oder dass das Unternehmen derzeit keine Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftige und das Thema deshalb bislang nicht relevant sei.
  
- **Frage: Was sind die hauptsächlichen Gründe, aus denen sich Ihr Unternehmen bei der Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten und gleichgestellten Personen engagiert?** (Frage, wenn zuvor „keine Inklusionsziele“ NICHT angegeben wurde)
  - Der Hauptgrund für mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen ist die Erfüllung der Beschäftigtenquote.
  - Andere wichtige Gründe sind die Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur (ca. 59 %), die Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften (ca. 54 %), sowie die Verbesserung des Betriebsklimas (ca. 49 %). Andere Gründe sind deutlich weniger ausschlaggebend, wie z.B. Übernahme sozialer Verantwortung (27 %) und Verbesserung des Unternehmensimages (21 %).
  - Bei der Betrachtung nach Unternehmensgröße wird deutlich, dass bei größeren Mittelstandsunternehmen Nachhaltigkeits- und Kulturaspekte eine etwas größere Rolle zu spielen scheinen (z.B. Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur ca. 62 %, Verbesserung des Betriebsklimas ca. 51 %), während bei KMU überproportional die Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften ein Motiv hinter den Inklusionszielen darstellt (ca. 61 %) – hier zeigt sich ein Hinweis auf das insbesondere für kleinere Unternehmen signifikante Problem des Arbeits-/Fachkräftemangels.
  - In den freien Kommentaren betont eine Person, es sei ein Anliegen, „Beschäftigte im Unternehmen [zu] halten, arbeiten bis zur Rente ermöglichen“. Zwei weitere betonen das Bedürfnis, die Rahmenbedingungen an den Fähigkeiten der Beschäftigten auszurichten: „Jeder Mensch ist gleich und sollte die Möglichkeit haben, sich entsprechend der Fähigkeiten in der Gesellschaft einzubringen“.

### 5.3.2 Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung, Erfahrungen

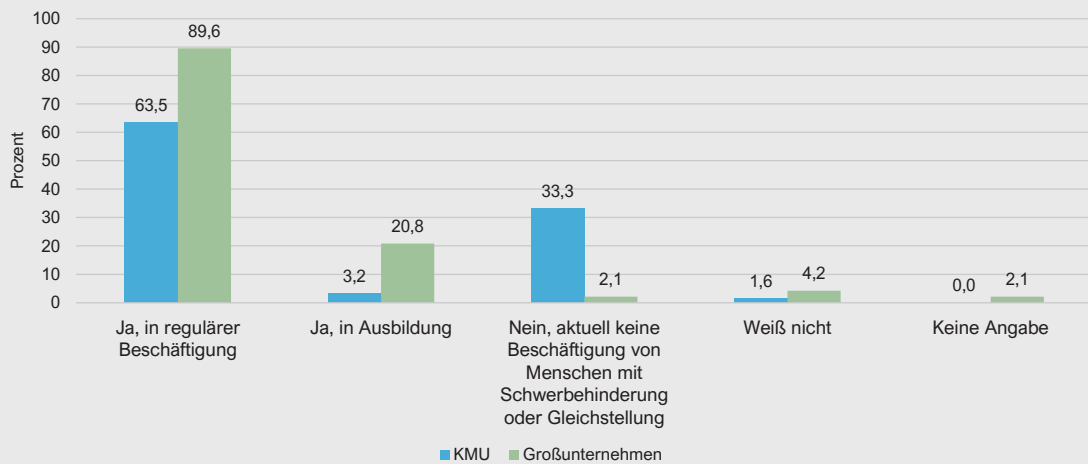
**Beschäftigt Ihr Unternehmen aktuell Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Personen?**

Gesamtstichproben n = 128; Mehrfachnennung möglich



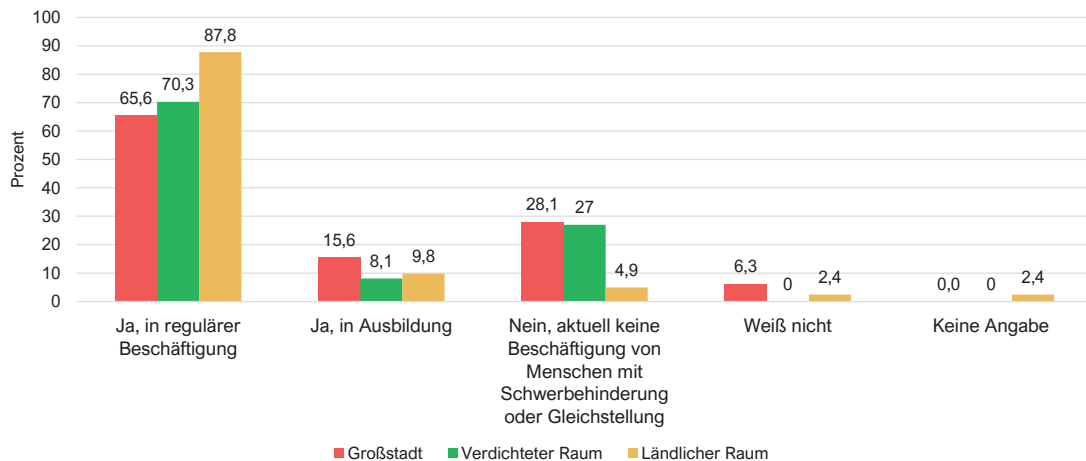
**Beschäftigt Ihr Unternehmen aktuell Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Personen?**

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



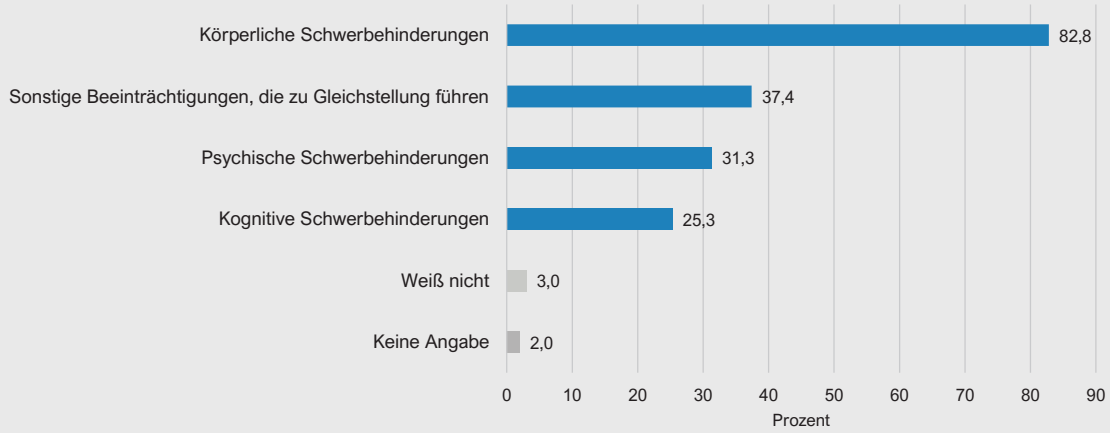
**Beschäftigt Ihr Unternehmen aktuell Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Personen?**

Nach Region, Großstadt: n = 32, Verdichteter Raum: n = 37, Ländlicher Raum: n = 41; Mehrfachnennung möglich



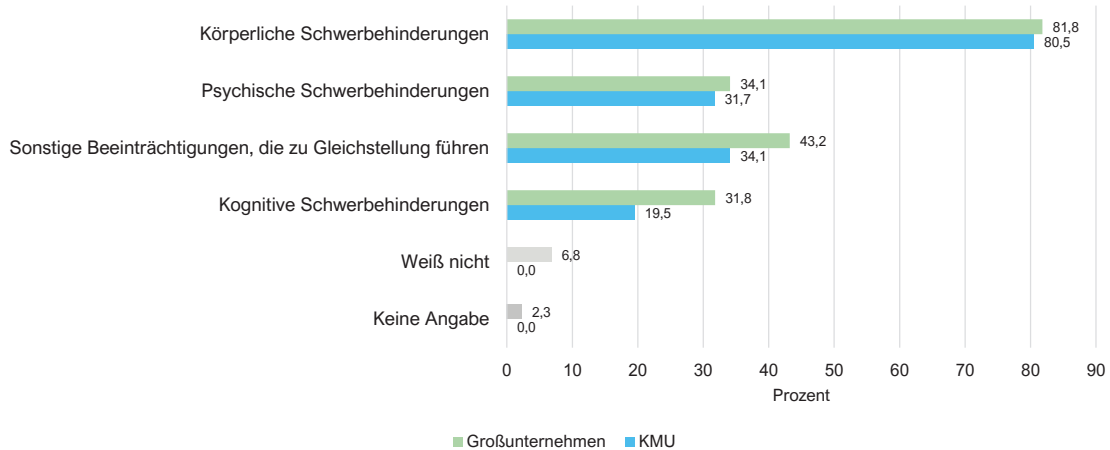
**Welche Gruppen von Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten Personen sind aktuell in Ihrem Unternehmen vertreten?**

Befragte, deren Unternehmen Menschen mit Behinderungen beschäftigen, n = 99; Mehrfachnennung möglich



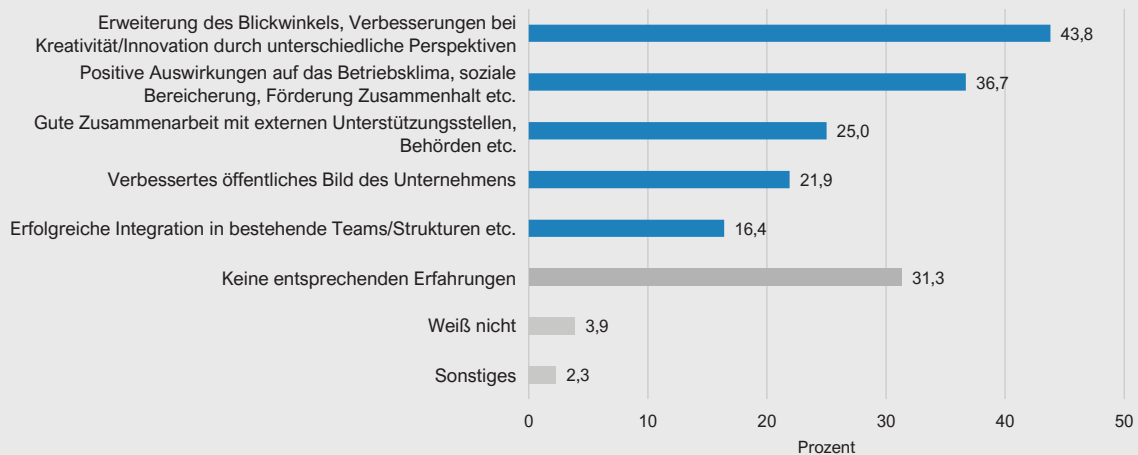
**Welche Gruppen von Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten Personen sind aktuell in Ihrem Unternehmen vertreten?**

Befragte, deren Unternehmen Menschen mit Behinderungen beschäftigen – Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 41, Großunternehmen: n = 44; Mehrfachnennung möglich



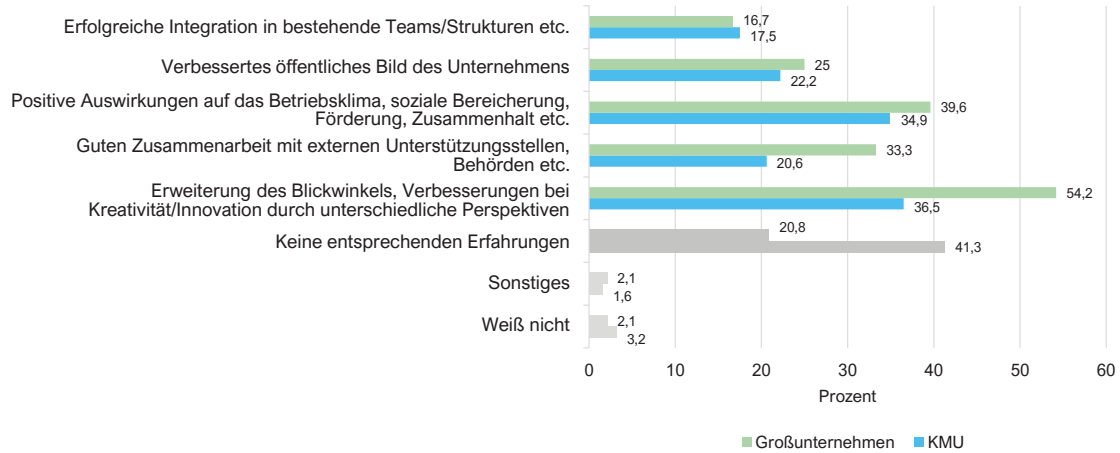
**Welche positiven Erfahrungen, die Ihr Unternehmen möglicherweise in den vergangenen Jahren gemacht hat, würden Sie gerne nennen?**

Gesamtstichprobe, n = 128; Mehrfachnennung möglich



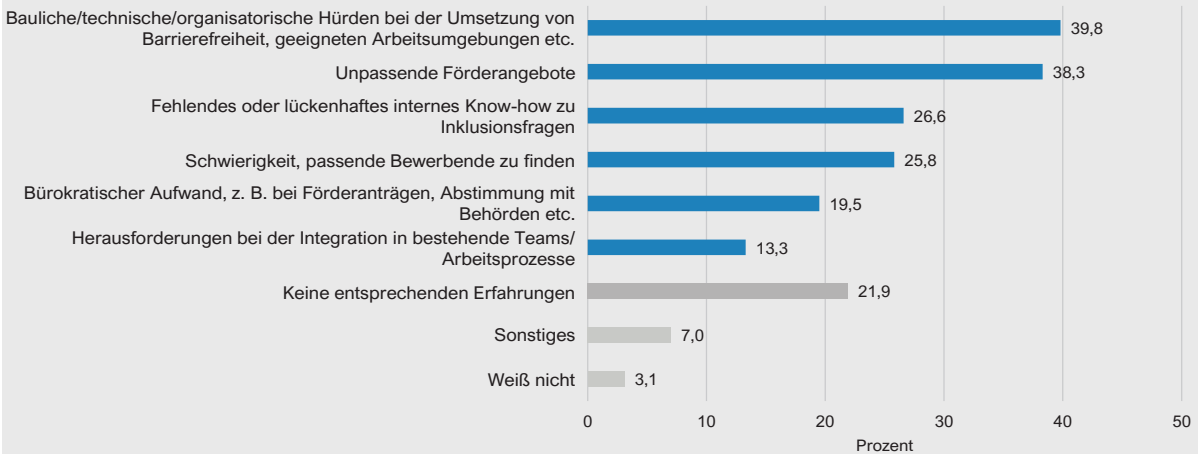
*Welche positiven Erfahrungen, die Ihr Unternehmen möglicherweise in den vergangenen Jahren gemacht hat, würden Sie gerne nennen?*

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



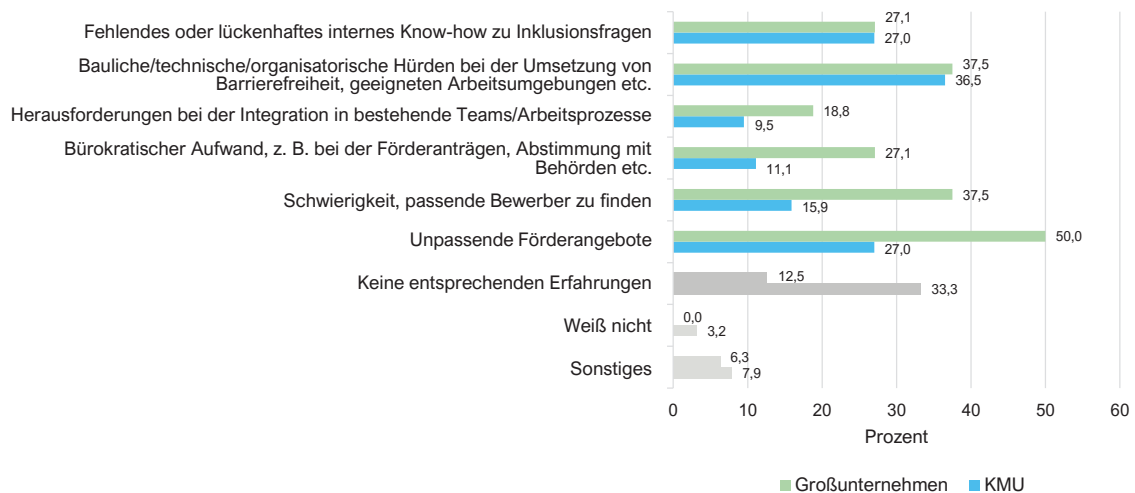
*Und was sind eher negative Erfahrungen, die gegebenenfalls gemacht wurden?*

Gesamtstichprobe, n = 128; Mehrfachnennung möglich



*Und was sind eher negative Erfahrungen, die gegebenenfalls gemacht wurden?*

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



## Ausgewählte Kernpunkte: Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung, Erfahrungen

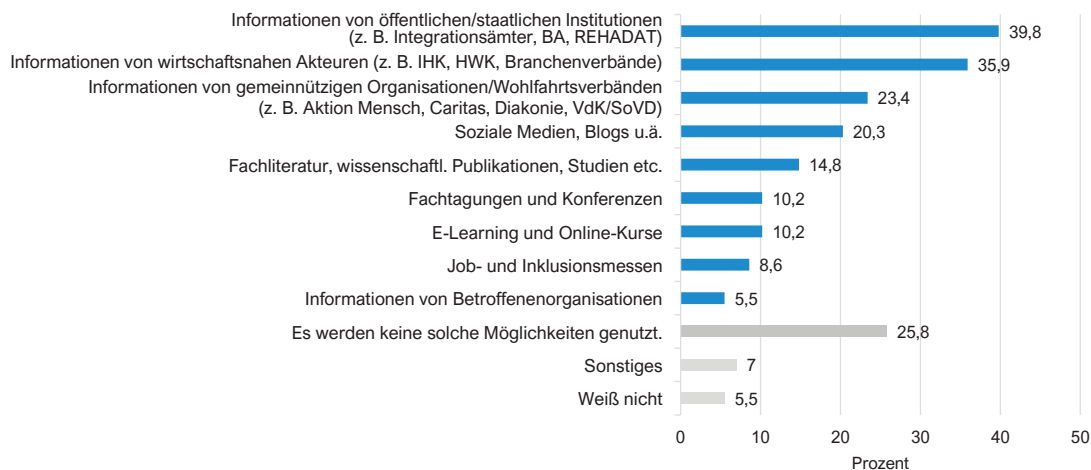
- **Frage: Beschäftigt Ihr Unternehmen aktuell Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Personen?**
  - Bezogen auf die Gesamtstichprobe geben 76 % an, in ihren Unternehmen Menschen mit Behinderungen in regulärer Anstellung zu beschäftigen. Bei KMU sind es allerdings nur 64 % (ein Drittel der KMU geben an, aktuell keine Menschen mit Schwerbehinderungen oder Gleichstellung zu beschäftigen), während der Anteil bei den größeren Unternehmen 90 % beträgt. Zudem geben immerhin 21 % der größeren Unternehmen an, Menschen mit Behinderungen auszubilden, während die KMU aus der Stichprobe dies kaum tun (ca. 3 %).
  
- **Frage: Welche Gruppen von Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten Personen sind aktuell in Ihrem Unternehmen vertreten?** *(Frage, wenn Unternehmen Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Personen beschäftigen)*
  - Deutlich am häufigsten werden Menschen mit körperlichen Schwerbehinderungen beschäftigt (ca. 83 % der befragten Unternehmen, die Schwerbehinderte beschäftigen). Menschen mit psychischen Schwerbehinderungen werden von etwa einem Drittel der befragten Unternehmen beschäftigt, Menschen mit kognitiven Schwerbehinderungen von etwa einem Viertel der Unternehmen.
  - Nur 5 % aller Befragten geben als Antwortoption „Weiß nicht“ bzw. „Keine Angabe“ an, was für einen allgemeinen guten Kenntnisstand diesbezüglich spricht.
  - Zwischen KMU und größeren Unternehmen gibt es insgesamt wenig Unterschied bei dieser Frage. Die Ausnahme davon betrifft den Anteil der Menschen mit kognitiven Schwerbehinderungen: Während etwa 32 % der größeren Unternehmen angeben, Menschen mit kognitiven Schwerbehinderungen zu beschäftigen, sind es bei KMU nur etwa 20 %. Folglich scheint es größeren Unternehmen eher möglich zu sein, auf ihre entsprechenden Bedürfnisse einzugehen und sie angemessen in den Unternehmen zu integrieren.
  
- **Frage: Welche positive Erfahrungen, die Ihr Unternehmen möglicherweise in den vergangenen Jahren gemacht hat, würden Sie gerne nennen?**
  - Zwei Arten positiver Erfahrungen werden besonders häufig genannt: „Erweiterung des Blickwinkels, Verbesserungen bei Kreativität/Innovation durch unterschiedliche Perspektiven“ (44 %) und „Positive Auswirkungen auf das Betriebsklima, soziale Bereicherung, Förderung Zusammenhalt“ (37 %). Interessant ist auch, dass die Antwortoption „Gute Zusammenarbeit mit externen Unterstützungsstellen, Behörden etc.“ immerhin von 25 % ausgewählt wird.
  - Die teilnehmenden Verantwortlichen aus größeren Mittelstandsunternehmen nennen generell häufiger bestimmte positive Erfahrungen, z.B. eine gute Zusammenarbeit mit externen Unterstützungsstellen, Behörden, etc. (33 % vs. 21 % bei KMU). Insbesondere auch bei der Erweiterung des Blickwinkels und Verbesserungen bei Kreativität/Innovation durch unterschiedliche Blickwinkel ist der Unterschied deutlich: Während mehr als die Hälfte der größeren Unternehmen diese Erfahrung angibt, sind es bei den KMU nur etwa 37 %.
  - 41 % der KMU geben an, keine entsprechenden Erfahrungen gemacht zu haben. Bei den größeren Unternehmen sind es im Vergleich nur etwa 21 %.
  - Insbesondere in Hinblick auf die Erweiterung des Blickwinkels und Verbesserungen bei Kreativität/Innovation durch unterschiedliche Blickwinkel besteht möglicherweise Potenzial, Best Practices aus größeren Unternehmen abzuleiten, die auf KMU übertragbar sein könnten.
  
- **Frage: Und was sind eher negative Erfahrungen, die ggf. gemacht wurden?**
  - Die beiden mit Abstand am häufigsten genannten negativen Erfahrungen sind bauliche/technische/organisatorische Hürden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit, geeigneten Arbeitsumgebungen etc. (ca. 40 %) und unpassende Förderangebote (ca. 38 %). Hier bestehen folglich Verbesserungspotenziale, die mittels passender Maßnahmen adressiert werden könnten.

- Ebenfalls häufig genannt wird fehlendes oder lückenhaftes internes Know-how zu Inklusionsfragen (ca. 27 %) sowie Schwierigkeiten, passende Bewerbungen zu erhalten (ca. 26 %). Wenngleich es sich hierbei um interne Herausforderungen handelt, ist auch hier denkbar, dass Maßnahmen externer Akteure bei diesen Herausforderungen (besser) helfen könnten.
- Bürokratischer Aufwand, z.B. bei Förderanträgen, Abstimmung mit Behörden etc. als negatives Erlebnis wird von ca. 20 % angegeben, was aber dennoch als signifikanter (und zu hoher) Anteil gewertet werden muss.
- Insgesamt geben nur etwa 22 % der Umfrageteilnehmer an, gar keine negativen Erfahrungen gemacht zu haben.
- Bei der Betrachtung nach Unternehmensgröße lässt sich feststellen, dass größere Unternehmen in allen Kategorien mehr schlechte Erfahrungen gemacht haben als KMU. Das lässt sich aber insbesondere dadurch erklären, dass es KMU häufig aufgrund geringeren Inklusionsbemühens (auch aufgrund fehlender Ressourcen) an entsprechenden Erfahrungen fehlt.
- Bei den Erfahrungen „Bauliche/technische/organisatorische Hürden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit, geeigneten Arbeitsumgebungen etc.“ (36,5 % KMU, 37,5 % größere Mittelstandsunternehmen) und „Fehlendes oder lückenhaftes internes Know-how zu Inklusionsfragen“ (beide etwa 27 %) sind die Unterschiede zwischen KMU und größere Mittelstandsunternehmen nur marginal - unter der Annahme, dass KMU weniger Inklusionserfahrungen machen (können), scheinen diese beiden Themen für KMU sehr relevant zu sein.
- Ein Drittel der KMU geben an, keine negative Erfahrungen gemacht zu haben, was eine deutlich größere Anzahl ist als bei den Teilnehmern aus größeren Unternehmen (12,5 %). Auch hier kann jedoch davon ausgegangen werden, dass dies in der geringen Anzahl an Inklusionsmaßnahmen durch KMU begründet ist.

### 5.3.3 Informationsbeschaffung

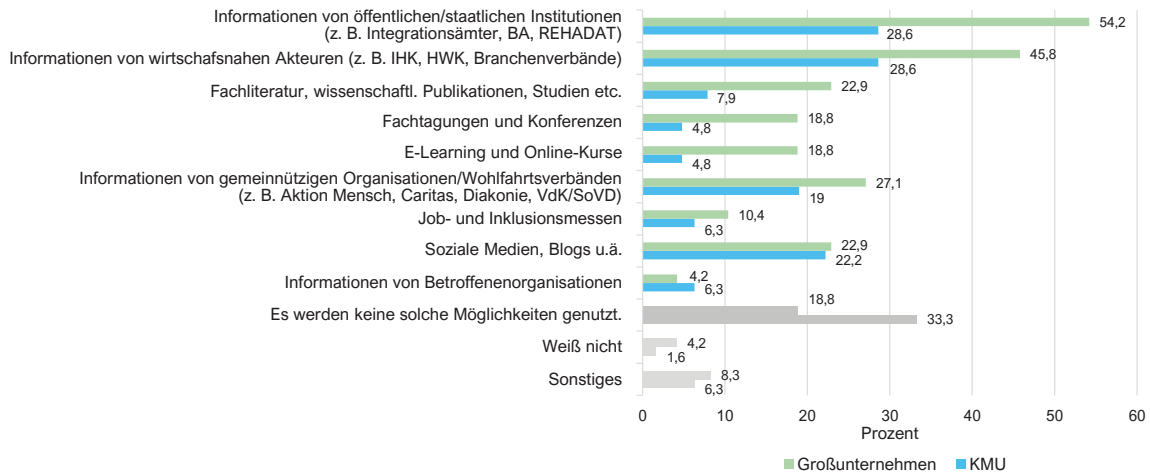
Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie bzw. Ihr Team/Ihre Abteilung in der Regel, um sich zu Inklusionsthemen aktuell zu informieren?

Gesamtstichprobe, n = 128; Mehrfachnennung möglich



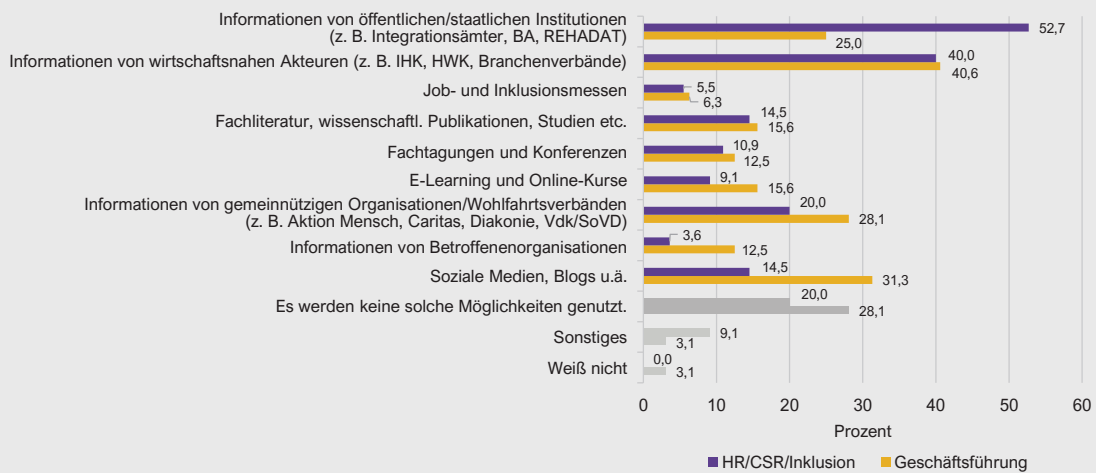
**Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie bzw. Ihr Team/Ihre Abteilung in der Regel, um sich zu Inklusionsthemen aktuell zu informieren?**

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



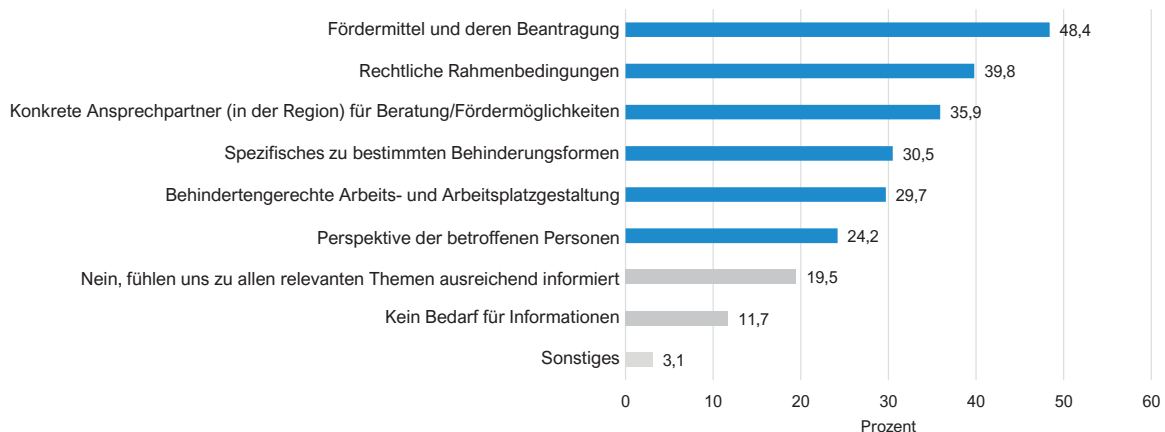
**Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie bzw. Ihr Team/Ihre Abteilung in der Regel, um sich zu Inklusionsthemen aktuell zu informieren?**

Nach Tätigkeitsbereich, Geschäftsführung: n = 32, HR/CSR/Inklusion: n = 55; Mehrfachnennung möglich



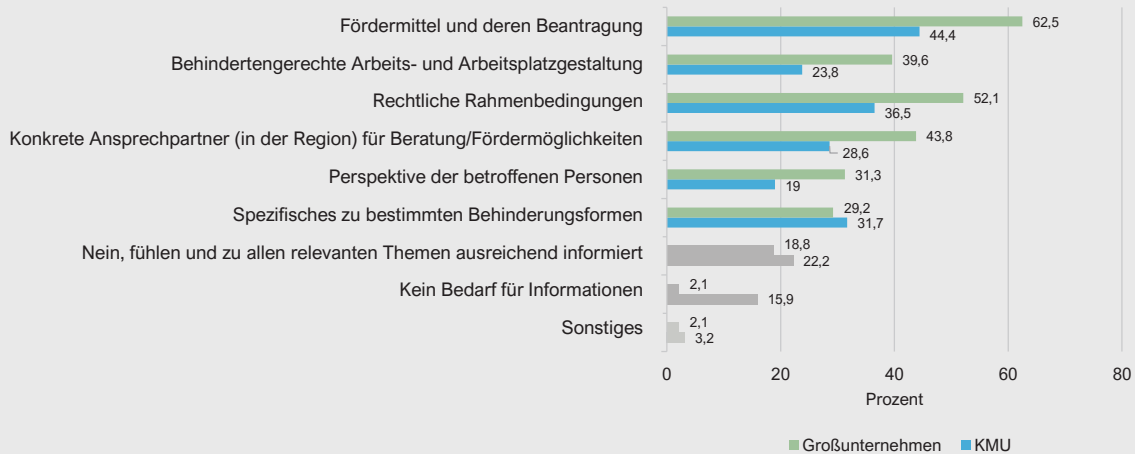
**Gibt es Themen, zu denen Sie bzw. Ihr Team sich derzeit nicht ausreichend informiert fühlen? Falls ja, geben Sie bitte an, welche dies sind?**

Gesamtstichprobe, n = 128; Mehrfachnennung möglich



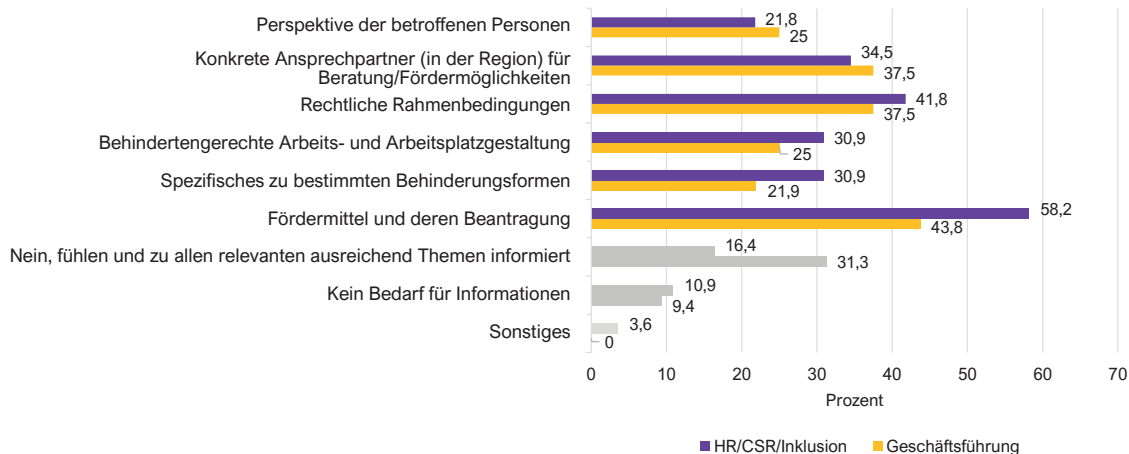
**Gibt es Themen, zu denen Sie bzw. Ihr Team sich derzeit nicht ausreichend informiert fühlen? Falls ja, geben Sie bitte an, welche dies sind?**

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



**Gibt es Themen, zu denen Sie bzw. Ihr Team sich derzeit nicht ausreichend informiert fühlen? Falls ja, geben Sie bitte an, welche dies sind?**

Nach Tätigkeitsbereich, Geschäftsführung: n = 32, HR/CSR/Inklusion: n = 55; Mehrfachnennung möglich



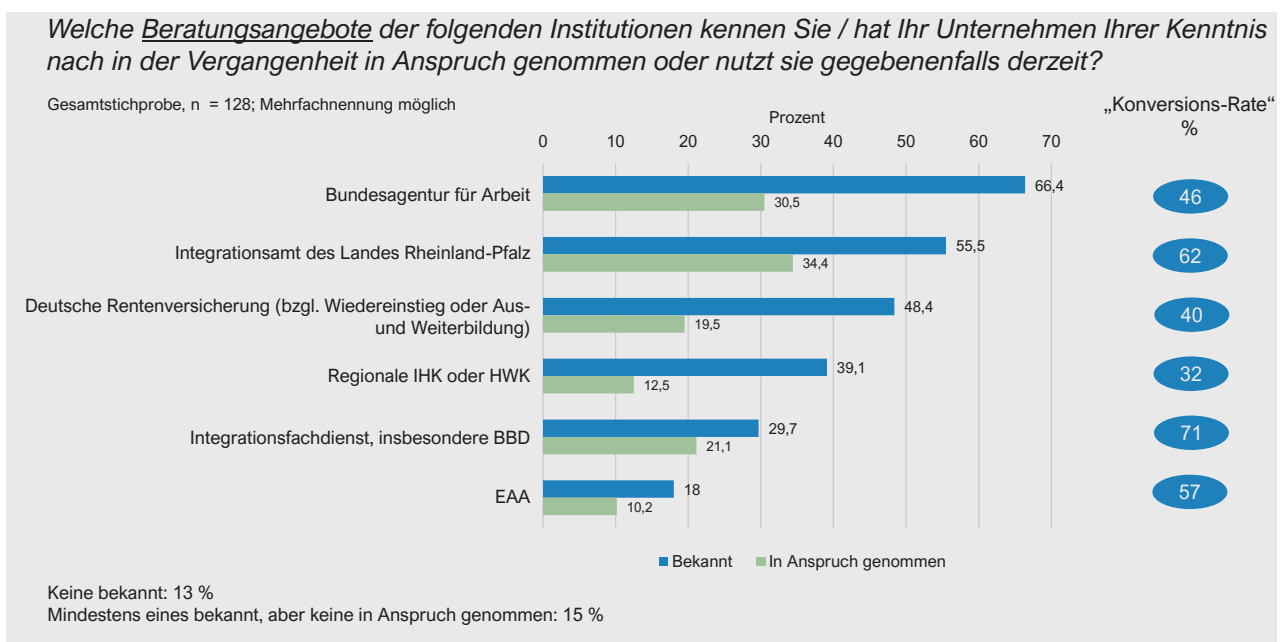
**Ausgewählte Kernpunkte: Informationsbeschaffung**

- Frage: Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie bzw. Ihr Team/Ihre Abteilung in der Regel, um sich zu Inklusionsthemen aktuell zu informieren?**

  - Eine einzelne herausstechende Informationsquelle zeigt sich nicht, jedoch werden zwei Möglichkeiten überdurchschnittlich häufig genannt: Informationen von öffentlichen/staatlichen Einrichtungen (ca. 40 %) und Informationen von wirtschaftsnahen Institutionen (ca. 36 %). An dritter Stelle folgen Informationen von gemeinnützigen Organisationen/Wohlfahrtsverbänden (ca. 23 %). Soziale Medien spielen für jeden Fünften eine Rolle, ein Anteil, der vermutlich aber im Wachstum begriffen ist.
  - Auffällig ist weiterhin, dass ein Viertel aller Umfrageteilnehmer angeben, keine bestimmten Informationsmöglichkeiten zu nutzen. Weiterhin nutzt nur eine kleine Minderheit von etwa 10 % veranstaltungsbasierte Informationsmöglichkeiten wie Fachtagungen oder Messen.
  - Verantwortungsträger größerer Unternehmen informieren sich deutlich systematischer und nutzen mehr Informationsquellen, zudem geben sie deutlich seltener an, keine Informationsmöglichkeiten zu nutzen (ca. 19 % ggü. 33 %). Beides lässt sich durch die unterschiedlichen Unternehmensstrukturen (z.B. Verantwortlichkeiten für Thema Inklusion, organisationale Verankerung, Ressourcen, ESG-Anforderungen) erklären.

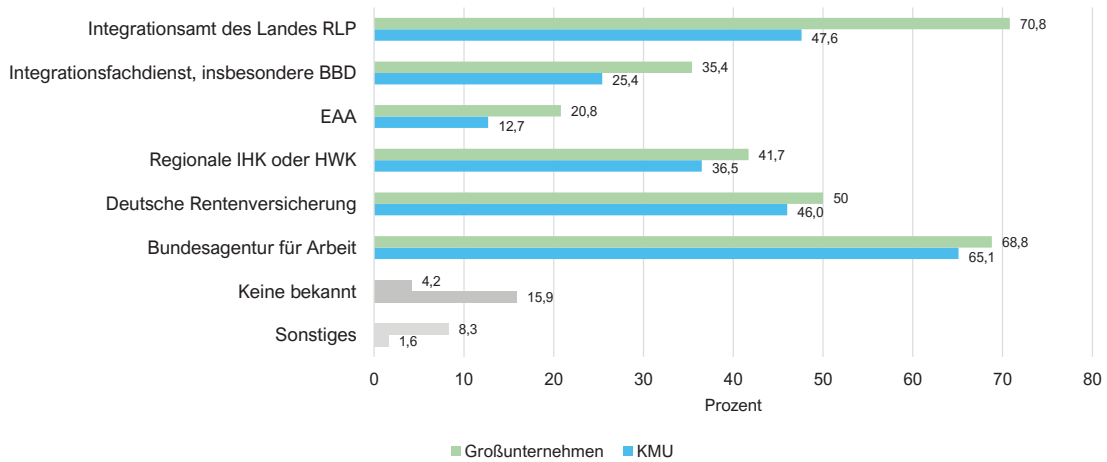
- Bei den mit Inklusion befassten Personen aus KMU zeigt sich ein ähnliches „Ranking“ der Informationsquellen, allerdings mit deutlich geringerer Nutzungsrate (Ausnahme soziale Medien und Informationen von Betroffenenorganisationen). Weiterhin ist auffällig, dass die Nutzungshäufigkeit aufwendiger und anspruchsvollerer Quellen wie wissenschaftlicher Informationen oder Veranstaltungsbesuchen deutlich gegenüber den Teilnehmern aus größeren Unternehmen abfällt.
  - Interessant sind Unterschiede zwischen den Personengruppen „HR/CSR/Inklusion“ und „Geschäftsführung“ aufgrund unterschiedlicher Perspektiven und Verantwortlichkeiten. Während sich Personen in Fachfunktionen im Bereich „HR/CSR/Inklusion“ deutlich überdurchschnittlich auf Informationen von öffentlichen/staatlichen Institutionen wie z. B. Integrationsämtern, BA, REHADAT verlassen, sticht bei Personen in Geschäftsleitungsfunktion vor allem die Nutzung sozialer Medien heraus. Um strategische Entscheidungspersonen zu erreichen, ist also die Verwendung entsprechender Kanäle wichtig.
- **Frage: Gibt es Themen, zu denen Sie bzw. Ihr Team sich derzeit nicht ausreichend informiert fühlen? Falls ja, geben Sie bitte an, welche dies sind.**
    - Top-Thema sind hier Fördermittel und deren Beantragung, knapp jeder zweite Teilnehmender nennt diesen Aspekt. Zwischen 36 % und 40 % benennen die Themen „konkrete Ansprechperson“ und „rechtliche Rahmenbedingungen“. Grundsätzlich haben aber alle Kategorien bei dieser Frage recht hohe Nennungsanteile, während gleichzeitig nur etwa jeder Fünfte angibt, sich zu allen relevanten Themen informiert zu fühlen. Insgesamt ergibt sich das Bild eines signifikanten Bedarfs für eine verbesserte Informationslage bei Vertretern mittelständischer Unternehmen, da Defizite in diesem Bereich als Inklusionshemmnisse angesehen werden müssen.
    - Bei KMU-Vertretern zeigt sich ein insgesamt weniger ausgeprägtes Informationsinteresse als bei Vertretern von größeren Unternehmen: Bei ihnen ist der entsprechende Nennungsanteil in fast allen Kategorien unterdurchschnittlich, während sie gleichzeitig überdurchschnittlich häufig angeben, keinen Informationsbedarf zu haben (ca. 16 % vs. ca. 2 % größere Unternehmen).
    - In Hinblick auf unterschiedliche Tätigkeitsbereiche geben Teilnehmende aus „HR/CSR/Inklusions“-Bereichen häufiger als Geschäftsführer an, nicht ausreichend zu Fördermitteln und deren Beantragung Bescheid zu wissen (ca. 58 % ggü. ca. 44 %), was vermutlich widerspiegelt, dass sich diese Gruppe oft tiefer und detaillierter mit diesem Thema befasst. Dazu analog fühlen sich Geschäftsführer häufiger zu allen relevanten Themen informiert (ca. 31 % vs. ca. 16 %), wobei fraglich bleibt, ob der Grund dafür eine tatsächlich gute Informiertheit oder eher ein überschaubares Interesse ist.

### 5.3.4 Kenntnis und Nutzung von Beratungsangeboten und Förderungen



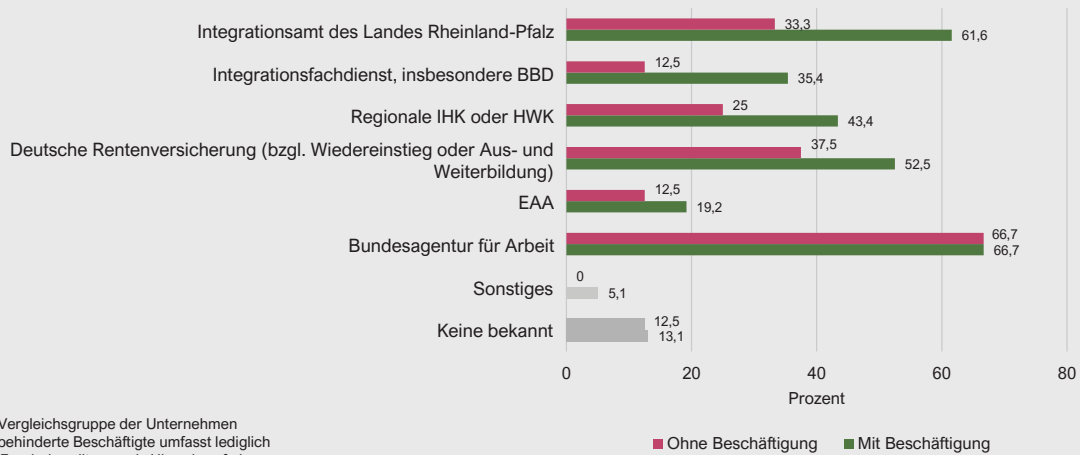
**Welche der folgenden Beratungsangebote bestimmter Institutionen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?**

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



**Welche der folgenden Beratungsangebote bestimmter Institutionen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?**

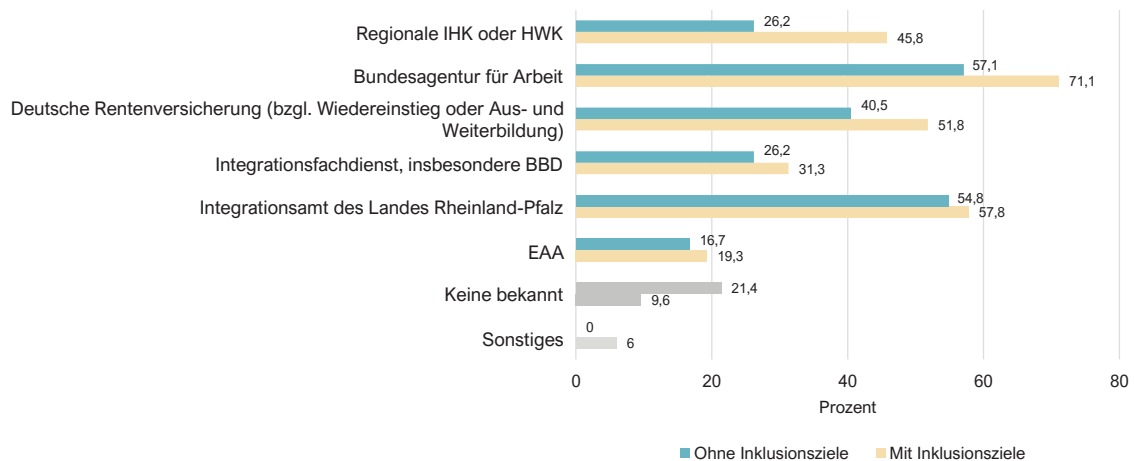
Nach Unternehmen mit bzw. ohne schwerbehinderte Beschäftigte, mit Beschäftigung: n = 99, ohne Beschäftigung: n = 24; Mehrfachnennung möglich



Hinweis: Die Vergleichsgruppe der Unternehmen ohne schwerbehinderte Beschäftigte umfasst lediglich 24 Fälle, das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

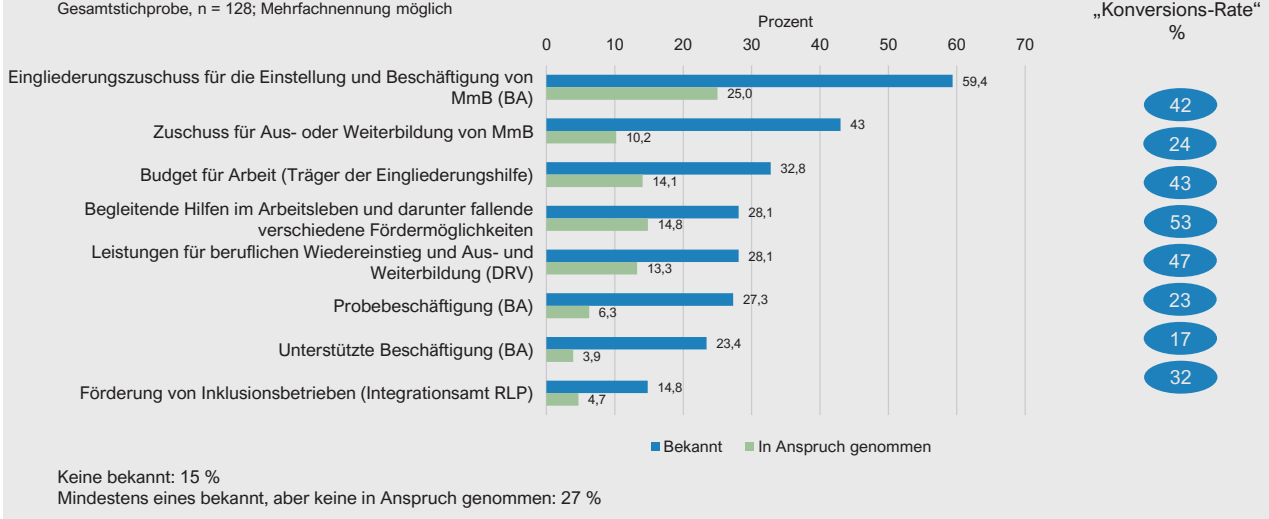
**Welche der folgenden Beratungsangebote bestimmter Institutionen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?**

Nach Unternehmen mit bzw. ohne Inklusionsziele, mit Inklusionsziele: n = 83, ohne Inklusionsziele: n = 42; Mehrfachnennung möglich



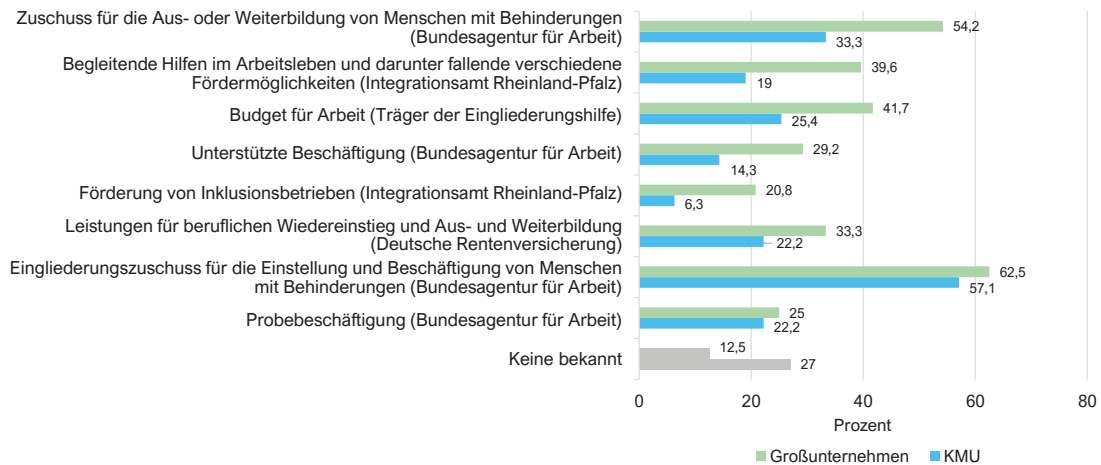
Welche Förderangebote der folgenden Institutionen kennen Sie/hat Ihr Unternehmen Ihrer Kenntnis nach in der Vergangenheit Beratung in Anspruch genommen oder nutzt sie gegebenenfalls derzeit?

Gesamtstichprobe, n = 128; Mehrfachnennung möglich



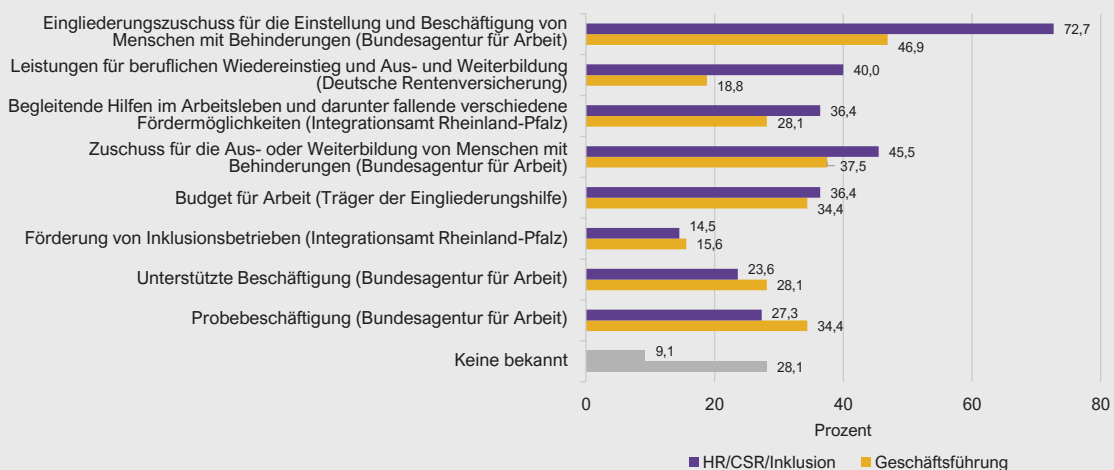
Welche der folgenden konkreten Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen und gleichgestellten Personen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



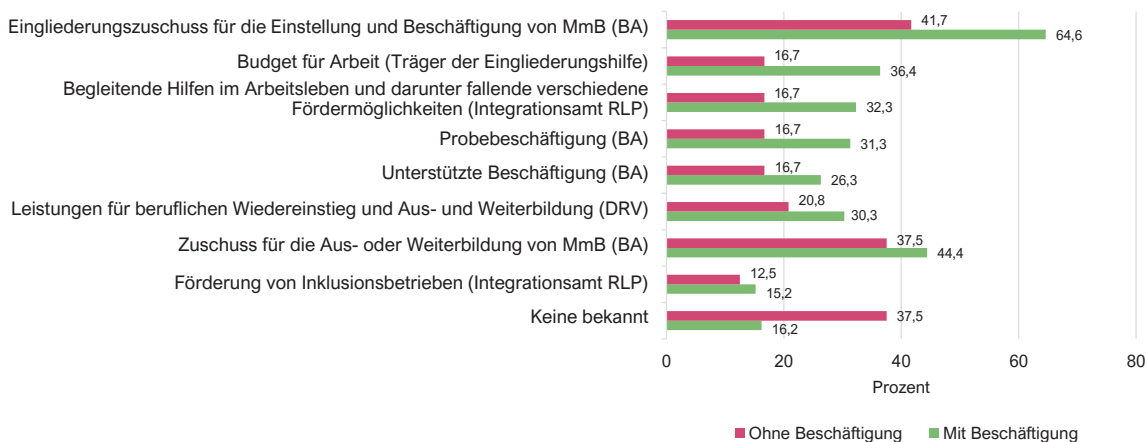
Welche der folgenden konkreten Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen und gleichgestellten Personen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?

Nach Tätigkeitsbereich, Geschäftsführung: n = 32, HR/CSR/Inklusion: n = 55; Mehrfachnennung möglich



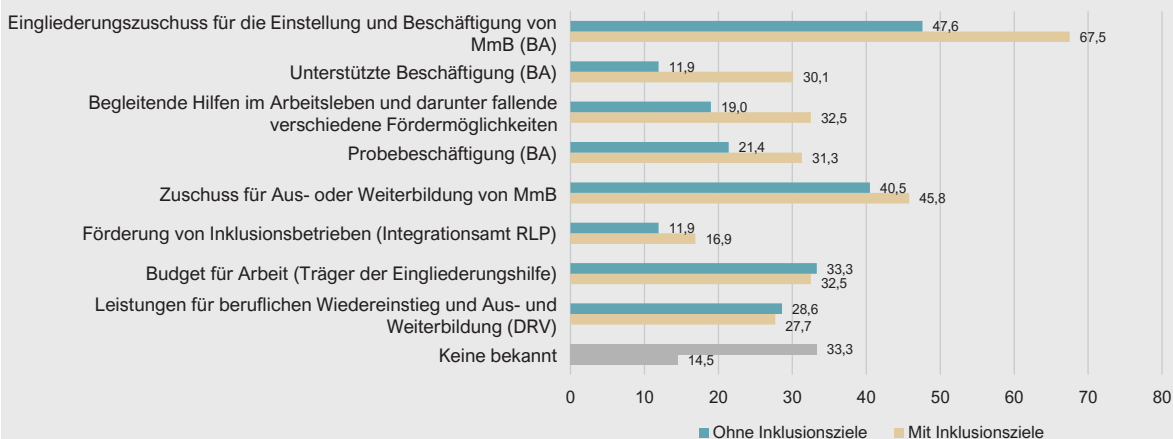
**Welche der folgenden konkreten Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen und gleichgestellten Personen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?**

Nach Unternehmen mit bzw. ohne schwerbehinderte Beschäftigte, mit Beschäftigung: n = 99, ohne Beschäftigung: n = 24; Mehrfachnennung möglich



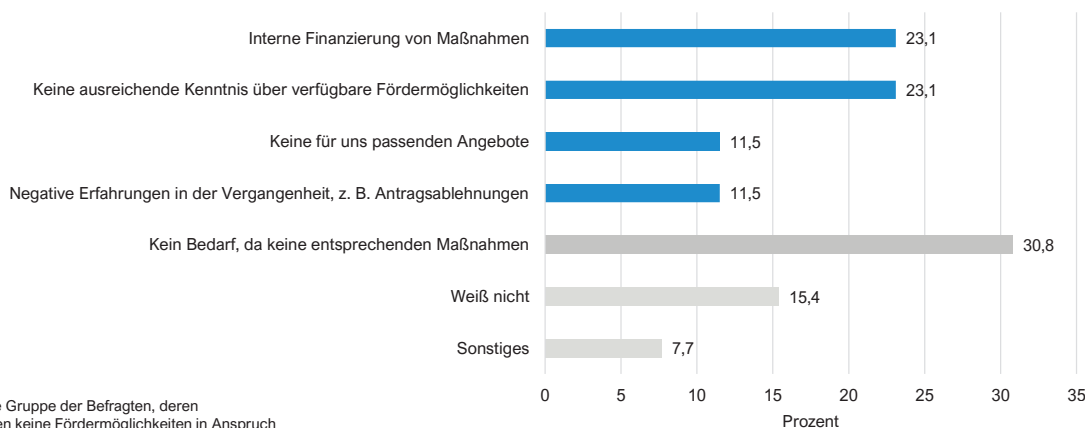
**Welche der folgenden konkreten Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen und gleichgestellten Personen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?**

Nach Unternehmen mit bzw. ohne Inklusionsziele, mit Inklusionsziele: n = 83, ohne Inklusionsziele: n = 42; Mehrfachnennung möglich



**Gibt es bestimmte Gründe, warum Ihr Unternehmen in den letzten Jahren keine Fördermöglichkeit in Anspruch genommen hat?**

Befragte, deren Unternehmen keine Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen haben, n = 26; Mehrfachnennung möglich



Hinweis: Die Gruppe der Befragten, deren Unternehmen keine Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen haben, umfasst lediglich 26 Fälle. Das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

## Ausgewählte Kernpunkte: Kenntnis und Nutzung von Beratungsangeboten und Förderungen

- **Frage: Welche Beratungsangebote der folgenden Institutionen kennen Sie/hat Ihr Unternehmen Ihrer Kenntnis nach in der Vergangenheit in Anspruch genommen oder nutzt sie gegebenenfalls derzeit?**
  - 87 % der Teilnehmer ist mindestens eines der aufgeführten Beratungsangebote bekannt, 13 % kennen folglich keines.
  - Die bekanntesten Inklusions-Beratungsangebote sind diejenigen der Bundesagentur für Arbeit (ca. 66 % Nennungsanteil), des Integrationsamts des Landes RLP (ca. 56 %) und das der Deutschen Rentenversicherung (48 %), regionale IHK/HWK folgen mit 39 %. Das Beratungsangebot der EAA ist nur 18 % bekannt.
  - Ist ein Beratungsangebot einer Institution bekannt, so wird die Folgefrage gestellt, ob das Unternehmen das Angebot in der Vergangenheit in Anspruch genommen hat oder es derzeit nutzt. Die Beratungsangebote, die am häufigsten genutzt wurden/werden, sind demzufolge das des Integrationsamts (34 % Nennungsanteil von allen befragten Unternehmen) und das der Bundesagentur für Arbeit (31 %). Am seltensten in Anspruch genommen wurden/werden die entsprechenden Angebote von IHK/HWK (13 %) und EAA (10 %).
  - Eine zusätzliche aufschlussreiche Betrachtungsweise ist die Frage, welcher Anteil derjenigen, die das Angebot kennen, es dann auch nutzen/genutzt haben, hier bezeichnet als „Konversionsrate“. Spitzenreiter ist hier das Beratungsangebot des Integrationsfachdiensts mit 71 %. Dabei stellt sich die Frage, ob es bestimmte Erfolgsfaktoren gibt, die auf andere Fälle übertragbar wären. Es folgen das Integrationsamt des Landes RLP und die EAA mit 62 bzw. 57 %, schwächer in dieser Hinsicht schneiden insbesondere IHK/HWK mit lediglich 32 % und die Deutsche Rentenversicherung mit 40 % ab.
  - Im Größenvergleich wird deutlich, dass KMU insgesamt weniger über die jeweiligen Beratungsangebote der Institutionen informiert sind als die größeren Unternehmen der Stichprobe. Insbesondere in Bezug auf das Integrationsamt des Landes RLP wird dieser Unterschied deutlich (ca. 48 % Bekanntheit bei KMU ggü. ca. 71 % bei größeren Unternehmen).
  - Eine weitere wichtige Unterscheidung betrifft die Betriebe mit und ohne derzeitiger Beschäftigung von schwerbehinderten Personen. Den Teilnehmern aus Unternehmen, die keine Menschen mit Schwerbehinderungen oder Gleichstellung beschäftigen, sind die Beratungsangebote plausibler Weise weniger bekannt. Auch hier ist der Unterschied beim Integrationsamt am größten (33 % Bekanntheit ohne Beschäftigung ggü. ca. 62 % mit Beschäftigung). Die Ausnahme bildet die Bundesagentur für Arbeit, die beiden Gruppen gleich gut bekannt ist. Bei der Interpretation ist jedoch die geringe Fallanzahl bei den Unternehmen, die keine Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigen, zu beachten. Dennoch stellt sich die Frage, wie die Angebote den bisher wenig inklusionsaktiven Unternehmen besser nahegebracht werden können.
  - Ähnliches zeigt sich bei den Teilnehmern aus Unternehmen, die keine expliziten Inklusionsziele verfolgen: Auch ihnen sind im Vergleich zu der anderen Gruppe alle Beratungsangebote weniger bekannt. Hier ist der Unterschied bei dem Angebot regionaler IHK bzw. HWK am größten (ca. 26 % ohne Inklusionsziele ggü. 46 % mit Inklusionszielen), was mit der generell vergleichsweise niedrigen Bekanntheit zusammenpasst.
  
- **Frage: Welche Förderangebote der folgenden Institutionen kennen Sie/hat Ihr Unternehmen Ihrer Kenntnis nach in der Vergangenheit in Anspruch genommen oder nutzt sie gegebenenfalls derzeit?**
  - Analog zur Frage zu den Beratungsangeboten werden Bekanntheit und Nutzung konkreter Förderangebote abgefragt. 85 % der Teilnehmer ist mindestens eines der aufgeführten Förderangebote bekannt, 15 % folglich keines.
  - Die bekanntesten Inklusions-Förderangebote sind der Eingliederungszuschuss für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Bundesagentur für Arbeit , ca. 59 % Nennungsanteil) und der Zuschuss für Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen (Bundesagentur für Arbeit , 43 %). Allerdings sind andere, wichtige BA-Angebote wie die Probebeschäftigung (ca. 27 %) oder die Unterstützte Beschäftigung (ca. 23 %) deutlich weniger bekannt.
  - Wenn ein Förderangebot bekannt ist, wird die Folgefrage gestellt, ob das Unternehmen die Förderung in der Vergangenheit in Anspruch genommen hat oder sie derzeit nutzt. Die Förderungen, die am häufigsten genutzt wurden/werden, sind demzufolge der Eingliederungszuschuss für die Einstellung und Beschäftigung von

Menschen mit Behinderungen (25 % Nennungsanteil von allen befragten Unternehmen), die nächstplatzierten Förderinstrumente liegen mit um 15 % deutlich darunter (Begleitende Hilfen im Arbeitsleben, Budget für Arbeit und Leistungen für beruflichen Wiedereinstieg).

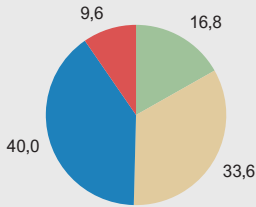
- Bezüglich der Frage, welcher Anteil derjenigen, die die Förderung kennen, diese dann auch nutzen/genutzt haben („Konversionsrate“) liegen die Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben des Integrationsamts (53 %) sowie die Leistungen für beruflichen Wiedereinstieg und Aus- und Weiterbildung der Deutschen Rentenversicherung (47 %) vorne, geringe Werte weisen die unterstützte Beschäftigung (BA, 17 %), Probebeschäftigung (BA, 23 %) und der Zuschuss für Aus- oder Weiterbildung (BA, 24 %) auf.
  - Die Teilnehmer aus größeren Unternehmen kennen alle Angebote deutlich häufiger als Teilnehmende aus KMU. Insbesondere die Förderung von Inklusionsbetrieben ist KMU kaum bekannt (ca. 6 %). Die Ausnahme bildet der Eingliederungszuschuss, welcher den KMU-Vertretern ähnlich häufig bekannt ist wie den Verantwortungsträgern bei größeren Unternehmen. Zudem geben KMU-Vertreter deutlich häufiger an, keine der aufgeführten Förderungen zu kennen (27 % KMU vs. 13 % größere Unternehmen).
  - Teilnehmende Personen aus dem HR/CSR/Inklusions-Bereich sind insgesamt besser informiert als Geschäftsführer, Beispiele sind der Eingliederungszuschuss (ca. 73 % HR vs. ca. 47 % GF) und den Leistungen für beruflichen Wiedereinstieg und Aus und Weiterbildung (40 % HR vs. ca. 19 % GF). Folglich sind entsprechende Kenntnisse der Geschäftsführer, die insbesondere in Bezug auf Inklusion bei KMU eine wichtige Rolle innehaben, als ausbaufähig zu betrachten.
  - Teilnehmende aus Unternehmen, die keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen, und Teilnehmende aus Unternehmen ohne Inklusionsziele sind viele Förderangebote plausibler Weise (teils deutlich) weniger bekannt als den Teilnehmern aus Unternehmen mit schwerbehinderten Beschäftigten bzw. mit Inklusionszielen. Hier zeigt sich Verbesserungspotenzial, was die Kenntnis solcher Instrumente angeht.
- **Frage: Gibt es bestimmte Gründe, warum Ihr Unternehmen in den letzten Jahren keine Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen hat?** (*Frage, wenn Unternehmen keine Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen hat*)
    - Der am häufigsten von den Teilnehmern genannte Grund ist der fehlende Bedarf, da es an entsprechenden Maßnahmen fehle (ca. 31 %). Etwa 15 % geben an, den Grund nicht zu kennen.
    - Weiterhin geben je 23 % der Teilnehmer interne Finanzierungsmöglichkeiten sowie mangelhafte Kenntnisse über verfügbare Fördermöglichkeiten an.
    - Insbesondere Teilnehmende aus KMU geben an, in der Vergangenheit negative Erfahrungen in Bezug auf Fördermöglichkeiten erlebt zu haben (ca. 23 % vs. ca. 11 % größere Unternehmen).

### 5.3.5 Infrastruktur und Maßnahmen

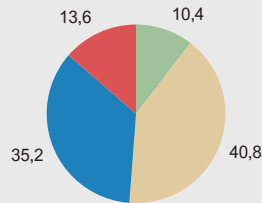
*Insgesamt betrachtet: Wie würden Sie den Grad der Barrierefreiheit Ihres Unternehmens beurteilen?*

Gesamtstichprobe, n = 125

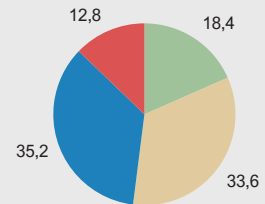
**A. Physische Zugänglichkeit**



**B. Anpassung von Arbeitsplätzen, Maschinen und Geräten**



**C. Gestaltung von Kommunikationssystemen**

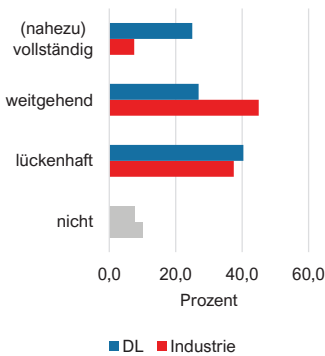


■ Barrierefreiheit besteht (nahezu) vollständig  
 ■ Barrierefreiheit besteht weitgehend

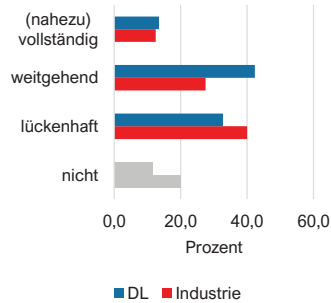
*Insgesamt betrachtet: Wie würden Sie den Grad der Barrierefreiheit Ihres Unternehmens beurteilen?*

Nach Branche, n = 40 Industrie, n = 52 Dienstleistungen

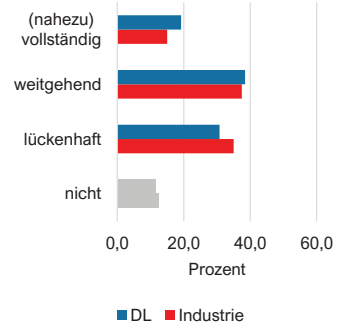
Physische Zugänglichkeit



Anpassung von Arbeitsplätzen, Maschinen und Geräten

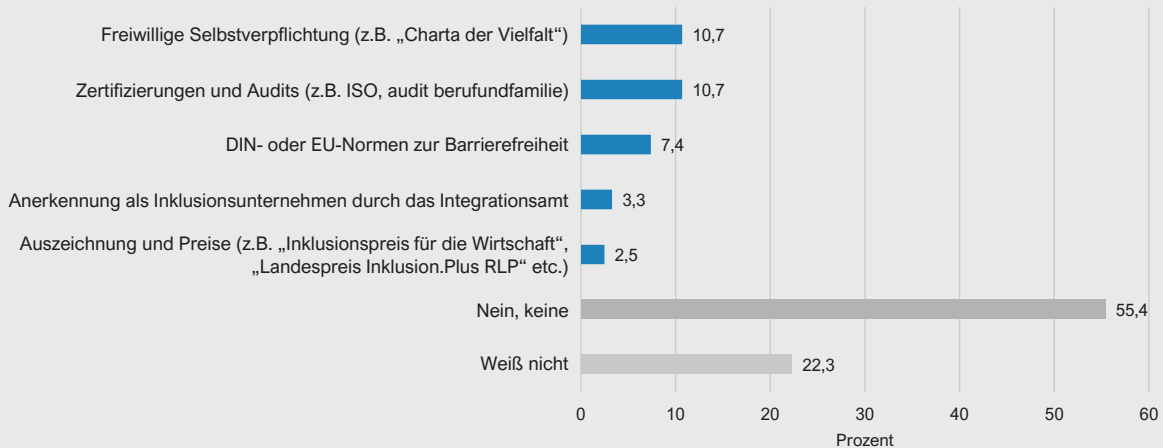


Gestaltung von Kommunikationssystemen



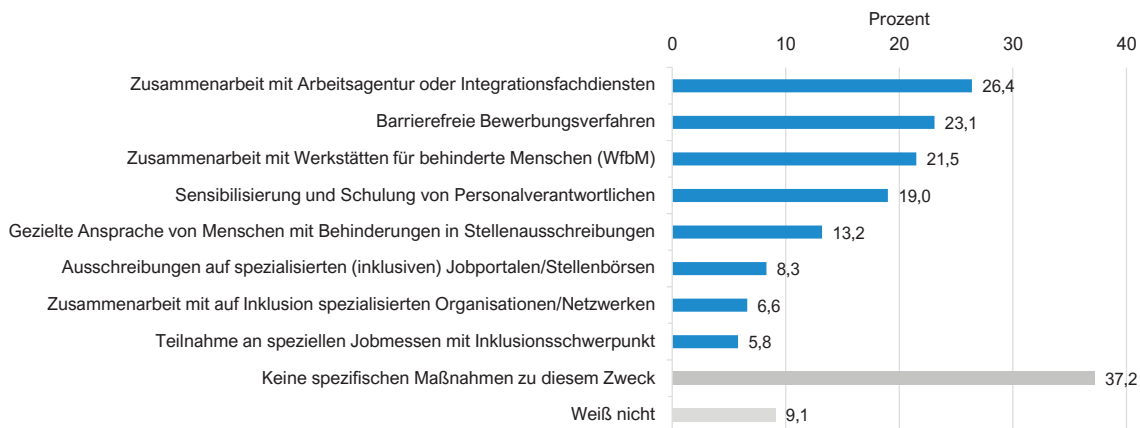
*Verfügt Ihr Unternehmen im Bereich Inklusion über Zertifizierungen, Standards, Auszeichnungen oder Ähnliches?*

Gesamtstichprobe, n = 121; Mehrfachnennung möglich



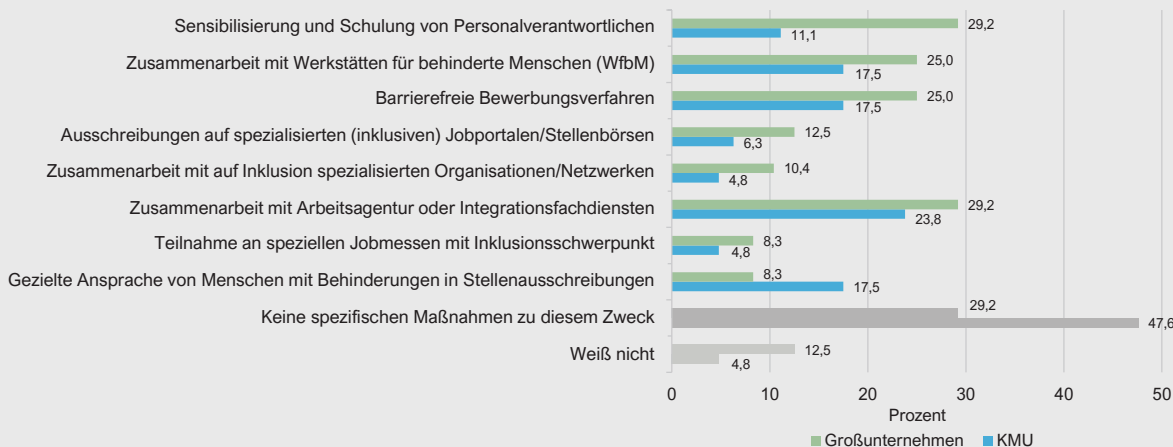
**Verschiedene Maßnahmen können unternehmensseitig ergriffen werden, um schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte Personen als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Welche der folgenden treffen für Ihr Unternehmen zu?**

Gesamtstichprobe, n = 121; Mehrfachnennung möglich



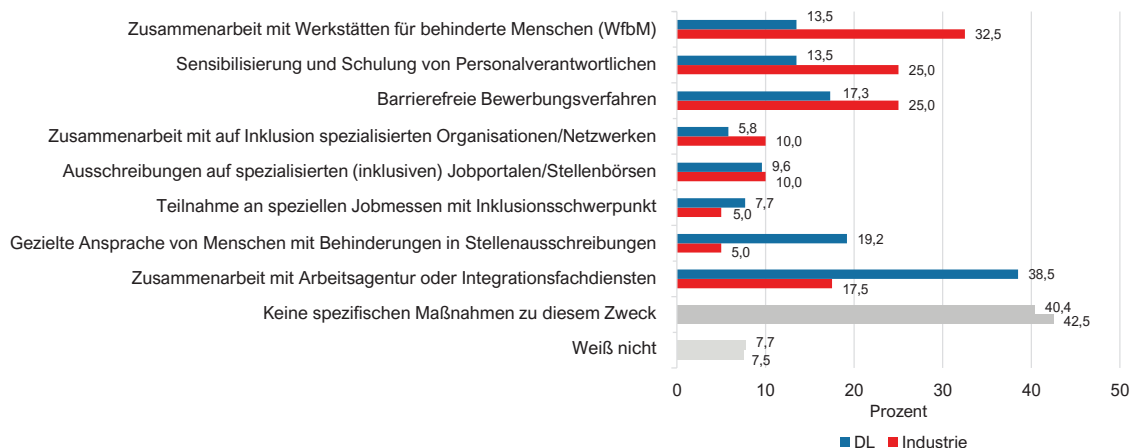
**Verschiedene Maßnahmen können unternehmensseitig ergriffen werden, um schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte Personen als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Welche der folgenden treffen für Ihr Unternehmen zu?**

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



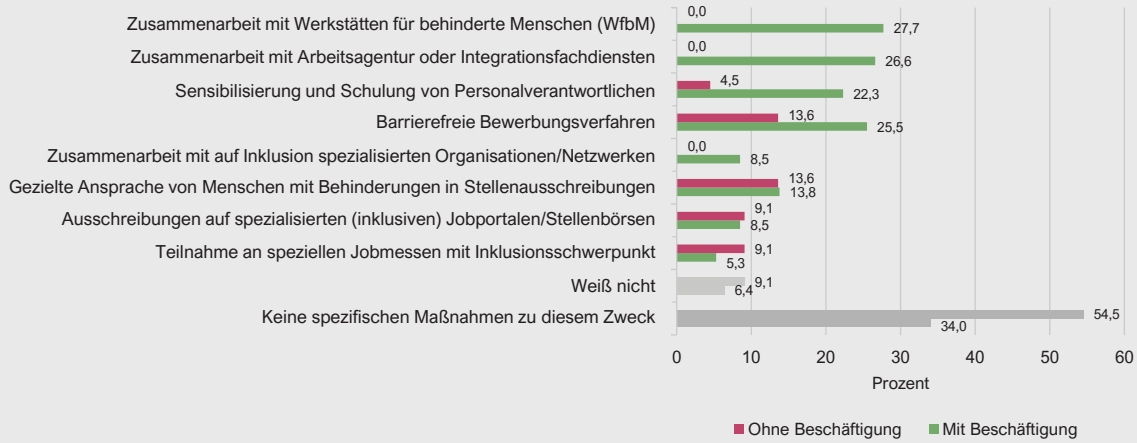
**Verschiedene Maßnahmen können unternehmensseitig ergriffen werden, um schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte Personen als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Welche der folgenden treffen für Ihr Unternehmen zu?**

Nach Branche, Industrie: n = 40, Dienstleistung: n = 52; Mehrfachnennung möglich



**Verschiedene Maßnahmen können unternehmensseitig ergriffen werden, um schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte Personen als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Welche der folgenden treffen für Ihr Unternehmen zu?**

Nach Unternehmen mit bzw. ohne schwerbehinderte Beschäftigte, mit Beschäftigung: n = 94, ohne Beschäftigung: n = 22; Mehrfachnennung möglich



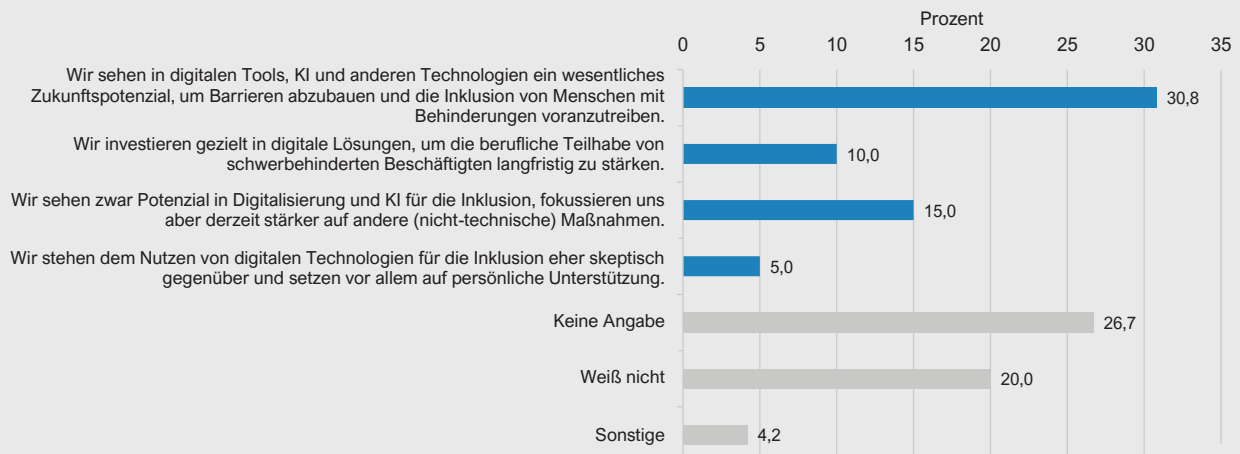
**Verschiedene Maßnahmen können unternehmensseitig ergriffen werden, um schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte Personen als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Welche der folgenden treffen für Ihr Unternehmen zu?**

Nach Unternehmen mit bzw. ohne Inklusionsziele, mit Inklusionsziele: n = 79, ohne Inklusionsziele: n = 40; Mehrfachnennung möglich



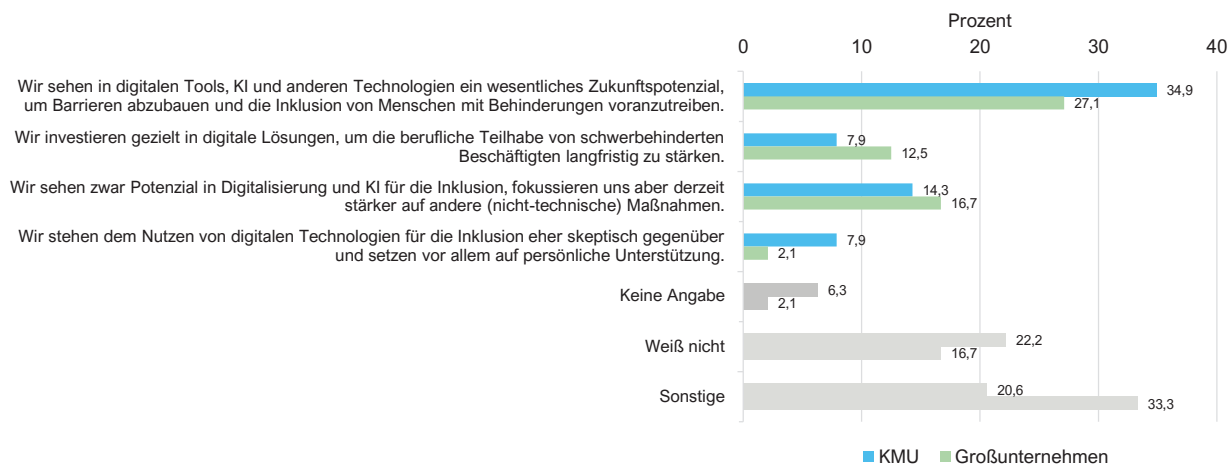
**Welchen Stellenwert misst Ihr Unternehmen dem Einsatz digitaler Technologien (inkl. KI-Anwendungen) für die Inklusion schwerbehinderter Personen bei?**

Gesamtstichprobe, n = 120; Mehrfachnennung möglich



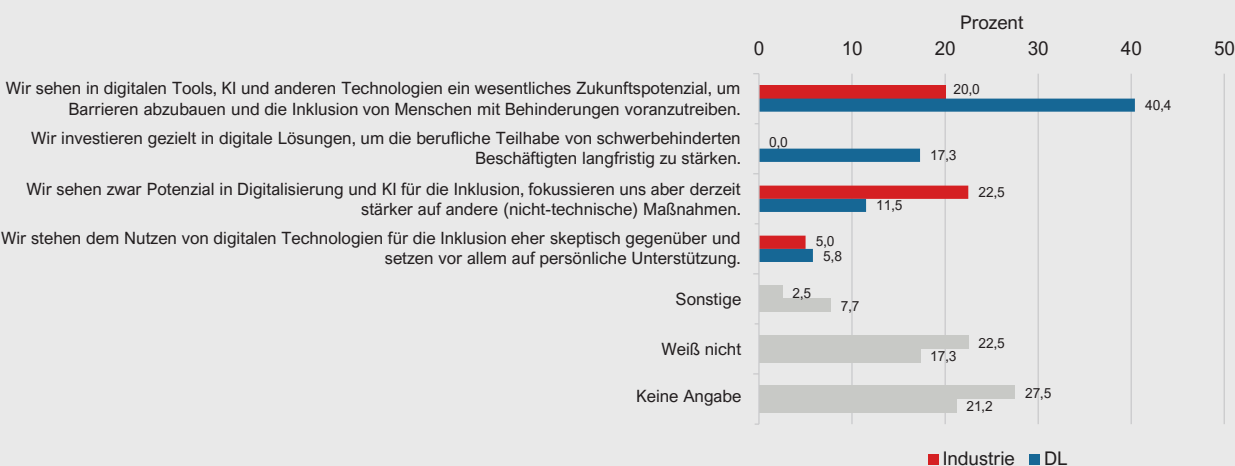
**Welchen Stellenwert misst Ihr Unternehmen dem Einsatz digitaler Technologien (inkl. KI-Anwendungen) für die Inklusion schwerbehinderter Personen bei?**

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



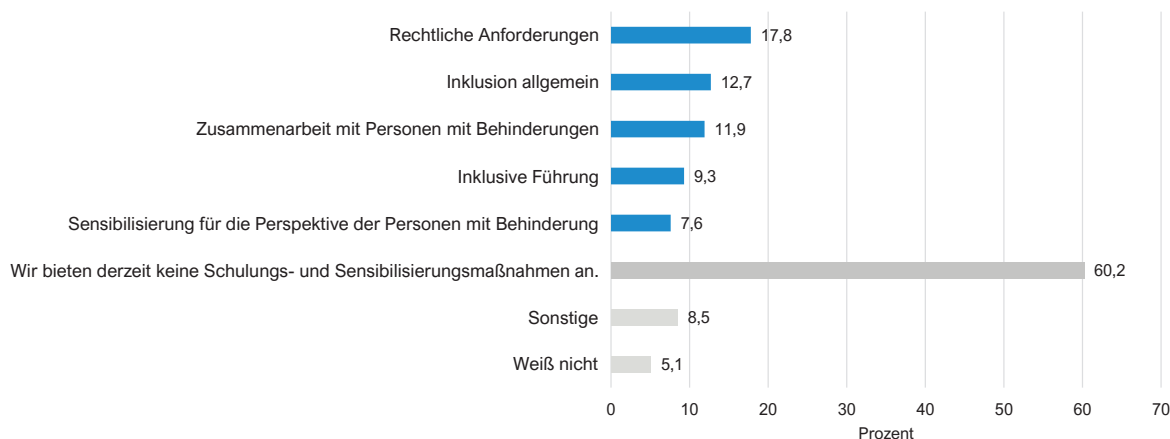
**Welchen Stellenwert misst Ihr Unternehmen dem Einsatz digitaler Technologien (inkl. KI-Anwendungen) für die Inklusion schwerbehinderter Personen bei?**

Nach Branche, Industrie: n = 40, Dienstleistung: n = 52; Mehrfachnennung möglich



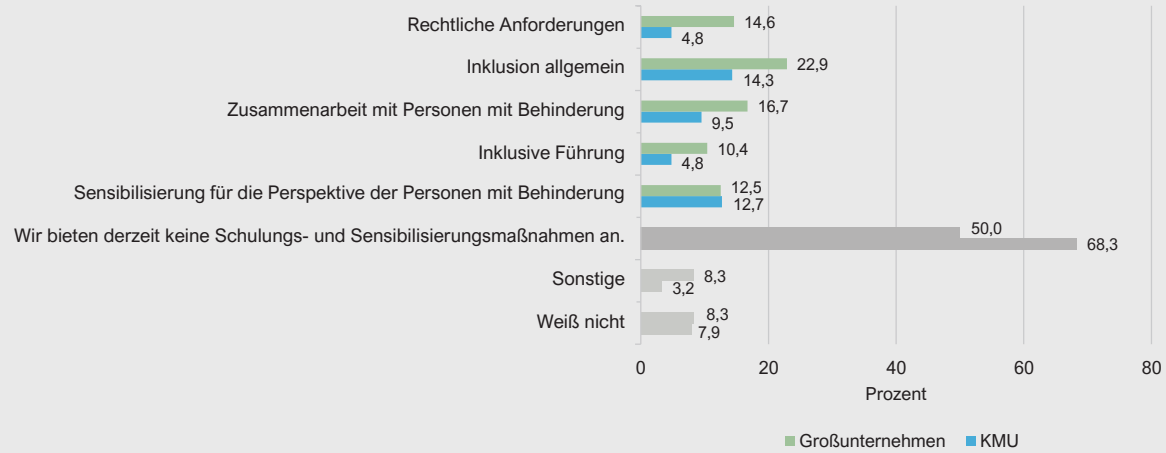
**Bietet Ihr Unternehmen inklusionsbezogene Informations- oder Schulungsmaßnahmen (z.B. Vorträge, Workshops, E-Learning, etc.) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an? Wenn ja, zu welchen Themen?**

Gesamtstichprobe, n = 118; Mehrfachnennung möglich



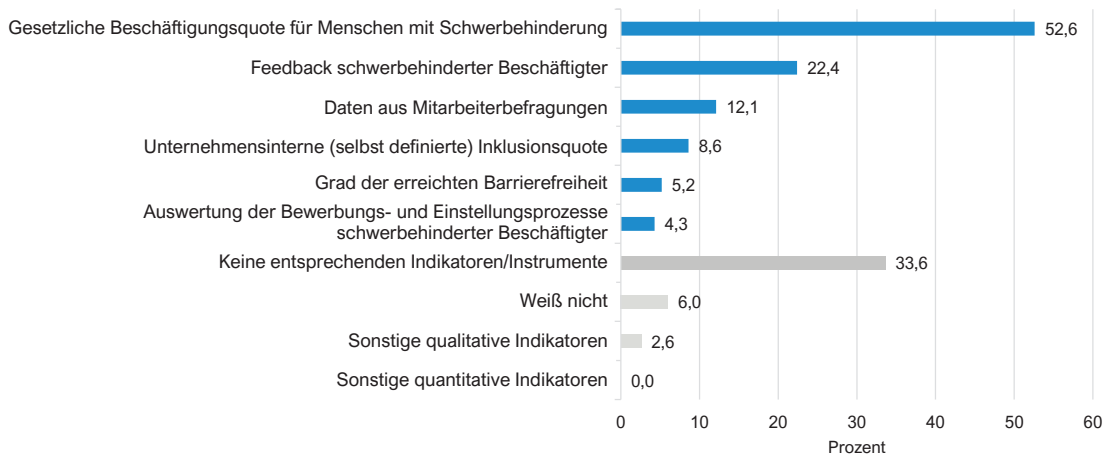
**Bietet Ihr Unternehmen inklusionsbezogene Informations- oder Schulungsmaßnahmen (z.B. Vorträge, Workshops, E-Learning, etc.) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an? Wenn ja, zu welchen Themen?**

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



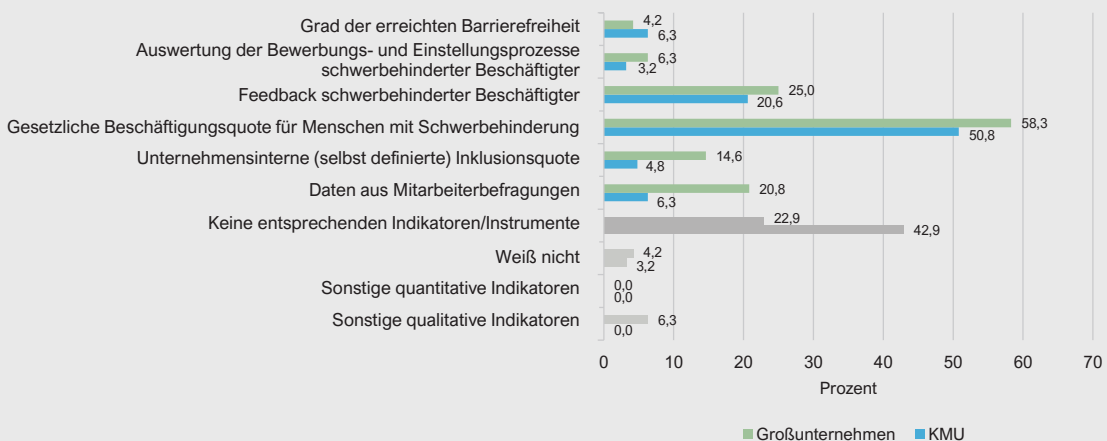
**Welche der folgenden Indikatoren/Instrumente werden in Ihrem Unternehmen genutzt, um Inklusionsaktivitäten und deren Erfolg messbar zu machen?**

Gesamtstichprobe, n = 116; Mehrfachnennung möglich



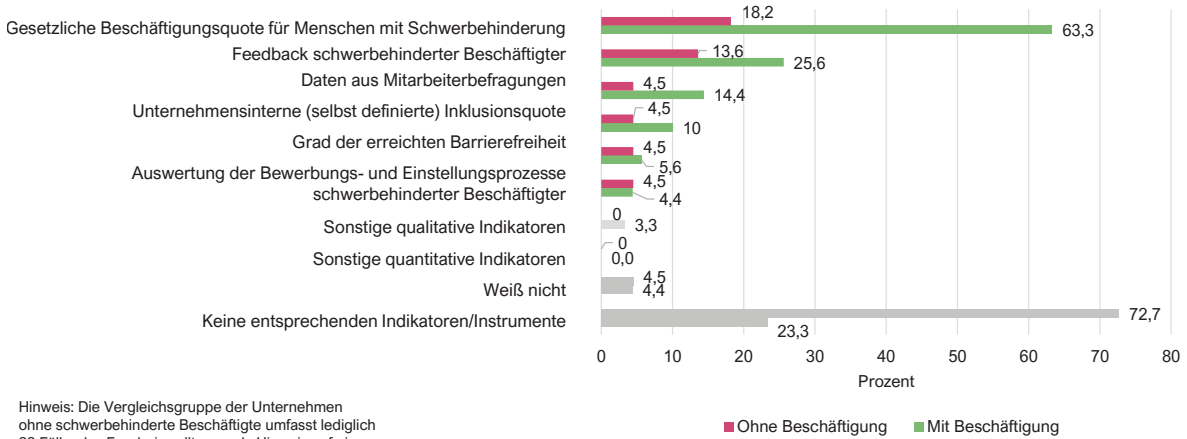
**Welche der folgenden Indikatoren/Instrumente werden in Ihrem Unternehmen genutzt, um Inklusionsaktivitäten und deren Erfolg messbar zu machen?**

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



*Welche der folgenden Indikatoren/Instrumente werden in Ihrem Unternehmen genutzt, um Inklusionsaktivitäten und deren Erfolg messbar zu machen?*

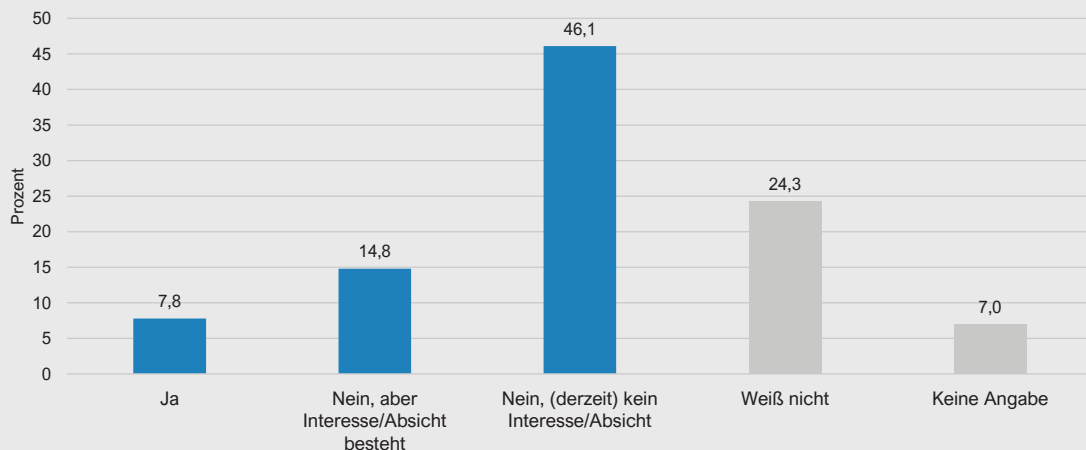
Nach Unternehmen mit bzw. ohne schwerbehinderte Beschäftigte, mit Beschäftigung: n = 90, ohne Beschäftigung: n = 22; Mehrfachnennung möglich



Hinweis: Die Vergleichsgruppe der Unternehmen ohne schwerbehinderte Beschäftigte umfasst lediglich 22 Fälle, das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

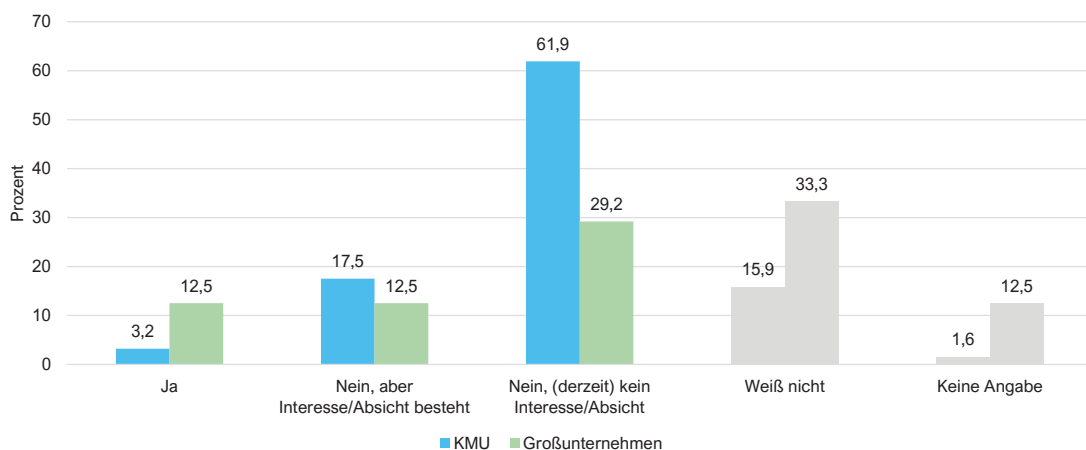
*Ist Ihr Unternehmen Mitglied in Netzwerken oder ähnlichen Kooperationen zum Thema Inklusion?*

Gesamtstichprobe, n = 115



*Ist Ihr Unternehmen Mitglied in Netzwerken oder ähnlichen Kooperationen zum Thema Inklusion?*

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63 KMU, Großunternehmen: n = 48



## Ausgewählte Kernpunkte: Infrastruktur und Maßnahmen

- **Frage: Insgesamt betrachtet: Wie würden Sie den Grad der Barrierefreiheit Ihres Unternehmens beurteilen?**
  - Die Ergebnisse aller drei Barrierefreiheitsarten korrelieren sehr stark - es ist zu vermuten, dass sich das allgemeine „Barrierefreiheitslevel“ des betreffenden Betriebs auf alle Bereiche auswirkt.
  - Etwa bei der Hälfte aller Unternehmen besteht eine nach eigener Einschätzung lückenhafte oder keine Barrierefreiheit.
  
- **Frage: Verfügt Ihr Unternehmen im Bereich Inklusion über Zertifizierungen, Standards, Auszeichnungen oder Ähnliches?**
  - Mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen verfügen entweder über keine Zertifizierungen, Standards, Auszeichnungen oder Ähnliches (55 %), oder gaben an, es nicht zu wissen (ca. 22 %). Solche Instrumente scheinen für Unternehmen der Stichprobe wenig echte Bedeutung zu haben bzw. eher „Nice to have“ zu sein.
  - Je 11 % verfügen über freiwillige Selbstverpflichtungen wie die Charta der Vielfalt, sowie Zertifizierungen und Audits wie z. B. ISO oder audit berufundfamilie. Dabei sind die genannten Instrumente nicht ausschließlich inklusionsbezogen, wodurch nicht direkt auf die Inklusionsbereitschaft dieser Unternehmen geschlossen werden kann.
  
- **Frage: Verschiedene Maßnahmen können unternehmenseitig ergriffen werden, um schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte Personen als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Welche der folgenden treffen für Ihr Unternehmen zu?**
  - Auffällig ist zunächst, dass 37 % der befragten Verantwortungsträger angeben, dass ihr Unternehmen (aktuell) keine entsprechenden Maßnahmen ergreift. Dieses Ergebnis korrespondiert gut mit dem Resultat, dass 33 % keine konkreten Inklusionsziele haben (siehe Frage „Welche konkreten Ziele zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen verfolgt Ihr Unternehmen derzeit?“).
  - Bezüglich der zur Auswahl gestellten Handlungsoptionen ist generell festzustellen, dass es keine sehr verbreiteten Maßnahmen gibt, keine der Optionen kommt auf signifikant mehr als 25 % Nennungsanteil. Die am häufigsten eingesetzten Maßnahmen bestehen in der Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen oder Integrationsfachdiensten (26 %), barrierefreien Bewerbungsverfahren (23 %), in der Zusammenarbeit mit Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM, 22 %) und in der Sensibilisierung und Schulung von Personalverantwortlichen (19 %). Gezieltere, aber auch aufwendigere Maßnahmen wie die Nutzung spezialisierter Jobportale oder Teilnahme an Jobmessen mit Inklusionsschwerpunkt kommen auf Nennungsanteile unter 10 %, wobei natürlich insbesondere letzteres nicht für jeden Betrieb gut umsetzbar ist.
  - Dass inklusionsbezogene Zusammenarbeit mit der BA oder Integrationsfachdiensten lediglich von einem Viertel der Betriebe genannt wird, oder dass wichtige interne Maßnahmen, um Inklusion voranzutreiben, wie die Sensibilisierung und Schulung von Personalverantwortlichen nur auf 19 % Nennungsanteil kommen, muss sicherlich als steigerungsfähig bezeichnet werden.
  - Auch hier zeigt sich über fast alle zur Auswahl gestellten Maßnahmen das konsistente Bild, dass in KMU weniger inklusionsbezogene Aktivitäten stattfinden als in größeren Unternehmen. Die Ausnahme bildet die gezielte Ansprache von Menschen mit Behinderungen in Stellenausschreibungen: Während nur ca. 8 % der Teilnehmer aus größeren Unternehmen diese Maßnahme angeben, liegt der Anteil bei den KMU mit knapp 18 % deutlich darüber. Dies verweist wiederum auf den Umstand, dass es für KMU angesichts des Fachkräftemangels und der schwierigen Konkurrenz zu großen Unternehmen, insbesondere Konzernen, eine relevante Option ist, sich verstärkt der Personengruppe der Menschen mit (Schwer-)Behinderung zuzuwenden. Hier geht es vermutlich vorrangig um Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen, die aber gut ausgebildet sind.
  - Dass 48 % der in dieser Stichprobe befragten KMU angeben, keine Einstellungsmaßnahmen zu verfolgen, ist sicherlich als zu hoher Anteil zu bewerten (Vergleich: Größere Unternehmen 29 %, auch dieser Wert bezogen auf die Möglichkeiten dieser Unternehmen ist zu hoch). Das Ergebnis korrespondiert wiederum mit den Resultaten zum Anteil der Unternehmen, die keine Inklusionsziele haben (40 % der KMU „keine Ziele“ ggü. 23 % der größeren Unternehmen).
  - Eine interessante Zusatzperspektive ermöglicht die Betrachtung der Maßnahmen im Vergleich der Stichpro-

bengruppen „Personen mit Schwerbehinderung aktuell beschäftigt“ (n = 94) ggü. „aktuell nicht beschäftigt“ (n = 22), auch wenn der Vergleich aufgrund der kleinen Fallzahl im letzteren Fall nur im Sinne einer Tendenz interpretiert werden sollte.

- Die Unternehmen, die derzeit Personen mit Schwerbehinderung beschäftigen, unterscheiden sich bezüglich der Häufigkeit bestimmter Maßnahmen deutlich von jenen ohne derzeitige Beschäftigung schwerbehinderter Personen, so z. B. bezüglich der Zusammenarbeit mit WfbM (28 % ggü. 0 %) und der Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen oder Integrationsfachdiensten (27 % ggü. 0 %). Dies kann so interpretiert werden, dass die Zusammenarbeit mit diesen Institutionen ein wichtiger Faktor bei der Beschäftigung dieser Personengruppe ist. Wie der Auswertung zu entnehmen ist, gibt es aber auch Maßnahmen, bei denen sich die beiden Unternehmensgruppen kaum oder nicht unterscheiden und die folglich weniger eine Rolle spielen.
  - Es ist aber auch festzustellen, dass mit einem Drittel ein erheblicher Anteil der Unternehmen, die derzeit schwerbehinderte Beschäftigte haben, keine Maßnahmen zur Gewinnung weiterer Beschäftigter aus dieser Personengruppe verfolgt.
  - Auch bezüglich der Unterscheidung danach, ob konkrete Inklusionsziele verfolgt werden oder nicht, zeigt sich ein klares Muster: Unternehmen, die Inklusionsziele verfolgen, können deutlich häufiger konkrete Maßnahmen zu Gewinnung von Personen mit Schwerbehinderung vorweisen, als die Betriebe ohne entsprechende Ziele. Dies unterstreicht die Bedeutung einer klaren strategischen Ausrichtung und Zielformulierung, um die Wahrscheinlichkeit für die Umsetzung konkreter Maßnahmen zu steigern.
- **Frage: Welchen Stellenwert misst Ihr Unternehmen dem Einsatz digitaler Technologien (inkl. KI-Anwendungen) für die Inklusion schwerbehinderter Personen bei?**
    - Immerhin knapp ein Drittel aller Teilnehmer sieht ein wesentliches Zukunftspotenzial in digitaler Technologie. Jedoch investieren nur 10 % bereits gezielt in digitale Lösungen zur Stärkung der beruflichen Teilhabe.
    - An den hohen Anteilen von „Keine Angabe“ (ca. 27 %) und „Weiß nicht“ (20 %) zeigt sich, dass das Thema zum einen noch in der Entwicklung ist und zum anderen, dass die Beantworter möglicherweise teils nicht über die benötigten Kenntnisse verfügen.
    - Teilnehmer aus KMU geben überdurchschnittlich häufig an, dass ihr Unternehmen in digitaler Technologien ein wesentliches Zukunftspotenzial sieht (35 % ggü. 27 % bei größeren Unternehmen). Der Grund hierfür könnte darin liegen, dass KMU in Bezug auf Digitalisierungsmaßnahmen generell mehr Aufholpotenzial haben.
    - Dienstleistungsunternehmen sehen ein höheres Potenzial für den Einsatz digitaler Technologien zur Förderung der Inklusion als der Industriesektor (ca. 40 % vs. 20 % bei Zukunftspotenzial, sowie ca. 17 % vs. 0 % bei Investitionen).
  - **Frage: Bietet Ihr Unternehmen inklusionsbezogene Informations- und Schulungsmaßnahmen (z.B. Vorträge, Workshops, E-Learning, etc.) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an? Wenn ja, zu welchem Thema?**
    - Gut 60 % aller Teilnehmer geben an, dass in ihrem Unternehmen derzeit keine solche Maßnahmen angeboten wird. Diese Gruppe beinhaltet auch viele Unternehmen, die Personen mit Schwerbehinderung beschäftigen oder Inklusionsziele haben. Daher ist dieses Ergebnis überraschend und illustriert eine erhebliche Lücke, die es mit passenden Maßnahmen zu adressieren gilt.
    - Information und Schulung zu „Inklusion allgemein“ ist die am häufigsten genannte Maßnahme mit ca. 18 % Nennungsanteil.
    - Bei den KMU ist der Anteil ohne interne inklusionsbezogene Maßnahmen noch etwas höher als bei den größeren Unternehmen (ca. 68 % ggü. 50 %). In beiden Fällen könnte durch mögliche externe Unterstützungsmaßnahmen gezielt angesetzt werden.
  - **Frage: Welche der folgenden Indikatoren/Instrumente werden in Ihrem Unternehmen genutzt, um Inklusionsaktivitäten und deren Erfolg messbar zu machen?**
    - Bei den abgefragten Indikatoren muss zwischen der Betrachtung der Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungsquote und anderen selbstdefinierten Indikatoren unterschieden werden.
    - Mit etwa 53 % stellt die gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Schwerbehinderungen der wichtigste verwendete „Indikator“ dar. Es erscheint verwunderlich, dass nicht mehr Unternehmen diesen offen-

- sichtlichen Indikator benannt haben.
- Das zweitwichtigste Instrument ist das Einholen von Feedback schwerbehinderter Beschäftigter, was jedoch weniger als ein Viertel aller Teilnehmender angegeben hat. Alle weiteren Optionen werden seltener genannt. Mehr als ein Drittel aller Teilnehmer gibt an, dass ihr Unternehmen über keine entsprechenden Indikatoren/ Instrumente verfügt.
- Bei den KMU gibt mit ca. 43 % fast die Hälfte das Fehlen entsprechender Maßnahmen an. Sie sind folglich in diesem Hinblick schlechter aufgestellt als größere Unternehmen, bei denen dieser Wert bei ca. 23 % liegt.
- Bei der Betrachtung von Unternehmen, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen bzw. nicht beschäftigen, ist wenig überraschend, dass fast drei Viertel der Unternehmen ohne schwerbehinderte Angestellte keine Indikatoren oder Instrumente nutzen, um Inklusion sichtbar zu machen. Überraschend hingegen ist, dass in immerhin einem knappen Viertel der Unternehmen mit schwerbehinderten Beschäftigten ebenfalls keine entsprechenden Instrumente/Indikatoren genutzt werden.
- Insgesamt nutzen die Unternehmen, die Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigen, alle gelisteten Indikatoren/Instrumente häufiger als Unternehmen ohne Beschäftigung von schwerbeh. Menschen. Insbesondere deutlich ist der Unterschied beim Einsatz der gesetzlichen Beschäftigungsquote (ca. 63 % ggü. 18 %) dass die Beschäftigungsquote auch von knapp jedem fünften Befragten aus Unternehmen ohne schwerbeh. Beschäftigte genannt wird, erscheint bemerkenswert. Scheinbar gibt es auch in dieser Gruppe Unternehmen mit Inklusionswillen, wenngleich derzeit keine Menschen mit Schwerbehinderungen beschäftigt werden.
- Feedback ihrer schwerbehinderten Beschäftigten holen „nur“ etwas mehr als ein Viertel all der Unternehmen ein, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen - eine verhältnismäßig geringe Zahl. Externe Unterstützungsmöglichkeiten sollten diesbezüglich geprüft werden.

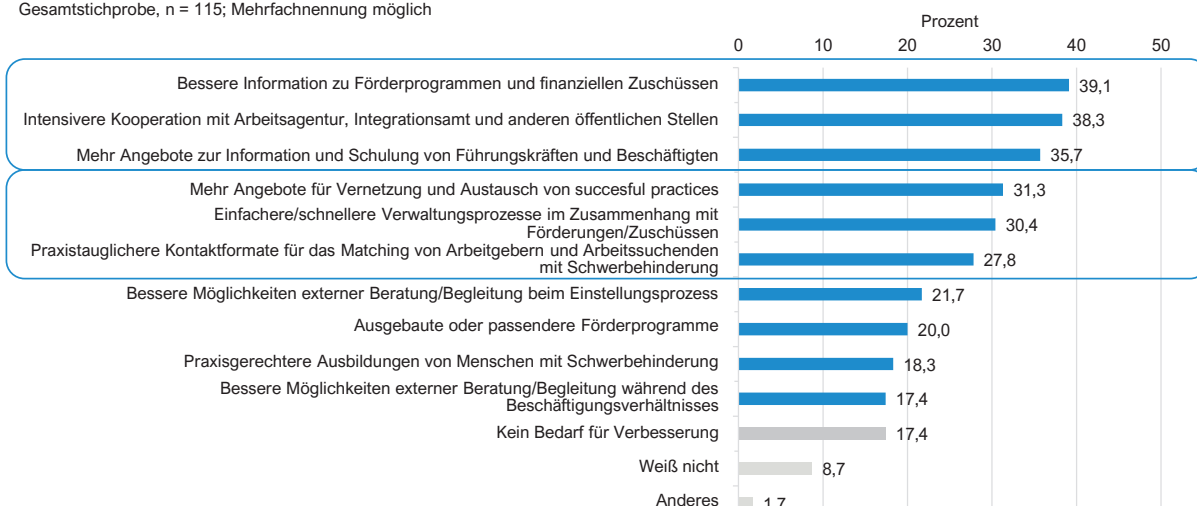
• **Frage: Ist Ihr Unternehmen Mitglied in Netzwerken oder ähnlichen Kooperationen zum Thema Inklusion?**

- Nur 8 % aller Teilnehmer beantworten diese Frage mit „Ja“. Weitere knappe 15 % geben an, dass ihr Unternehmen kein Mitglied eines inklusionsbezogenes Netzwerk sei, jedoch Interesse bzw. Absicht bestehe.
- Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass (derzeit, vor dem Hintergrund der bestehenden Möglichkeiten) wenig Bereitschaft besteht, für ein entsprechendes Engagement Ressourcen aufzuwenden (ca. 46 % „Nein, (derzeit) kein Interesse/Absicht“, ca. 31 % „Weiß nicht/Keine Angabe“).
- Insbesondere KMU sind kaum in Netzwerken o.ä. vertreten (ca. 3 % ggü. 13 % bei größeren Unternehmen).
- Bei 18 % besteht jedoch eine Absicht, sie sollten durch ansprechende Angebote abgeholt werden.
- Der Anteil an Teilnehmern aus KMU, die ihrem Unternehmen (derzeit) kein Interesse/keine Absicht unterstellen, ist mit ca. 62 % überdurchschnittlich hoch (ca. 29 % Nennungsanteil bei größeren Unternehmen). Sie sollten nach Möglichkeit informiert bzw. motiviert werden.

### 5.3.6 Verbesserungsbedarfe und -wünsche

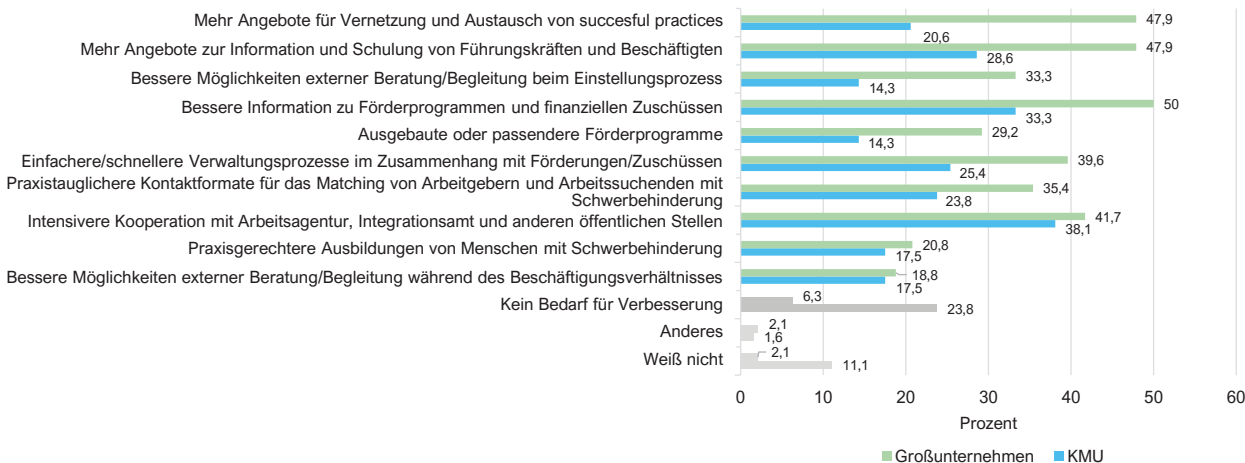
*In welchen der folgenden Bereichen wünschen Sie sich Verbesserungen, damit es zukünftig Ihrem Unternehmen noch besser gelingen könnte, schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen einen Arbeitsplatz zu bieten?*

Gesamtstichprobe, n = 115; Mehrfachnennung möglich



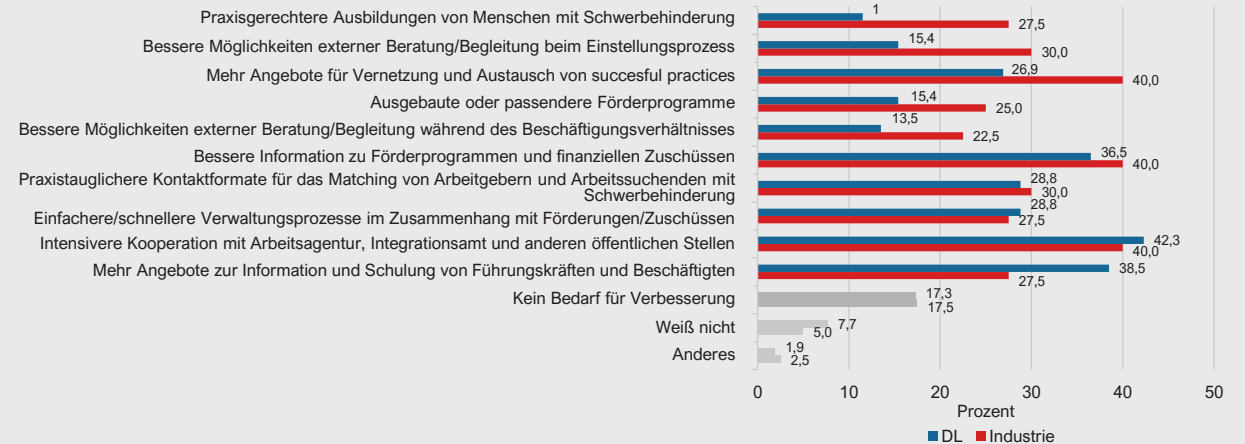
*In welchen der folgenden Bereichen wünschen Sie sich Verbesserungen, damit es zukünftig Ihrem Unternehmen noch besser gelingen könnte, schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen einen Arbeitsplatz zu bieten?*

Nach Unternehmensgröße, KMU: n = 63, Großunternehmen: n = 48; Mehrfachnennung möglich



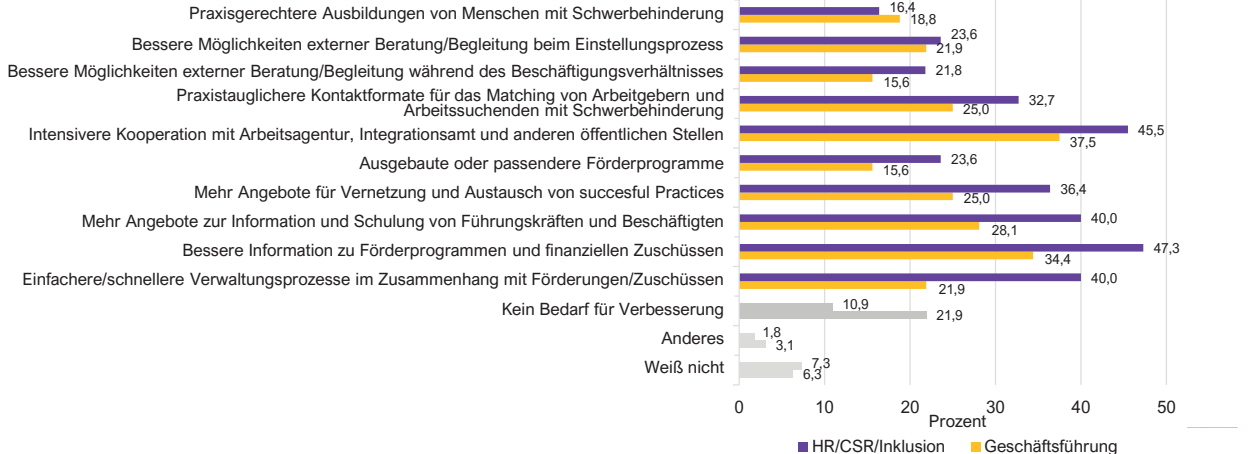
*In welchen der folgenden Bereichen wünschen Sie sich Verbesserungen, damit es zukünftig Ihrem Unternehmen noch besser gelingen könnte, schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen einen Arbeitsplatz zu bieten?*

Nach Branche, Industrie: n = 40, Dienstleistung: n = 52; Mehrfachnennung möglich



*In welchen der folgenden Bereichen wünschen Sie sich Verbesserungen, damit es zukünftig Ihrem Unternehmen noch besser gelingen könnte, schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen einen Arbeitsplatz zu bieten?*

Nach Tätigkeitsbereich, Geschäftsführung: n = 32, HR/CSR/Inklusion: n = 55; Mehrfachnennung möglich



## Ausgewählte Kernpunkte: Verbesserungsbedarfe und -wünsche

- **Frage: In welchen der folgenden Bereichen wünschen Sie sich Verbesserungen, damit es zukünftig Ihrem Unternehmen noch besser gelingen könnte, schwerbehinderte Menschen und gleichgestellten Personen einen Arbeitsplatz zu verschaffen?**
  - Nur ca. 17 % aller Umfrageteilnehmer geben an, keinen Verbesserungsbedarf zu haben. Aus Sicht des überwiegenden Anteils der Teilnehmer scheint es also Stellhebel zu geben, an denen angesetzt werden könnte, um die berufliche Teilhabe zu verbessern.
  - Die drei am häufigsten ausgewählten Punkte sind bessere Informationen zu Förderprogrammen und finanziellen Zuschüssen (ca. 39 % Nennungsanteil), intensivere Kooperationen mit öffentlichen Stellen (ca. 38 %) und mehr Angebote zur Information von Führungskräften und Beschäftigten (ca. 36 %). Alle drei Aspekte stellen gute Ansatzpunkte für Verbesserungsmaßnahmen durch insbesondere öffentliche Stellen, sowie ggf. auch private Akteure (Dienstleister) dar.
  - Auch bei den im Ranking folgenden drei Wünschen kann leicht angesetzt werden: Ca. 31 % wünschen sich mehr Vernetzungs- und Austauschangebote, ca. 30 % einfachere/schnellere Verwaltungsprozesse im Zusammenhang mit Förderungen und ca. 28 % wünschen sich praxistauglichere Kontaktformate für das Matching von Arbeitgebern und -suchenden mit Schwerbehinderungen.
  - Ausgebaute oder passendere Förderprogramme werden hingegen nur von 20 % ausgewählt. Da viele aber die Förderangebote kaum kennen (siehe oben), ist dieser Wert wenig überraschend.
  - Bei der Betrachtung nach Unternehmensgröße geben insbesondere größere Mittelstandsunternehmen Verbesserungswünsche an. Das deutet darauf hin, dass sie ihre Bedarfe generell genauer artikulieren können, da sie besser mit dem Thema berufliche Inklusion vertraut sind, mehr und konkretere Erfahrungen gemacht und ggf. bessere Kontakte und Vernetzungsmöglichkeiten haben.
  - Die häufigsten Nennungen der Teilnehmer aus KMU sind mit 38 % Nennungsanteil intensivere Kooperationen mit Arbeitsagenturen, Integrationsämtern und anderen öffentlichen Stellen (ggü. 42 % bei größeren Unternehmen) sowie bessere Information zu Förderprogrammen und finanziellen Zuschüssen (33 % ggü. 50 %). Ein knappes Viertel aller KMU meldet keinen Verbesserungsbedarf, was auch auf geringes Grundinteresse hindeuten kann.
  - Verantwortungsträger bei größeren Unternehmen interessieren sich deutlich überdurchschnittlich für mehr Angebote für Vernetzung und Austausch von successful practices, mehr Angebote zur Information und Schulung von Führungskräften und Beschäftigten sowie bessere Möglichkeiten externer Beratung/Begleitung beim Einstellungsprozess. Bezüglich dieser Interessen sollte geprüft werden, welche (neue oder verbesserte) Angebote dem entgegenkommend unterbreitet werden können.
  - Bei Industrieunternehmen und solchen aus dem Dienstleistungssektor zeigen sich gewisse Unterschiede bei den thematischen Schwerpunkten, darauf sollte bei der Maßnahmengestaltung und Kommunikation geachtet werden.
  - Bei der Betrachtung nach Tätigkeitsbereich geben Teilnehmende aus dem HR Bereich in allen Verbesserungsoptionen mehr Bedarfe an. Der Grund liegt wahrscheinlich in der stärkeren Vertrautheit mit dem Thema, was sich durch die operative Auseinandersetzung mit Inklusion ergibt.

## 5.4 Detailbetrachtung unterschiedlicher Strategietypen

55

### Unternehmen mit „Rekrutierungsstrategie“

In der Gruppe „Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie“ werden die Teilnehmer zusammengefasst, die entsprechend der von ihnen ausgewählten Inklusionsziele erkennen lassen, dass das Unternehmen, in dem sie tätig sind, Rekrutierungsbestrebungen in Bezug auf Menschen mit (Schwer-)Behinderungen zeigt.

Die gesonderte Betrachtung ist wichtig, damit Unternehmen gezielt in ihren Bestrebungen unterstützt werden können, mehr schwerbehinderte Menschen einzustellen. Dafür müssen zum einen das Verhalten der Unternehmen sowie bestehende Hürden verstanden werden, um zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen ableiten zu können. Zum anderen können so erfolgreiche Strategien festgehalten werden, um sie auf Unternehmen mit geringerer Einstellungsmotivation übertragbar zu machen und diese so für die Rekrutierung schwerbehinderter Personen zu gewinnen.

#### Die Eingrenzung ist wie folgt definiert:

Zugehörigkeit zur Gruppe „Rekrutierungsstrategie“, wenn in Frage 1 („Welche konkreten Ziele zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen verfolgt Ihr Unternehmen derzeit?“) die folgenden Ziele ausgewählt wurden:

- Erhöhung der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter ODER
- Ausbau von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Personen.

Diese Gruppe umfasst eine Fallzahl von  $n = 22$ .

Hinweis: Diese Vergleichsgruppe besteht aus einer geringen Anzahl an Fällen. Aufgrund der Bedeutsamkeit dieser Gruppe für die Betrachtung der beruflichen Inklusion im rheinland-pfälzischen Mittelstand werden Ergebnisse für diese Gruppe dennoch verwendet. Die Ergebnisse sollten als Indizien für eine Tendenz verstanden werden.

### Unternehmen mit „Erhaltungsstrategie“

In dieser Gruppe werden die Teilnehmer beobachtet, die entsprechend der von ihnen ausgewählten Inklusionsziele erkennen lassen, dass ihr Unternehmen bestrebt ist, derzeit beschäftigte Personen mit (Schwer-)Behinderung langfristig an das Unternehmen zu binden.

Die gesonderte Betrachtung ist wichtig, um Unternehmen dabei zu unterstützen, schwerbehinderten Angestellten ein bedarfsorientiertes Arbeitsumfeld zu bieten, sodass sie dem Unternehmen und folglich auch dem ersten Arbeitsmarkt langfristig erhalten bleiben. Dafür müssen zum einen das Verhalten der Unternehmen sowie bestehende Hürden verstanden werden, um zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen ableiten zu können. Zum anderen können so erfolgreiche Strategien festgehalten werden, um sie auf Unternehmen mit geringerem Inklusionsverhalten übertragbar zu machen.

#### Die Eingrenzung ist wie folgt definiert:

Zugehörigkeit zur Gruppe „Erhaltungsstrategie“, wenn in Frage 1 („Welche konkreten Ziele zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen verfolgt Ihr Unternehmen derzeit?“) die folgenden Ziele ausgewählt wurden:

*Keines* der definierenden Ziele von „Rekrutierungsstrategie“ (s. links) ausgewählt UND mindestens eines der folgenden:

- Erhaltung der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter
- Erfüllung der Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Beschäftigte
- Steigerung der Anzahl angepasster Arbeitsplätze UND Verbesserung der Barrierefreiheit.

Diese Gruppe umfasst eine Fallzahl von  $n = 50$ .

## Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie bzw. Ihr Team/Ihre Abteilung in der Regel, um sich zu Inklusionsthemen aktuell zu informieren?

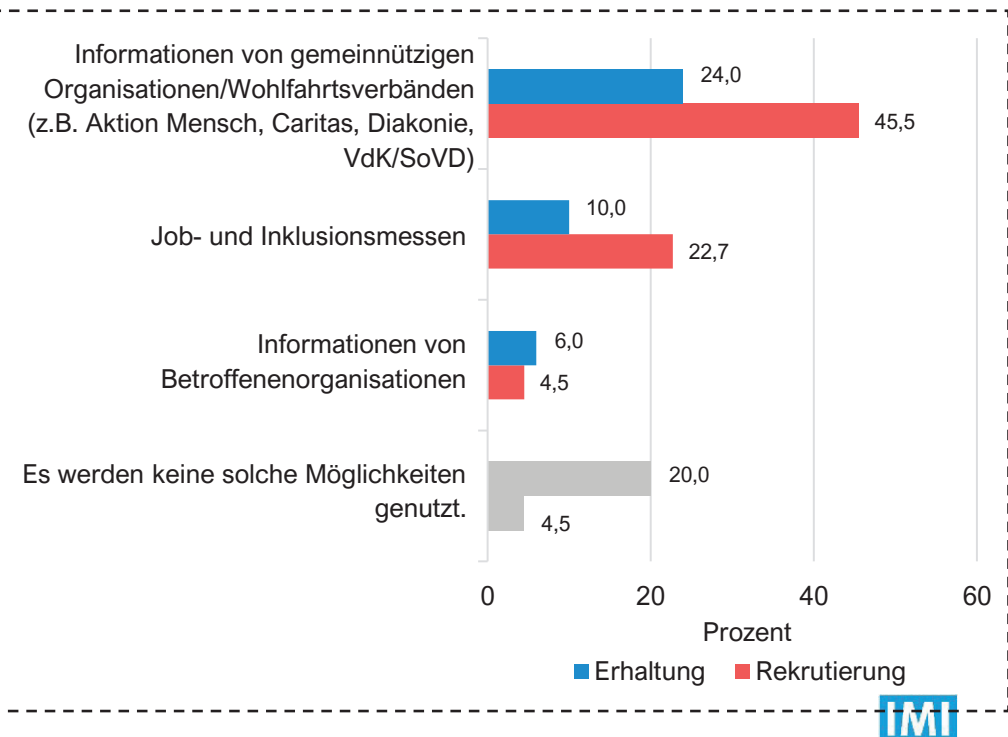
Nach Strategietyp, Rekrutierung: n = 22, Erhaltung: n = 50; Mehrfachnennung möglich

### Vermutung:

- a) Unternehmen, die eine Rekrutierungsstrategie verfolgen, werden folglich oft Informationsmöglichkeiten nutzen, durch die sie u.a. lernen können, wie/wo sie mit arbeitssuchenden Menschen mit (Schwer-)Behinderungen in Kontakt kommen können – also Job- und Inklusionsmessen, gemeinnützige Organisationen/Wohlfahrtsverbände und Betroffenenorganisationen.
- b) Unternehmen mit Erhaltungsstrategie informieren sich vermutlich weniger als Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie, da sie Erhaltungsmaßnahmen intern unter sich abklären können, ohne dass externe Informationen eingeholt werden müssen.

### Interpretation:

- a) Grundsätzlich kann die Vermutung bestätigt werden: Insbesondere gemeinnützige Organisationen und Job- und Inklusionsmessen scheinen für Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie interessante Informationsmöglichkeiten zu sein. Verwunderlich ist allerdings, dass kaum Informationen von Betroffenenorganisationen eingeholt werden, da diese u.a. direkten Kontakt zu arbeitssuchenden, schwerbehinderten Menschen aufbauen könnten. Ggf. ist es notwendig, die Unternehmen auf diese Möglichkeit hin aufmerksam zu machen.
- b) Immerhin 20 % der Unternehmen mit Erhaltungsstrategie informieren sich nicht – deutlich mehr, als bei den anderen Unternehmen. Die Vermutung scheint zuzutreffen.



Hinweis: Die Vergleichsgruppe der Unternehmen mit Strategietyp Rekrutierung umfasst lediglich 22 Fälle, das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

*Gibt es Themen, zu denen Sie bzw. Ihr Team sich derzeit nicht ausreichend informiert fühlen? Falls ja, geben Sie bitte an, welche dies sind.*

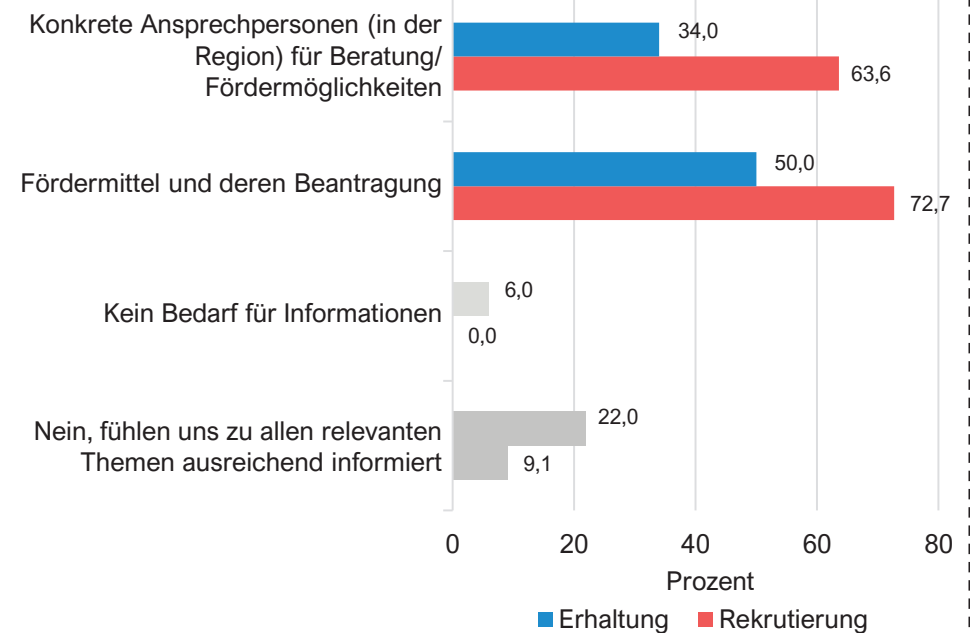
Nach Strategietyp, Rekrutierung: n = 22, Erhaltung: n = 50; Mehrfachnennung möglich

**Vermutung:**

Beide Strategietypen sollten sich voraussichtlich aktiv mit ihrer jeweiligen Strategie auseinandersetzen (wollen) und folglich einen gewissen Informationsbedarf haben. Möglicherweise dominiert der Bedarf der Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie, da die Unternehmen mit Erhaltungsstrategie ggf. Erhaltungsmaßnahmen intern organisieren/durchführen, sodass kein/ein geringerer Informationsbedarf bestehen könnte.

**Interpretation:**

Das Informationsbedürfnis von Unternehmen mit Erhaltungsstrategie ist deutlich geringer als das von Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie. Das entspricht der Vermutung und könnte darüber hinaus dadurch erklärt werden, dass Unternehmen mit Erhaltungsstrategie eher bedürfnisorientiert handeln, d.h. erst, wenn einer ihrer Mitarbeitenden entsprechenden Bedarf äußert. Folglich informieren sie sich nicht so intensiv wie Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie, die wiederum aktiv darum bemüht sind, neue Angestellte zu akquirieren und dafür ggf. Informationen/Unterstützung benötigen.



Hinweis: Die Vergleichsgruppe der Unternehmen mit Strategietyp Rekrutierung umfasst lediglich 22 Fälle, das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

## Welche der folgenden Angebote bestimmter Institutionen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?

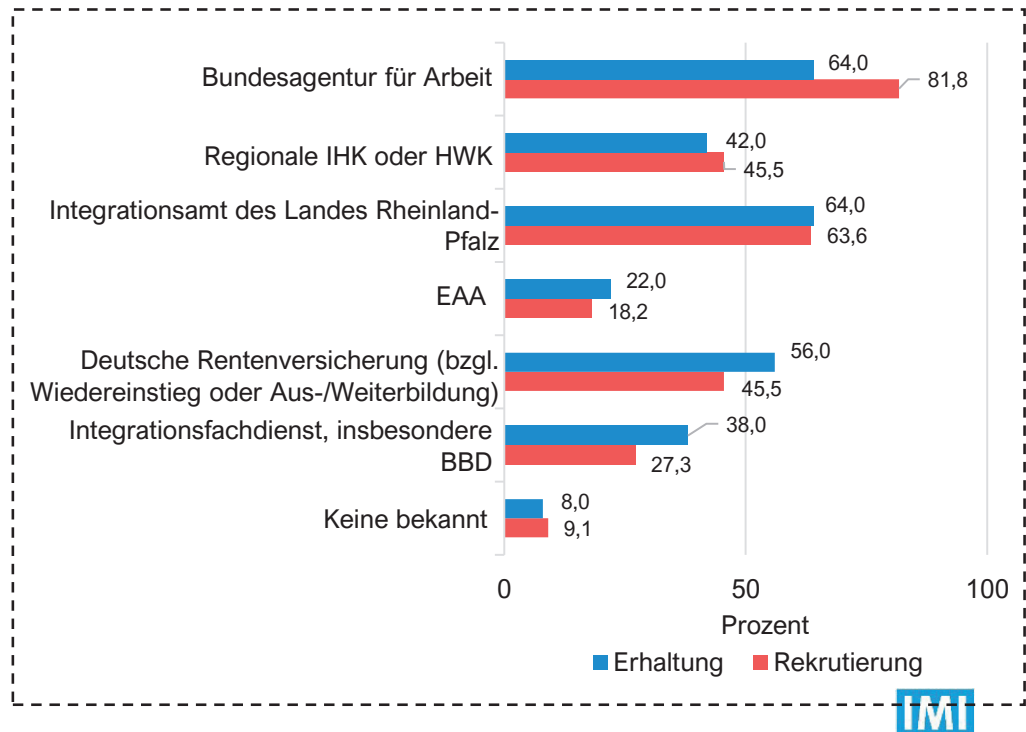
Nach Strategietyp, Rekrutierung: n = 22, Erhaltung: n = 50; Mehrfachnennung möglich

### Vermutung:

- Unternehmen mit Rekrutierungsbedarf arbeiten vermutlich eher mit Organisationen zusammen, die arbeitssuchende Menschen mit (Schwer-)Behinderungen vermitteln, insbesondere mit der Bundesagentur für Arbeit, dem Integrationsfachdienst und der EAA.
- Institutionen, in denen Unternehmen v.a. auch Informationen zur Beschäftigung erhalten, sollten hingegen überwiegend den Unternehmen mit Erhaltungsstrategie bekannt sein, z.B. die regionalen Kammern oder die DRV.

### Interpretation:

Nur in Bezug auf das Angebot der Bundesagentur für Arbeit deuten die Daten darauf hin, dass die Vermutung bestätigt werden kann. In den anderen Fällen kann nicht immer eine klare Dominanz festgestellt werden, alle Angebote scheinen den beiden Strategietypen gleich gut bekannt zu sein. Der Grund dafür liegt ggf. in der kleinen Stichprobe. Bemerkenswert ist, dass jeweils weniger als 10 % der Teilnehmenden keines der Angebote kennt – sowohl die Unternehmen mit Rekrutierungs-, als auch die mit Erhaltungsstrategie scheinen in Bezug auf die bestehenden Angebote gut informiert zu sein.



Hinweis: Die Vergleichsgruppe der Unternehmen mit Strategietyp Rekrutierung umfasst lediglich 22 Fälle, das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

## Welche der folgenden konkreten Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen und gleichgestellten Personen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?

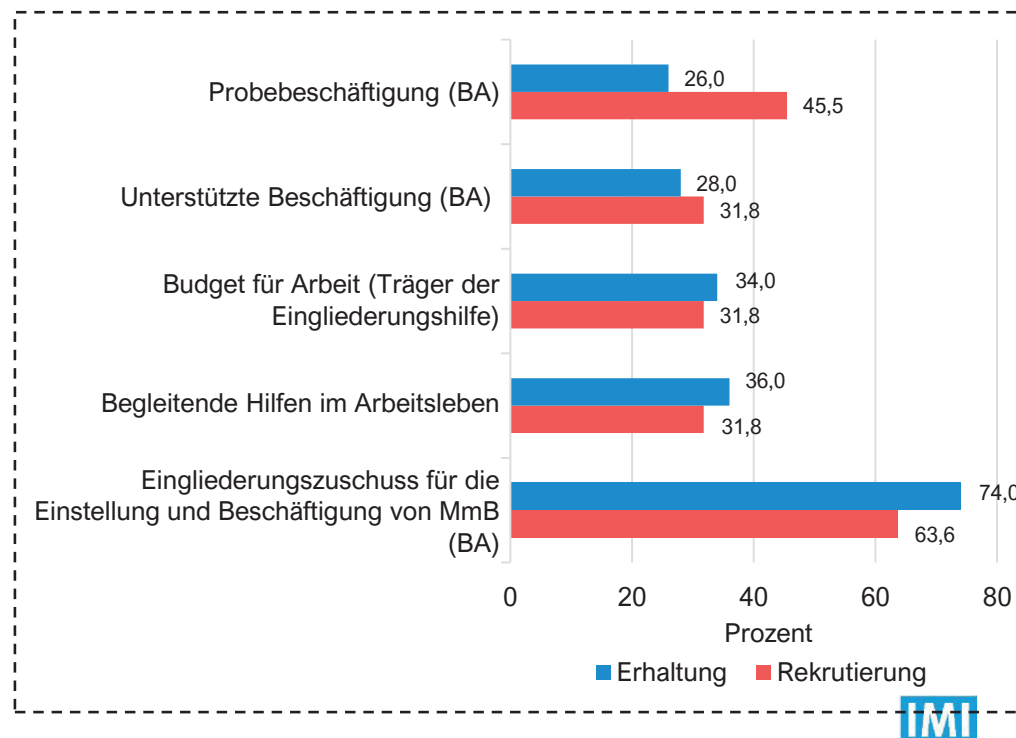
Nach Strategietyp, Rekrutierung: n = 22, Erhaltung: n = 50; Mehrfachnennung möglich

### Vermutung:

Es liegt nahe, dass Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie eher Fördermöglichkeiten kennen, die Einstellungen unterstützen (z.B. Eingliederungszuschuss, Probebeschäftigung), während Unternehmen mit Erhaltungsstrategie eher die Förderungsmöglichkeiten bekannt sind, die Beschäftigungen fokussieren (z.B. Budget für Arbeit, unterstützte Beschäftigung, begleitende Hilfen im Arbeitsleben).

### Interpretation:

Abgesehen von der Probebeschäftigung kann keine sehr deutliche Dominanz festgestellt werden, die Fördermöglichkeiten scheinen beiden Strategietypen gleich gut bekannt zu sein. Dabei kennen jeweils nur weniger als ein Drittel aller Teilnehmenden die Angebote (abgesehen vom Eingliederungszuschuss). Möglicherweise kann es deshalb empfehlenswert sein, sie zielgerichteter zu vermarkten.



Hinweis: Die Vergleichsgruppe der Unternehmen mit Strategietyp Rekrutierung umfasst lediglich 22 Fälle, das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

*Verschiedene Maßnahmen können unternehmensseitig ergriffen werden, um schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte Personen als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Welche der folgenden treffen für Ihr Unternehmen zu?*

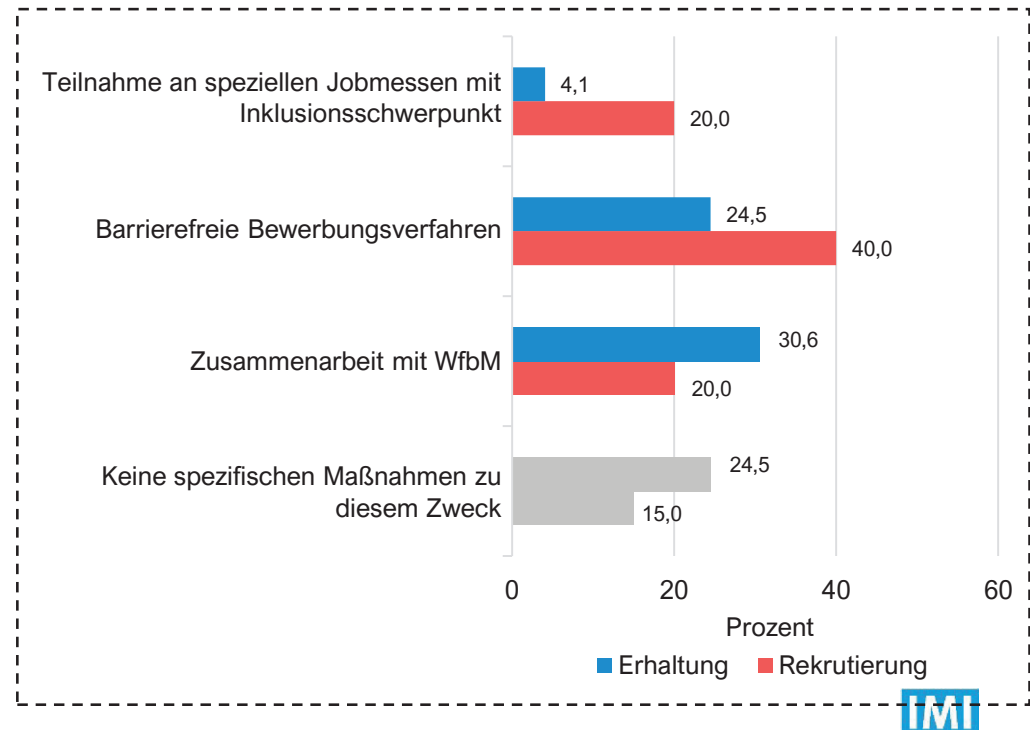
Nach Strategietyp, Rekrutierung: n = 20, Erhaltung: n = 49; Mehrfachnennung möglich

**Vermutung:**

Da es sich hier um Rekrutierungsmaßnahmen handelt, sollten hier eindeutig die Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie dominieren.

**Interpretation:**

Es gibt Maßnahmen, die die Vermutung bestätigen – allerdings nicht überall. Insbesondere in Bezug auf die Zusammenarbeit mit WfbM können ggf. Lehren für Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie gezogen werden – möglicherweise ist das eine Maßnahme, mit der sie noch nicht viel arbeiten. Hinzu kommt, dass immerhin 15 % der Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie keine Rekrutierungsmaßnahmen ergreifen. Eine Erklärung hierfür kann sein, dass sie gerne mehr Menschen mit (Schwer-)Behinderungen einstellen würden, bisher aufgrund des Alltagsgeschäfts jedoch keine Gelegenheit dazu hatten, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Hier sollte von externer Seite unterstützend angesetzt werden.



Hinweis: Die Vergleichsgruppe der Unternehmen mit Strategietyp Rekrutierung umfasst lediglich 22 Fälle, das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

## Welche der folgenden Indikatoren/Instrumente werden in Ihrem Unternehmen genutzt, um Inklusionsaktivitäten und deren Erfolg messbar zu machen?

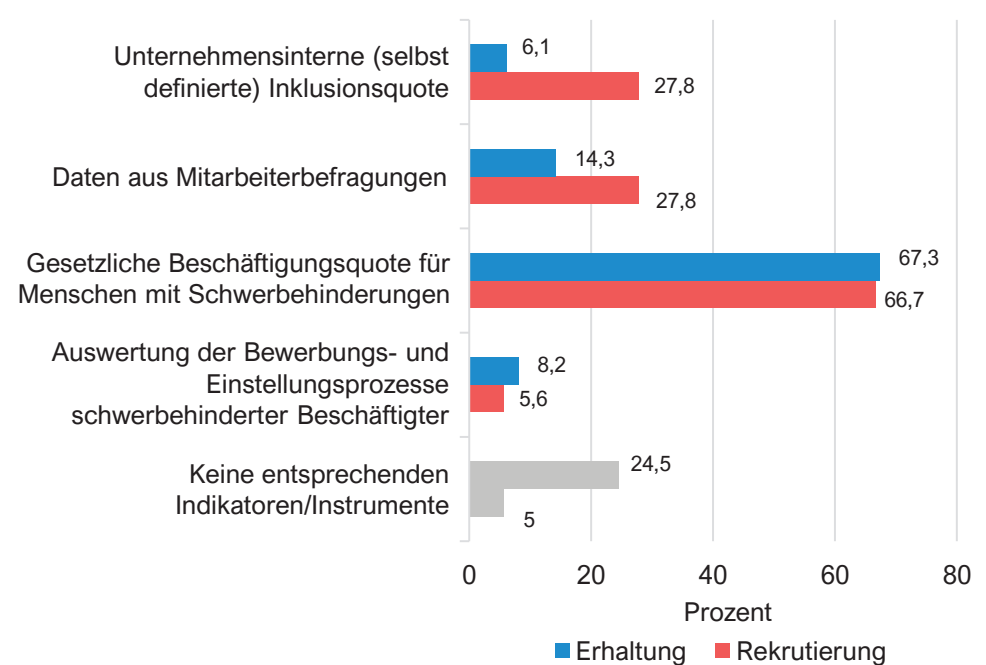
Nach Strategietyp, Rekrutierung: n = 18, Erhaltung: n = 49; Mehrfachnennung möglich

### Vermutung:

In dieser Fragestellung sollten voraussichtlich die Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie dominieren – sie möchten aktiv mehr Menschen mit (Schwer-)Behinderungen anstellen, folglich wären Kontrollmechanismen sinnvoll. Dabei bieten sich (neben der gesetzlichen Beschäftigungsquote) v.a. die Auswertung der Bewerbungs- und Einstellungsprozesse schwerbehinderter Beschäftigter sowie ggf. eigene, unternehmensinterne Quoten an.

### Interpretation:

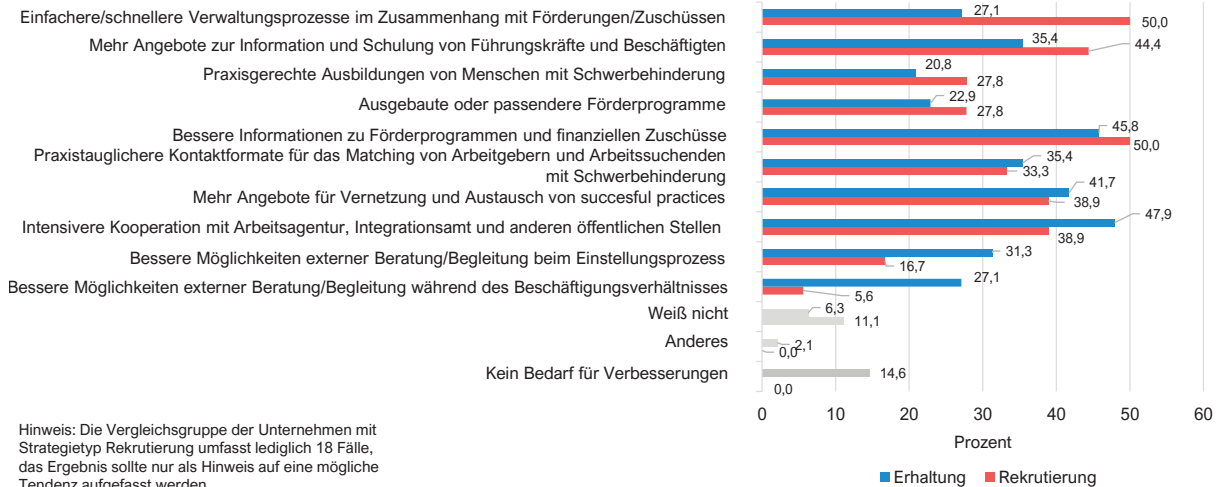
Grundsätzlich kann die Vermutung bestätigt werden. Allerdings scheinen Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie kaum die Bewerbungs- und Einstellungsprozesse schwerbehinderter Beschäftigter auszuwerten. Das könnte jedoch für ihre weitere Arbeit wichtig sein, um, z.B. Fehler zu vermeiden. Der Grund hierfür liegt möglicherweise im mangelndem Wissen oder aber in fehlenden Kapazitäten, weshalb von externer Seite unterstützend angesetzt werden sollte.



Hinweis: Die Vergleichsgruppe der Unternehmen mit Strategietyp Rekrutierung umfasst lediglich 22 Fälle, das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

*In welchen der folgenden Bereichen wünschen Sie sich Verbesserungen, damit es zukünftig Ihrem Unternehmen noch besser gelingen könnte, schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen einen Arbeitsplatz zu bieten?*

Nach Strategietyp, Rekrutierung: n = 18, Erhaltung: n = 48; Mehrfachnennung möglich



Hinweis: Die Vergleichsgruppe der Unternehmen mit Strategietyp Rekrutierung umfasst lediglich 18 Fälle, das Ergebnis sollte nur als Hinweis auf eine mögliche Tendenz aufgefasst werden.

**Vermutung:**

Es ist zu erwarten, dass sich beide Strategietypen Unterstützung bei der Verfolgung ihrer jeweiligen Ziele wünschen – also während Unternehmen vermutlich eher den Fokus auf Unterstützungsmaßnahmen rund um den Einstellungsprozess legen, werden sich Unternehmen mit Erhaltungsstrategie eher Verbesserungen im Kontext der Beschäftigung wünschen.

**Interpretation:**

Die Unternehmen mit einer Rekrutierungsstrategie wünschen sich etwas häufiger Verbesserungen rund um Fördermöglichkeiten, während sich Unternehmen mit Erhaltungsstrategie eher mehr Beratungs- und Austauschmöglichkeiten wünschen. Insgesamt besteht aber bei beiden Strategietypen und in allen Bereichen ausgeprägter Verbesserungsbedarf.

**Ausgewählte Kernpunkte: Detailbetrachtung unterschiedlicher Strategietypen**

- Frage: Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie bzw. Ihr Team/Ihre Abteilung in der Regel, um sich zu Inklusionsthemen aktuell zu informieren?**

  - Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie informieren sich tendenziell etwas häufiger als Unternehmen mit Erhaltungsstrategie, da sie sich aktiv mit bestehenden Möglichkeiten im Rahmen der Rekrutierung und den dazugehörigen Prozesse auseinandersetzen müssen, um Menschen mit (Schwer-)Behinderungen mit ihren Ausschreibungen zu erreichen und so folglich ihre Ziele erreichen zu können. Dabei setzen sie tendenziell eher auf gemeinnützige Organisationen (45,5 % ggü. 24 %) sowie Job und Inklusionsmessen (ca. 23 % ggü. 10 %). Informationen von Betroffenenorganisationen werden scheinbar jedoch kaum eingeholt (4,5 % Nennungsanteil) dabei können diese Organisationen neben den Informationen auch arbeitssuchende Menschen mit Behinderungen vermitteln. Aus diesem Grund ist es ggf. empfehlenswert, sie den Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie näher zu bringen.
- Frage: Gibt es Themen, zu denen Sie bzw. Ihr Team sich derzeit nicht ausreichend informiert fühlen? Falls ja, geben Sie bitte an, welche dies sind.**

  - Wenngleich beide Strategietypen ein hohes Informationsbedürfnis haben, ist das der Unternehmen mit Erhaltungsstrategie tendenziell geringer als das der Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie (20 % ggü. 4,5 % nutzen keine Informationsmöglichkeit). Grund dafür könnte sein, dass Erstere erst dann handeln, wenn von Seiten ihrer Mitarbeitenden Wünsche nach entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen geäußert werden so lange das nicht geschieht, besteht auch kein Informationsbedarf.

- **Frage: Welche der folgenden Angebote bestimmter Institutionen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?**
  - Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie scheinen das Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit häufiger zu kennen als Unternehmen mit Erhaltungsstrategie (ca. 82 % ggü. 64 %), was den Eigenschaften und Bedürfnissen des Strategietyps entspricht. Abgesehen davon kann aber keine klare Dominanz festgestellt werden, die weiteren Angebote scheinen beiden Strategietypen gleich gut bekannt zu sein.
  - Jeweils weniger als 10 % der Teilnehmer kennen keines der Angebote. Folglich sind beide Strategietypen in dieser Hinsicht gut informiert und setzen sich aktiv mit Beratungsmöglichkeiten auseinander.
  
- **Frage: Welche der folgenden konkreten Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten Personen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?**
  - Die Probebeschäftigung wird tendenziell häufiger von Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie in Anspruch genommen als von Unternehmen mit Erhaltungsstrategie (ca. 46 % ggü. 26 %). Abgesehen davon scheinen die anderen Fördermöglichkeiten beiden Strategietypen gleich gut bekannt zu sein.
  - Einige relevante Angebote sind jedoch jeweils weniger als einem Drittel der Teilnehmer bekannt (z.B. Budget für Arbeit, unterstützte Beschäftigung, Begleitende Hilfen). Es kann also sinnvoll sein, hier mit entsprechenden, zielgerichteten Marketingmaßnahmen anzusetzen.
  
- **Frage: Verschiedene Maßnahmen können unternehmensseitig ergriffen werden, um schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte Personen als neue Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu gewinnen. Welche der folgenden treffen für Ihr Unternehmen zu?**
  - Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie setzen tendenziell mehr Rekrutierungsmaßnahmen ein, was ihrem Strategietyp entspricht. Allerdings arbeiten Unternehmen mit Erhaltungsstrategie scheinbar deutlich öfter mit WfbM zusammen als Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie (ca. 31 % ggü. 20 %), dabei wäre auch das eine Möglichkeit, neue schwerbehinderte Mitarbeitende für das eigene Unternehmen zu rekrutieren. Ggf. liegt der Grund an den speziellen Anforderungen der Unternehmen, die in der nur sehr kleinen Stichprobe enthalten sind, sodass Angestellte der WfbM für sie als potenzielle Arbeitnehmer derzeit nicht in Frage kommen können. Gleichwohl sollte geprüft werden, ob sich aus dem Vorgehen der Unternehmen mit Erhaltungsstrategie möglicherweise Lehren für Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie ableiten lassen.
  - Immerhin 15 % der Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie ergreifen keine spezifischen Rekrutierungsmaßnahmen, um Menschen mit (Schwer-)Behinderung zu erreichen. Eine Erklärung hierfür kann sein, dass sie zwar gerne mehr schwerbehinderte Menschen anstellen möchten, bisher jedoch keine Gelegenheit dazu bekommen haben, sich damit auseinanderzusetzen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Hier sollte von externer Seite aus angesetzt und Unterstützungsmöglichkeiten angeboten werden.
  
- **Frage: Welche der folgenden Indikatoren/Instrumente werden in Ihrem Unternehmen genutzt, um Inklusivaktivitäten und deren Erfolg messbar zu machen?**
  - Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie nutzen tendenziell häufiger Indikatoren/Instrumente, um ihren Inklusionserfolg sichtbar zu machen wieder entspricht das ihrem Strategietyp. Auffällig ist dabei, dass sie scheinbar jedoch kaum die Bewerbungs und Einstellungsprozesse schwerbehinderter Beschäftigter auswerten eine Maßnahme, die insbesondere in Bezug für Unternehmen mit Rekrutierungsziel eigentlich eingesetzt werden sollte, um z.B. gemachte Fehler künftig zu vermeiden. Möglicherweise fehlt es ihnen jedoch an entsprechendem Wissen oder an Kapazität hierfür. Dementsprechend könnte ggf. mit passenden Unterstützungsmaßnahmen von externer Seite aus angesetzt werden.
  
- **Frage: In welchen der folgenden Bereichen wünschen Sie sich Verbesserungen, damit es zukünftig Ihrem Unternehmen noch besser gelingen könnte, schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen einen Arbeitsplatz zu bieten?**
  - Die Unternehmen mit Rekrutierungsstrategie wünschen sich etwas häufiger Verbesserungen rund um Fördermöglichkeiten, während sich Unternehmen mit Erhaltungsstrategie eher mehr Beratungs- und Austauschmöglichkeiten wünschen. Insgesamt besteht bei beiden Typen und in allen Bereichen Verbesserungsbedarf.

## 6. Handlungsschwerpunkte

Die Handlungsschwerpunkte bilden den abschließenden Teil der Untersuchung. Auf Grundlage der erhobenen Daten wurden praxisorientierte Maßnahmenoptionen skizziert, die darauf abzielen, die identifizierten Herausforderungen bei der Umsetzung beruflicher Teilhabe in Rheinland-Pfalz gezielt zu adressieren.

Ziel ist es, wissenschaftlich fundierte und zugleich anwendungsorientierte Ansatzpunkte für zentrale Akteurinnen und Akteure aus Politik und Praxis bereitzustellen.

Für die Strukturierung der Handlungsschwerpunkte und zugeordneten Handlungsoptionen wurden die betriebliche Perspektive auf inklusionsbezogene Prozesse eingenommen und fünf abgrenzbare Bereiche identifiziert:

- A. Bewusstsein für Inklusion und Inklusionsziele sowie Inklusions-Voraussetzungen („Inklusions-Readiness“)
- B. Informationsbeschaffung sowie Inanspruchnahme von institutionellen Beratungsangeboten und Förderungen
- C. Kontakt und Matching von Arbeitgebern und Menschen mit Schwerbehinderung
- D. Inklusion und Inklusionserfolg messen, steuern, dokumentieren
- E. Organisationales Lernen und Wissenstransfer.

Grundlage der Ableitung bildete eine Analyse der relevanten Umfrageergebnisse, aus der sowohl Hypothesen als auch wissenschaftlich und praxisrelevante Fragestellungen entwickelt wurden. Diese Befunde wurden bestehenden oder vergangenen Unterstützungsangeboten aus Rheinland-Pfalz und Deutschland gegenübergestellt, um Überschneidungen, wirksame Ansätze sowie mögliche bestehende Handlungsdefizite zu identifizieren.

Auf dieser Grundlage wurden spezifische Handlungsbedarfe definiert und durch Maßnahmenoptionen ergänzt. Dabei erfolgte eine Unterscheidung zwischen kurzfristigen Maßnahmen (sog. „Quick-wins“) und eher mittel- bis längerfristigen Optionen.



Quelle: Eigene Darstellung

**A.1 Bewusstsein für Inklusion und Inklusionsziele**

<p>Resultat</p>	<p>Ca. 33% der Unternehmen der Stichprobe (und sogar 40 % der Teilmenge der KMU) verfolgen aktuell keine konkreten Inklusionsziele. Diese mangelnde strategische Ausrichtung wirkt sich aus: Etwa 36 % der Unternehmen ohne konkrete Inklusionsziele beschäftigen derzeit keine Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Personen gegenüber nur 11 % der Unternehmen mit konkreten Inklusionszielen.</p> <p>Fast die Hälfte der Befragten, deren Unternehmen keine Inklusionsziele verfolgen, geben eine geringe Priorität des Themas als Grund dafür an (ca. 45 %). Weitere wichtige Gründe sind das Fehlen einer (klaren) Inklusionsstrategie sowie Ressourcen- und Zeitmangel (je 33 %). Aber auch der aktuelle Status des Unternehmens spielt regelmäßig eine Rolle: Mehr als jeder fünfte befragte Betrieb nennt nicht ausreichende Rahmenbedingungen/Strukturen bzw. wenig Kenntnisse/Erfahrungen in Bezug auf Inklusion.</p> <p>Unternehmen, die Inklusionsziele verfolgen, können deutlich häufiger konkrete Maßnahmen zu Gewinnung von Personen mit Schwerbehinderung vorweisen als die Betriebe ohne entsprechende Ziele. Das unterstreicht die Bedeutung einer klaren strategischen Ausrichtung und Zielformulierung, um die Wahrscheinlichkeit für die Umsetzung konkreter Maßnahmen zu steigern.</p> <p>Weiterhin werden bestimmte Inklusionsziele nur selten verfolgt. Insbesondere bei KMU ist das der Fall: Hierzu gehören Verbesserung der Barrierefreiheit (ca. 10 % in der Gesamtstichprobe), Weiterbildung/Qualifizierung schwerbehinderter Beschäftigter (ca. 8 %), mehr angepasste Arbeitsplätze (ca. 6 %), mehr Ausbildungsplätze (ca. 6 %) sowie Zertifizierungen/Audits (ca. 5 %). Ursachen sind oft unzureichende oder fehlende Kapazitäten, Kompetenzen und klare Zuständigkeiten. Viele KMU handeln eher aus Einzelanlässen als strategisch, Best Practices großer Unternehmen lassen sich nicht einfach übertragen. Häufig fehlt auch die Einschätzung, dass sich diese Ziele aus betrieblicher Sicht lohnen können. Hinweise deuten darauf, dass Eigenbetroffenheit und engagierte Führung entscheidend sind und der Weg zu mehr Inklusionsaktivität über entscheidende Führungspersonen, in vielen Fällen die Inhaber, führt.</p> <p>Ein weiterer Punkt in diesem Zusammenhang ist eine mögliche Verzerrung bei der Selbsteinschätzung. Unternehmen ohne Beschäftigte mit Schwerbehinderung fühlen sich häufiger „zu allen relevanten Themen ausreichend informiert“ (29 %) als Unternehmen mit dieser Personengruppe (18 %). Das kann auf eine Ausprägung des sogenannten „Dunning-Kruger-Effekts“ hinweisen: Wer wenig Erfahrung hat, überschätzt leichter das eigene Wissen, wer Praxiserfahrung hat, sieht Lücken klarer.</p> <p>Im Zusammenhang mit der Frage ob klare Inklusionsziele verfolgt werden oder nicht, lohnt auch ein Blick auf die zugrunde liegenden Motive. Viele inklusionsaktive Betriebe nennen vor allem operative Nutzen wie Fachkräftesicherung (54 %), vielfältige Kultur (59 %) und besseres Betriebsklima (49 %). Seltener werden Vorteile wie Innovation/Kreativität, Image, ESG oder soziale Verantwortung (je 20-27 %) wahrgenommen - obwohl sie künftig an Bedeutung gewinnen können. Diese Motivlagen könnten kommunikativ genutzt werden: Nicht-inklusionsaktive Unternehmen können mit den häufigsten Gründen (Fachkräfte, Kultur, Klima) adressiert werden, während zugleich die bisher weniger beachteten Vorteile (ESG, Image, Innovation) bewusst gemacht werden. In diesem Sinne sind auch positive Erfahrungen von inklusionserfahrenen Betrieben kommunikativ verwendbar: Am häufigsten berichten Unternehmen von neuen Perspektiven und mehr Kreativität/Innovation (44 %) sowie von besserem Betriebsklima und sozialem Zusammenhalt (37 %). Ein Viertel (25 %) hebt die gute Zusammenarbeit mit externen Stellen (z. B. Integrationsamt, Integrationsfachdienst) hervor. Größere Unternehmen melden solche positiven Effekte dabei öfter als KMU, was zur Veranschaulichung im Rahmen von unternehmensgrößenübergreifenden Best Practices genutzt werden könnte.</p> <p>Insgesamt erscheint der Anteil der Betriebe ohne konkrete Inklusionsziele hoch und gesellschaftlich nicht wünschenswert. Warum haben viele KMU keine Inklusionsziele, warum beschäftigen sie sich nicht damit? Für viele KMU stellt Inklusion derzeit noch kein Kernthema dar, es ist häufig zu wenig im Bewusstsein. Auch herrscht wenig Kenntnis zu Inklusionsgründen und Erfolgsbeispielen. Infolgedessen wird Inklusion nicht strategisch angegangen. Dies könnte unter anderem auch an zu wenig Führung bei dieser Fragestellung liegen, insbesondere in Bezug auf viele KMU, in denen prägende Führungspersonen erheblichen Einfluss auf strategische Weichenstellungen nehmen.</p>		
<p>Derzeitiger Stand</p>	<p>Welche Maßnahmen gibt/gab es, die das Thema Inklusion auf positive Art bei den Unternehmen platzieren? Beispiele sind:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landespreis „Inklusion.Plus“: Seit 1998, 2024 neu aufgestellt; eigene Website mit Preisträger-Stories</li> <li>• „Inklusion - so einfach!“ (LSJV/Integrationsamt): Arbeitgeber-Ansprache und niedrigschwellige Infos</li> <li>• Informationskampagne für Inklusionsfirmen (2018); landesweite Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Einstellung zählt - Arbeitgeber gewinnen“ (BMAS, BA, BDA, BIH u.a.): Gezielte Arbeitgeberansprache &amp; Best-Practice</li> <li>• „Inklusionspreis für die Wirtschaft“: Jährlich aktualisierte Best-Practice-Bühne.</li> <li>• REHADAT Gute Praxis: viele Praxisbeispiele, Videos &amp; Interviews</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landespreis „Inklusion.Plus“: Seit 1998, 2024 neu aufgestellt; eigene Website mit Preisträger-Stories</li> <li>• „Inklusion - so einfach!“ (LSJV/Integrationsamt): Arbeitgeber-Ansprache und niedrigschwellige Infos</li> <li>• Informationskampagne für Inklusionsfirmen (2018); landesweite Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Einstellung zählt - Arbeitgeber gewinnen“ (BMAS, BA, BDA, BIH u.a.): Gezielte Arbeitgeberansprache &amp; Best-Practice</li> <li>• „Inklusionspreis für die Wirtschaft“: Jährlich aktualisierte Best-Practice-Bühne.</li> <li>• REHADAT Gute Praxis: viele Praxisbeispiele, Videos &amp; Interviews</li> </ul>
<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landespreis „Inklusion.Plus“: Seit 1998, 2024 neu aufgestellt; eigene Website mit Preisträger-Stories</li> <li>• „Inklusion - so einfach!“ (LSJV/Integrationsamt): Arbeitgeber-Ansprache und niedrigschwellige Infos</li> <li>• Informationskampagne für Inklusionsfirmen (2018); landesweite Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Einstellung zählt - Arbeitgeber gewinnen“ (BMAS, BA, BDA, BIH u.a.): Gezielte Arbeitgeberansprache &amp; Best-Practice</li> <li>• „Inklusionspreis für die Wirtschaft“: Jährlich aktualisierte Best-Practice-Bühne.</li> <li>• REHADAT Gute Praxis: viele Praxisbeispiele, Videos &amp; Interviews</li> </ul>		
<p>Bedarf</p>	<p style="text-align: center;"><b>Mehr allgemeine Inklusions-„Awareness“/Bewusstsein/Motivation im Mittelstand schaffen. Dabei das Denken über Inklusionsaktivitäten „von den Gründen her“ fördern, gerade auch betriebswirtschaftlich.</b></p>		
<p>Handlungsoptionen</p>	<p><b>Abgestimmte Kommunikationsaktivitäten mit direktem und niedrigschwelligem Handlungsanschluss, die Relevanz, Nutzen und Machbarkeit von Inklusion in den Vordergrund stellen. „Framing“ im Sinne der handlungsauslösenden Gründen, die für Unternehmen relevant und attraktiv sein können. Positive Erlebnisse anderer Unternehmen kommunikativ nutzen. Entscheider/Inhaber vom Verfolgen konkreter Inklusionsziele in „ihrem Betrieb“ überzeugen.</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>„Quick-win“: Bestehende Kanäle bereits gut vernetzter Akteure nutzen</b></p> <p>Viele Akteure (z.B. IHK, EAA) verfügen über erprobte Ansprechkanäle, die allerdings optimiert werden können, um mehr KMU mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit zu erreichen. In Zusammenarbeit mit diesen Akteuren kann eine abgestimmte Kampagne zügig umsetzbar sein. Zu klären sind Beteiligte, Kanäle, Botschaften und direkter Handlungsanschluss, insbesondere für KMU. Ein Element können branchenbezogene gezielte Ansprachen von Unternehmensinhabern sein, ggf. auch im Rahmen thematisch anders gelagerter Kontakte, um sie für Inklusionsimpulse in „ihrem Betrieb“ zu gewinnen.</p> </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>Mittelfristig: Eigenständige Social-Marketing-Kampagne (unter Beteiligung relevanter Akteure)</b></p> <p>Mit mehr Vorlaufzeit und Budget kann eine eigenständige, auf Entscheider bei KMU gerichtete Social-Marketing-Kampagne entworfen und durchgeführt werden, die sich von bisherigen Maßnahmen in Breitenwirkung und Effektivität unterscheidet. Zentral ist hier die Ausrichtung auf die typischen Entscheider in KMU hinsichtlich passender Kommunikationskanäle, Botschaften, Tonalität, Nutzenversprechen etc. Eine solche direkt auf Personen und ihre Verantwortlichkeiten (und nicht diffus an „den Betrieb“) gerichtete Ansprache, die auf konkrete Inklusionsziele und -motive abstellt, könnte bisher nicht erzielte Effekte hervorbringen.</p> </td> </tr> </table>	<p><b>„Quick-win“: Bestehende Kanäle bereits gut vernetzter Akteure nutzen</b></p> <p>Viele Akteure (z.B. IHK, EAA) verfügen über erprobte Ansprechkanäle, die allerdings optimiert werden können, um mehr KMU mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit zu erreichen. In Zusammenarbeit mit diesen Akteuren kann eine abgestimmte Kampagne zügig umsetzbar sein. Zu klären sind Beteiligte, Kanäle, Botschaften und direkter Handlungsanschluss, insbesondere für KMU. Ein Element können branchenbezogene gezielte Ansprachen von Unternehmensinhabern sein, ggf. auch im Rahmen thematisch anders gelagerter Kontakte, um sie für Inklusionsimpulse in „ihrem Betrieb“ zu gewinnen.</p>	<p><b>Mittelfristig: Eigenständige Social-Marketing-Kampagne (unter Beteiligung relevanter Akteure)</b></p> <p>Mit mehr Vorlaufzeit und Budget kann eine eigenständige, auf Entscheider bei KMU gerichtete Social-Marketing-Kampagne entworfen und durchgeführt werden, die sich von bisherigen Maßnahmen in Breitenwirkung und Effektivität unterscheidet. Zentral ist hier die Ausrichtung auf die typischen Entscheider in KMU hinsichtlich passender Kommunikationskanäle, Botschaften, Tonalität, Nutzenversprechen etc. Eine solche direkt auf Personen und ihre Verantwortlichkeiten (und nicht diffus an „den Betrieb“) gerichtete Ansprache, die auf konkrete Inklusionsziele und -motive abstellt, könnte bisher nicht erzielte Effekte hervorbringen.</p>
<p><b>„Quick-win“: Bestehende Kanäle bereits gut vernetzter Akteure nutzen</b></p> <p>Viele Akteure (z.B. IHK, EAA) verfügen über erprobte Ansprechkanäle, die allerdings optimiert werden können, um mehr KMU mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit zu erreichen. In Zusammenarbeit mit diesen Akteuren kann eine abgestimmte Kampagne zügig umsetzbar sein. Zu klären sind Beteiligte, Kanäle, Botschaften und direkter Handlungsanschluss, insbesondere für KMU. Ein Element können branchenbezogene gezielte Ansprachen von Unternehmensinhabern sein, ggf. auch im Rahmen thematisch anders gelagerter Kontakte, um sie für Inklusionsimpulse in „ihrem Betrieb“ zu gewinnen.</p>	<p><b>Mittelfristig: Eigenständige Social-Marketing-Kampagne (unter Beteiligung relevanter Akteure)</b></p> <p>Mit mehr Vorlaufzeit und Budget kann eine eigenständige, auf Entscheider bei KMU gerichtete Social-Marketing-Kampagne entworfen und durchgeführt werden, die sich von bisherigen Maßnahmen in Breitenwirkung und Effektivität unterscheidet. Zentral ist hier die Ausrichtung auf die typischen Entscheider in KMU hinsichtlich passender Kommunikationskanäle, Botschaften, Tonalität, Nutzenversprechen etc. Eine solche direkt auf Personen und ihre Verantwortlichkeiten (und nicht diffus an „den Betrieb“) gerichtete Ansprache, die auf konkrete Inklusionsziele und -motive abstellt, könnte bisher nicht erzielte Effekte hervorbringen.</p>		

## A.2 Inklusions-Voraussetzungen in Unternehmen

Resultat	<p>Es zeigt sich, dass mittelständische Betriebe häufig über ungünstige Voraussetzungen für Inklusion verfügen und auch deshalb derzeit keine konkreten Ziele zur Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. gleichgestellten Personen verfolgen. Jeweils rund ein Drittel beklagt das Fehlen einer (klaren) Inklusionsstrategie sowie Ressourcen- und Zeitmangel als Grund für das Nichtverfolgen von Inklusionszielen, mehr als jeder fünfte Betrieb nennt zusätzlich unzureichende Rahmenbedingungen/Strukturen oder wenig Kenntnisse/Erfahrungen. Auch in gemachten negativen Erfahrungen von Betrieben spiegelt sich das: 27 % nennen hier fehlendes oder lückenhaftes internes Know-how, 40 % berichten von baulichen, technischen oder organisatorischen Hürden (Barrierefreiheit, geeignete Arbeitsumgebungen). Entsprechend wünschen sich Betriebe verbesserte Angebote, beispielsweise 36 % zur Information und Schulung von Führungskräften und Beschäftigten.</p> <p>Deutlich wird auch ein teils rudimentäres Informations- und Beratungsverhalten: 26 % nutzen gar keine Informationsquellen (bei KMU sogar ein Drittel). Dementsprechend sind viele Beratungsangebote sowie Fördermöglichkeiten wenig bekannt (s. hierzu auch B.1 und B.2). Zugleich fühlt sich nur ein Fünftel der befragten Betriebe ausreichend „zu allen relevanten Themen“ (im Inklusionskontext) informiert. Dabei wird unter Umständen an Mythen bzw. Fehlinformationen festgehalten, wie z.B. der Annahme, dass der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Mitarbeitender die Unternehmen in eine nachteilige Situation bringen könnte.</p> <p>Hinzu kommen schwach ausgeprägte Strukturen und Routinen: zum Beispiel bieten 60 % keine internen Schulungs-/Sensibilisierungsmaßnahmen an und rund die Hälfte bewertet die eigene Barrierefreiheit als unzureichend. Nur 10 % investieren gezielt in digitale Lösungen, obwohl etwa ein Drittel darin Potenzial sieht. Die Teilnahme an Netzwerken ist insgesamt (noch) gering, auch die Praxis, wie Inklusion/Inklusionserfolg gemessen und nachverfolgt wird, ist oft nicht tragfähig (s. auch D und E).</p> <p>Folgerichtig nennen viele Betriebe Bedarf für verbesserte Angebote, die neben internen Maßnahmen helfen können, die Voraussetzungen für Inklusion effektiv zu verbessern. Hier geht es insbesondere um Information (Förderprogramme/Zuschüsse), Kooperation und Prozesse im Zusammenhang von Anbahnung und Durchführung von Einstellungen, Schulungsmaßnahmen und Vernetzung/Wissensmanagement.</p> <p>Zusammengefasst: Inklusion scheitert in vielen Unternehmen häufig an unzureichenden Ausgangssituationen, die sich in Mängeln bei Wissen, Strukturen und Strategie äußert. Besonders KMU sind betroffen: Sie verfügen seltener über die notwendigen Ressourcen, nutzen Informationsangebote weniger und bleiben daher eher reaktiv. Eine grundlegende „Inklusions-Readiness“ in wesentlichen Organisationsbereichen erscheint als zentrale Voraussetzung, damit aus Bereitschaft verlässliche Praxis wird.</p>		
Derzeitiger Stand	<p>Welche Maßnahmen zur Förderung der Voraussetzungen u.a. in den Bereichen Strategie, Infrastruktur, Organisation, Wissen etc. gibt/gab es? Beispiele sind:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzungsbegleitung vor Ort: EAA RLP, IFD, Integrationsamt</li> <li>• Landespreis „Inklusion.Plus“: RLP-Beispiele als übertragbare Bausteine</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• INQA-Coaching: Methodische Organisationsentwicklung für KMU (allerdings nicht spezifisch auf Inklusion ausgerichtet)</li> <li>• REHADAT – Personalkompass Inklusion</li> <li>• Forum Wirtschaft &amp; Inklusion: Peer-Lernen und Transfer</li> <li>• Inklupreneur: Programmvorbild, Blaupause für ein mehrmonatiges Umsetzungsprogramm</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzungsbegleitung vor Ort: EAA RLP, IFD, Integrationsamt</li> <li>• Landespreis „Inklusion.Plus“: RLP-Beispiele als übertragbare Bausteine</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• INQA-Coaching: Methodische Organisationsentwicklung für KMU (allerdings nicht spezifisch auf Inklusion ausgerichtet)</li> <li>• REHADAT – Personalkompass Inklusion</li> <li>• Forum Wirtschaft &amp; Inklusion: Peer-Lernen und Transfer</li> <li>• Inklupreneur: Programmvorbild, Blaupause für ein mehrmonatiges Umsetzungsprogramm</li> </ul>
<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzungsbegleitung vor Ort: EAA RLP, IFD, Integrationsamt</li> <li>• Landespreis „Inklusion.Plus“: RLP-Beispiele als übertragbare Bausteine</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• INQA-Coaching: Methodische Organisationsentwicklung für KMU (allerdings nicht spezifisch auf Inklusion ausgerichtet)</li> <li>• REHADAT – Personalkompass Inklusion</li> <li>• Forum Wirtschaft &amp; Inklusion: Peer-Lernen und Transfer</li> <li>• Inklupreneur: Programmvorbild, Blaupause für ein mehrmonatiges Umsetzungsprogramm</li> </ul>		
Bedarf	<p><b>Voraussetzungen für Inklusion in Mittelstandsunternehmen stärken</b></p>		
Handlungsoptionen	<p><b>Gezielte Hilfestellung zur Organisationsentwicklung „Inklusions-Readiness“</b></p>		
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>„Quick-win“: „Inklusions-Readiness-Check“</b></p> <p>Ein kurzer „Inklusions-Readiness-Check“ (vermarktet z. B. über die EAA/IFD und weitere Akteure): In einem einzigen Termin wird geklärt, wer im Betrieb wofür zuständig ist, wo die größte Hürde liegt und was der konkrete nächste Schritt ist (z. B. eine barrierearme Stellenausschreibung oder ein kurzer Arbeitsplatz-Check mit dem Integrationsamt). Ziel: Unsicherheiten abbauen, Orientierung schaffen, schnell ein sichtbares Ergebnis erreichen und Motivation für weitere Schritte schüren. Eine Variante kann ein kurzer Online-self-service-Check sein, der erste Rückmeldung gibt und Empfehlung für nächste Schritte gibt.</p> </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>Mittelfristig: INQA-Förderung</b></p> <p>Das Bundes-KMU-Beratungsprogramm INQA könnte um ein Modul erweitert werden, das die organisationale „Inklusions-Readiness“ von Betrieben optimiert, am besten in Kombination mit anderen typischen INQA-Zielen, um durch Synergien die Attraktivität eines solchen Schritts zu steigern. Das INQA-Programm steht passend für „Gestaltung der Transformation der Arbeitswelt und hat besonders die Arbeitsbedingungen im Fokus“. So könnte ein extern begleitetes Projekt bspw. dazu führen, dass Zuständigkeiten fest verankert werden, ein zentraler Ablauf (z. B. inklusives Recruiting) standardisiert und wenige einfache Kennzahlen eingeführt werden. Ziel: Aus dem ersten Schritt eine tragfähige betriebliche Routine machen.</p> </td> </tr> </table>	<p><b>„Quick-win“: „Inklusions-Readiness-Check“</b></p> <p>Ein kurzer „Inklusions-Readiness-Check“ (vermarktet z. B. über die EAA/IFD und weitere Akteure): In einem einzigen Termin wird geklärt, wer im Betrieb wofür zuständig ist, wo die größte Hürde liegt und was der konkrete nächste Schritt ist (z. B. eine barrierearme Stellenausschreibung oder ein kurzer Arbeitsplatz-Check mit dem Integrationsamt). Ziel: Unsicherheiten abbauen, Orientierung schaffen, schnell ein sichtbares Ergebnis erreichen und Motivation für weitere Schritte schüren. Eine Variante kann ein kurzer Online-self-service-Check sein, der erste Rückmeldung gibt und Empfehlung für nächste Schritte gibt.</p>	<p><b>Mittelfristig: INQA-Förderung</b></p> <p>Das Bundes-KMU-Beratungsprogramm INQA könnte um ein Modul erweitert werden, das die organisationale „Inklusions-Readiness“ von Betrieben optimiert, am besten in Kombination mit anderen typischen INQA-Zielen, um durch Synergien die Attraktivität eines solchen Schritts zu steigern. Das INQA-Programm steht passend für „Gestaltung der Transformation der Arbeitswelt und hat besonders die Arbeitsbedingungen im Fokus“. So könnte ein extern begleitetes Projekt bspw. dazu führen, dass Zuständigkeiten fest verankert werden, ein zentraler Ablauf (z. B. inklusives Recruiting) standardisiert und wenige einfache Kennzahlen eingeführt werden. Ziel: Aus dem ersten Schritt eine tragfähige betriebliche Routine machen.</p>
<p><b>„Quick-win“: „Inklusions-Readiness-Check“</b></p> <p>Ein kurzer „Inklusions-Readiness-Check“ (vermarktet z. B. über die EAA/IFD und weitere Akteure): In einem einzigen Termin wird geklärt, wer im Betrieb wofür zuständig ist, wo die größte Hürde liegt und was der konkrete nächste Schritt ist (z. B. eine barrierearme Stellenausschreibung oder ein kurzer Arbeitsplatz-Check mit dem Integrationsamt). Ziel: Unsicherheiten abbauen, Orientierung schaffen, schnell ein sichtbares Ergebnis erreichen und Motivation für weitere Schritte schüren. Eine Variante kann ein kurzer Online-self-service-Check sein, der erste Rückmeldung gibt und Empfehlung für nächste Schritte gibt.</p>	<p><b>Mittelfristig: INQA-Förderung</b></p> <p>Das Bundes-KMU-Beratungsprogramm INQA könnte um ein Modul erweitert werden, das die organisationale „Inklusions-Readiness“ von Betrieben optimiert, am besten in Kombination mit anderen typischen INQA-Zielen, um durch Synergien die Attraktivität eines solchen Schritts zu steigern. Das INQA-Programm steht passend für „Gestaltung der Transformation der Arbeitswelt und hat besonders die Arbeitsbedingungen im Fokus“. So könnte ein extern begleitetes Projekt bspw. dazu führen, dass Zuständigkeiten fest verankert werden, ein zentraler Ablauf (z. B. inklusives Recruiting) standardisiert und wenige einfache Kennzahlen eingeführt werden. Ziel: Aus dem ersten Schritt eine tragfähige betriebliche Routine machen.</p>		

## B.1 Informationsbeschaffung

<b>Resultat</b>	<p>Viele Mittelstandsunternehmen nutzen die zur Verfügung stehenden Informationsquellen zu Inklusion kaum, obwohl diese grundsätzlich vorhanden und oft qualitativ hochwertig sind. Nur rund 40 % informieren sich über öffentliche Angebote wie zum Beispiel der Integrationsämter, der Bundesagentur für Arbeit oder von REHADAT, und 37 % über wirtschaftsnahe Akteure wie Kammern oder Verbände. Angesichts der verpflichtenden Beschäftigungsquote, die alle Unternehmen in der Stichprobe betrifft, sind das eher niedrige Werte, zumal andere Informationsmöglichkeiten noch deutlich seltener genutzt werden: Beispielsweise nutzen 23 % Informationen von gemeinnützigen Organisationen oder Wohlfahrtsverbänden, 20 % soziale Medien mit Inklusionsthemen, unter 10 % besuchen Jobmessen mit Inklusionsaspekt und lediglich jeder zwanzigste Betrieb bezieht Informationen direkt von Betroffenenorganisationen. In KMU liegt die Nutzungsquote der Informationsmöglichkeiten in der Regel noch einmal zum Teil signifikant niedriger. Auffällig ist, dass ein Viertel aller Unternehmen gar keine Informationsquellen nutzt. Bei den KMU liegt der Anteil mit einem Drittel sogar fast doppelt so hoch wie bei größeren Mittelständlern (19 %).</p> <p>Es bestehen Unterschiede je nach Verantwortungsbereich: Während Verantwortliche aus HR- oder Inklusionsabteilungen sich gezielter informieren und entsprechend ihrer operativen Tätigkeit viel auf öffentliche/staatliche Informationsquellen zurückgreifen, nutzen Geschäftsführer seltener systematische Informationswege und greifen stärker auch auf Kanäle wie soziale Medien zurück. Um strategische Entscheidungspersonen zu erreichen, ist also die Verwendung entsprechender Kanäle wichtig.</p> <p>Inhaltlich fühlen sich viele Unternehmen entsprechend nicht ausreichend informiert: Knapp die Hälfte nennt Fördermittel und deren Beantragung als schwieriges Thema, 36-40 % vermissen Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen oder konkreten Ansprechpersonen in der Region. Nur rund 20 % fühlen sich insgesamt gut informiert. Bei den KMU ist der Anteil derjenigen, die keinen Informationsbedarf empfinden, mit 16 % deutlich höher als bei den Verantwortlichen bei größeren Unternehmen, was auf eine gewisse Distanz oder Unsicherheit gegenüber dem Thema schließen lässt.</p> <p>Diese Ergebnisse verdeutlichen: Das Informationsdefizit ist eine zentrale Hürde für Inklusion im Mittelstand. Es entsteht auch durch mangelnde Bekanntheit der Angebote, eine Vielfalt an Anbietern, als lückenhaft wahrgenommene Themenabdeckung, begrenzte Auffindbarkeit/Zugänglichkeit und zu wenig effektive Vermarktung. Dadurch werden in der Folge vorhandene Beratungs- und Fördermöglichkeiten zu selten genutzt (vgl. B.2).</p>			
<b>Derzeitiger Stand</b>	<p>Welche Maßnahmen gibt/gab es, um solche Informationsangebote bekannter zu machen und zu einer intensiveren Nutzung zu verhelfen? Beispiele sind:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landespreis „Inklusion.Plus“: Seit 1998, 2024 neu aufgestellt; eigene Website mit Preisträger-Stories</li> <li>• „Inklusion - so einfach!“ (LSJV/Integrationsamt): Arbeitgeber-Ansprache und niedrigschwellige Infos</li> <li>• Informationskampagne für Inklusionsfirmen (2018); landesweite Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Einstellung zählt - Arbeitgeber gewinnen“ (BMAS, BA, BDA, BIH u.a.): Gezielte Arbeitgeberansprache &amp; Best-Practice</li> <li>• REHADAT Gute Praxis &amp; Newsletter/Social: kontinuierliches Content-Marketing</li> <li>• „Deutscher Diversity-Tag“ (Charta der Vielfalt): Breite mediale Aufmerksamkeit durch Unternehmensstories</li> </ul> </td> </tr> </table>		<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landespreis „Inklusion.Plus“: Seit 1998, 2024 neu aufgestellt; eigene Website mit Preisträger-Stories</li> <li>• „Inklusion - so einfach!“ (LSJV/Integrationsamt): Arbeitgeber-Ansprache und niedrigschwellige Infos</li> <li>• Informationskampagne für Inklusionsfirmen (2018); landesweite Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Einstellung zählt - Arbeitgeber gewinnen“ (BMAS, BA, BDA, BIH u.a.): Gezielte Arbeitgeberansprache &amp; Best-Practice</li> <li>• REHADAT Gute Praxis &amp; Newsletter/Social: kontinuierliches Content-Marketing</li> <li>• „Deutscher Diversity-Tag“ (Charta der Vielfalt): Breite mediale Aufmerksamkeit durch Unternehmensstories</li> </ul>
<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landespreis „Inklusion.Plus“: Seit 1998, 2024 neu aufgestellt; eigene Website mit Preisträger-Stories</li> <li>• „Inklusion - so einfach!“ (LSJV/Integrationsamt): Arbeitgeber-Ansprache und niedrigschwellige Infos</li> <li>• Informationskampagne für Inklusionsfirmen (2018); landesweite Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Einstellung zählt - Arbeitgeber gewinnen“ (BMAS, BA, BDA, BIH u.a.): Gezielte Arbeitgeberansprache &amp; Best-Practice</li> <li>• REHADAT Gute Praxis &amp; Newsletter/Social: kontinuierliches Content-Marketing</li> <li>• „Deutscher Diversity-Tag“ (Charta der Vielfalt): Breite mediale Aufmerksamkeit durch Unternehmensstories</li> </ul>			
<b>Bedarf</b>	<p><b>Existierende Informationsmöglichkeiten im Mittelstand bekannter machen und zu einer intensiveren Nutzung verhelfen</b></p>			
<b>Handlungsoptionen</b>	<p><b>Bessere Vermarktung der wichtigsten Inklusions-Informationsmöglichkeiten für mittelständische Betriebe, dabei Eingehen auf Informationsdefizite.</b></p> <p><b>Zielgruppenorientierung durch Auswahl/Gestaltung von Kommunikationskanälen.</b></p> <p><b>Informationsangebot KMU-adäquat gestalten.</b></p>			
	<p><b>„Quick-win“:</b> Angebote bewerben, indem Sichtbarkeit durch an geeigneten Stellen eingesetzte Kommunikationsinstrumente geschaffen wird</p> <p>Die Sichtbarkeit von Informationsmöglichkeiten zur Inklusion könnte durch direkt an existierenden Kontaktpunkten zum Mittelstand platzierte Maßnahmen verbessert werden. Dies können kurz gehaltene, zielgruppenspezifische Hinweisbausteine (z.B. Teaser + Button/QR) an Stellen sein, die ohnehin von Geschäftsführung und HR-Verantwortlichen beachtet werden, etwa in Kanälen von Wirtschaftskammern, Verbänden, kommunalen Wirtschaftsservices etc. Die Hinweise verweisen direkt auf konkrete Angebote (z.B. EAA, Integrationsamt, REHADAT). So entstünde schnelle (und messbare) Reichweite ohne neue Angebote.</p>	<p><b>Mittelfristig:</b> Abgestimmte crossmediale Kampagne auf Basis einer vorgeschalteten Zielgruppenanalyse, ggf. Bereitstellung einer übersichtlichen Informationsplattform</p> <p>Die Zielgruppenanalyse klärt zunächst, wie unterschiedliche Betriebe verschiedener Branchen und deren Entscheidungspersonen (z. B. Geschäftsführung und HR) am effektivsten anzusprechen sind (Botschaften, Stil, Kanäle etc.) Darauf basierend kann eine abgestimmte, crossmediale (also verschiedene Kommunikationskanäle berücksichtigende) Informationskampagne (auch über bestehende Partnerkanäle) durchgeführt werden. Dabei besteht auch die Möglichkeit, Inhalt, Zugang und Usability der beworbenen Informationsmöglichkeiten zu optimieren und ggf. mit einfachen next-steps (z.B. Ansprechpersonen) zu ergänzen. Auf Basis einer Wirkungsanalyse kann das Konzept für eine zweite Welle nachgeschärft werden. Gleichzeitig ist aber auch die Bereitstellung einer übersichtlichen Informationsplattform denkbar, auf die mithilfe der Kampagne hingewiesen wird und die bestehende Informationsangebote zentral zusammenführt. Dabei empfiehlt sich ggf. die Angliederung an die EAA, um eine Prozessbegleitung zu initiieren.</p>		

## B.2 Bekanntheit und Nutzung von Beratungsangeboten und Förderungen

Die Unternehmensumfrage zeigt bei den **Beratungsangeboten** ein klares Muster: Beratungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (66 %), des Integrationsamts (56 %) und der Deutschen Rentenversicherung (48 %) sind im Mittelstand vergleichsweise bekannt, während die von zum Beispiel IHK/HWK (39 %), Integrationsfachdienst (30 %) und Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA, 18 %) deutlich seltener bekannt sind.

Wird die tatsächliche Nutzung der Angebote betrachtet, ergeben sich als Spitzenreiter die Beratungsangebote des Integrationsamts (34 % Nennungsanteil aller befragten Teilnehmer) und der Bundesagentur für Arbeit (31 %). Die geringsten Nutzungsquoten verzeichnen Angebote von IHK/HWK (13 %) und EAA (10 %). 13 % kennen keine Beratungsangebote, 15 % kennen mindestens eines, haben bisher aber noch keines in Anspruch genommen.

Die beste „Konversion“, also das Verhältnis zwischen Bekanntheit und tatsächlicher Nutzung, verzeichnen Integrationsfachdienst (71 % derjenigen, die das Beratungsangebot kennen, haben es auch genutzt), Integrationsamt (62 %) und EAA (57 %). Die Bundesagentur kommt hier auf einen Wert von knapp unter 50 %.

Insgesamt zeigt sich jedoch, dass viele Beratungsangebote den mittelständischen Betrieben überwiegend unbekannt sind. Weiterhin ist festzustellen, dass es in vielen Fällen nicht gelingt, die Bekanntheit auch in die Inanspruchnahme der Beratung umzumünzen. Offenbar fehlt es in solchen Fällen möglicherweise an Faktoren wie einen auslösenden Impuls, einen niederschweligen Zugang und einen als hoch empfundenen Nutzen.

Ermutigend ist, dass sich ca. 38 % der Teilnehmer aus KMU und ca. 42 % der Teilnehmer aus größeren Mittelstandsunternehmen intensivere Kooperationen mit Arbeitsagentur, Integrationsamt und anderen öffentlichen Stellen wünschen.

Bei den konkreten **Förderangeboten**, die teilweise mit den Beratungsangeboten zusammenhängen (z.B. BA), teilweise nicht (z.B. Integrationsfachdienst, EAA), zeigt sich ebenfalls, dass viele Angebote nicht weithin bekannt sind. Ungefähr um die Hälfte der befragten Personen bei Mittelstandsunternehmen kennen immerhin noch die BA-Förderangebote Eingliederungszuschuss (ca. 59 %) und Zuschuss für Aus- und Weiterbildung (ca. 43 %). Deutlich seltener bekannt sind hingegen andere wichtige BA-Instrumente wie die Probebeschäftigung (ca. 27 %) und die Unterstützte Beschäftigung (ca. 23 %). 15 % aller Teilnehmer kennen keine Förderangebote, 27 % kennen mindestens ein Angebot, geben aber an, keines bislang in Anspruch genommen zu haben.

Am häufigsten tatsächlich nutzen Unternehmen den Eingliederungszuschuss, 25 % der Befragten gaben dies an. Aber schon mit einem deutlichen Abstand liegen dahinter mit nur noch rund 15 % die Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben, das Budget für Arbeit und die Leistungen für den beruflichen Wiedereinstieg.

Auffällig ist zudem, dass manche Förderungen trotz Bekanntheit recht selten in Anspruch genommen werden. Dies ist beispielsweise bei der Unterstützten Beschäftigung (BA, 17 %, die das Instrument kennen, nehmen/nahmen es in Anspruch), bei der Probebeschäftigung (BA, 23 %) und bei dem Zuschuss für Aus- oder Weiterbildung (BA, 24 %). Die Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben des Integrationsamts (53 % Nutzung wenn bekannt) sowie die Leistungen für beruflichen Wiedereinstieg und Aus- und Weiterbildung der Deutschen Rentenversicherung (47 %) haben hier bessere Werte.

Hierbei muss allerdings beachtet werden, dass nicht alle Förderangebote von allen Unternehmen gleich in Anspruch genommen werden. Im Rahmen des Budgets für Arbeit erhalten Unternehmen beispielsweise einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss, wenn sie Werkstattbeschäftigte einstellen. Je nach Arbeitsanforderungen ist das ggf. nicht allen Unternehmen gleich möglich.

Generell zeigen sich auch hier Unterschiede zwischen KMU und größeren Unternehmen: Größere Mittelstandsunternehmen kennen sowohl Beratungs- als auch konkrete Förderangebote merklich häufiger als KMU. Das zeigt sich beispielsweise recht klar in Bezug der Beratungsangebote des Integrationsamts (71 % ggü. 48 % bei KMU) oder hinsichtlich der Förderangebote mit Ausnahme von Eingliederungszuschuss und Probebeschäftigung (beide BA). Dabei ist insbesondere die Förderung von Inklusionsbetrieben den KMU kaum bekannt (ca. 6 %). „Keines der Förderangebote bekannt“ wird von KMU entsprechend rund doppelt so oft berichtet als von Vertretern größerer Mittelständlern (27 % ggü. 13 %).

Weiterhin hängt die Bekanntheit von Beratungs- und Förderangeboten vom aktuellen Inklusionsstand ab: Bei Unternehmen ohne derzeitige Beschäftigung von schwerbehinderten Personen sowie ohne konkrete Inklusionsziele herrscht nachvollziehbar eine unterdurchschnittliche Kenntnis der Angebote.

Was Verantwortlichkeiten angeht, so sind Personen aus dem Personalbereich in der Regel besser informiert als Personen aus der Geschäftsleitungsebene, was aufgrund ihrer Aufgaben erwartungsgemäß ist. Jedoch geben Personen aus der Geschäftsführung deutlich häufiger an, „zu allen relevanten Themen informiert“ zu sein (31 % ggü. 16 % bei Personal), ein Hinweis auf geringes Informationsinteresse oder einen möglichen „Awareness-Bias“ (vgl. A.1).

Warum aber bleibt die Nutzung aus, insbesondere bei den Förderungen? Unter den Betrieben, die bisher keine Förderung genutzt haben oder aktuell nutzen, nennen 31 % als Grund dafür fehlenden Bedarf (keine passende Maßnahmen im Betrieb, für die Förderung in Anspruch genommen werden könnte). Ein Viertel gibt mangelnde Kenntnisse an und immerhin 12 % negative Erfahrungen.

Das passt zu den genannten Top-Informationslücken (vgl. B.1): Hier werden vor allem Fördermittel & Antragstellung (48 %), sowie konkrete Ansprechpersonen und Informationen zu rechtliche Rahmenbedingungen (je 36–40 %) genannt.

In Summe zeigen sich unverwirklichte Potenziale bei der Bekanntheit von Beratungs- und Fördermöglichkeiten, bei der Umsetzung von Bekanntheit in tatsächliche Inanspruchnahme, bezüglich verbesserter Lotsenfunktionen und Betreuung der Unternehmen sowie Praxis-Passgenauigkeit von Angeboten und der zielgruppengerechten Vermarktung und Kommunikation. Entsprechend wünschen sich ein Drittel der Teilnehmer aus KMU und die Hälfte aller Teilnehmer aus größeren Mittelstandsunternehmen bessere Informationen zu Förderprogrammen und finanziellen Zuschüssen, weiterhin etwa 14 % aus KMU sowie rund 29 % aus größeren Unternehmen ausgebaut und passendere Förderprogramme. Außerdem wünschen sich etwa die Hälfte aller Teilnehmer aus KMU und knapp 40 % der Teilnehmer aus größeren Unternehmen einfachere/schnellere Verwaltungsprozesse im Zusammenhang mit Förderungen/Zuschüssen.

## B.2 Bekanntheit und Nutzung von Beratungsangeboten und Förderungen

Derzeitiger Stand	<p>Welche Angebote und Maßnahmen gibt/gab es, um die Bekanntheit und Nutzung von Beratungsangeboten und Förderungen voranzutreiben? Beispiele sind:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Inklusion - so einfach!“ (LSJV/Integrationsamt): Arbeitgeber-Ansprache und niedrigschwellige Infos</li> <li>• Informationskampagne für Inklusionsfirmen (2018); landesweite Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• EAA Rheinland-Pfalz: Proaktive Arbeitgeberansprache mit Lotsenfunktion</li> </ul> </div> <div style="width: 45%;"> <p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Einstellung zählt - Arbeitgeber gewinnen“ (BMAS, BA, BDA, BIH u.a.): Gezielte Arbeitgeberansprache &amp; Best-Practice</li> <li>• Informationsseiten und Flyer von BA, DRV, IHK/HWK usw.: Medienbeiträge, Informationsveranstaltungen</li> </ul> </div> </div>		
Bedarf	<p><b>Beratungs- und Förderangebote/Zuschüsse im Mittelstand bekannter und zugänglicher machen und dadurch zu einer stärkeren Inanspruchnahme verhelfen</b></p>		
Handlungsoptionen	<p style="text-align: center;"><b>Bündelung, effektive Vermarktung und Service aus einer Hand; Zentraler Einstieg mit starker Lotsen-/Betreuungsfunktion (One-stop-Prinzip) und einheitliche Vermarktung mit überzeugendem Nutzenversprechen für Betriebe</b></p> <p>Aufbau auf vorhandenen und erprobten Strukturen (z. B. EAA). Überprüfung der Passung von Angeboten und Praxisbedürfnissen, insbesondere auch bezüglich der Förderung von Inklusionsabteilungen und v.a. hinsichtlich KMU (oft keine „Spezialisten“, individuelle Strukturen). Benchmarking: Lernen von überdurchschnittlich erfolgreichen Beratungs- und Kommunikationsformaten/-aktivitäten. Beratung/Betreuung soweit möglich nach One-stop-Prinzip mit individueller Ansprechperson als „Kümmerer“ und Prozessbegleitung.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>„Quick-win“: Rolle der EAA und Bekanntheit der Förderung von Inklusionsabteilungen stärken</b></p> <p>Bestehende (Online-/Offline-)Kontaktpunkte zum Mittelstand relevanter Institutionen können genutzt werden, und dort abgestimmte kurze Hinweise zu platzieren, nach dem Motto „Ihr Erstkontakt Inklusion: EAA“, verbunden mit kompaktem, aber überzeugendem Nutzenversprechen („Arbeits-/Fachkräfte gewinnen, wir helfen Ihnen“). Zur Verstärkung könnte eine multimedial aufbereitete, kompakte Praxisbeispiel-Serie dienen („So macht es der Nachbarbetrieb“), die auf denselben Erstkontakt verweist. Kern ist eine einheitliche Botschaft: Ein Kontakt genügt, der Rest wird geführt. Parallel könnte eine methodische Evaluation von derzeitigem Service-Angebot und Vermarktung unter Abgleich mit Praxisbedürfnissen helfen, um kurzfristige Verbesserungspotenziale zu identifizieren.</p> <p>Darüber hinaus sollte gezielt auch die Möglichkeit der Förderung von Inklusionsabteilungen gestärkt werden: Hier liegen insbesondere für KMU zum Beispiel im Einzelhandel oder im Handwerk (z.B. bei Bäckereien) Potenziale. Dabei sollten insbesondere die Fördermöglichkeiten und Chancen durch die Inklusionsabteilung betont werden.</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Mittelfristig: Zielgruppenanalyse und Neuaufstellung</b></p> <p>Eine Zielgruppenanalyse, welche die Heterogenität der Mittelstandsunternehmen und ihrer handelnden Personen berücksichtigt, könnte klären, wie bestimmte Branchen und Verantwortungsträger effektiver angesprochen und auf Basis ihrer Ausgangslagen und betrieblichen Motive ins Handeln gebracht werden können. Weiterhin kann geprüft werden, wie Beratungs- und Betreuungsleistungen noch stärker (kommunikativ wie prozessual) gebündelt und entsprechend vermarktet werden können. Daraufhin könnte ein Inklusions-“One-Stop-Shop“ aufgebaut werden, der im besten Fall innerhalb der vorhandenen Strukturen der EAA Kompetenzen und gesammelten Erfahrungen aufbaut, sie weiterentwickelt und dadurch ein leistungsfähiges Zukunftsangebot für Betriebe macht, in dem sie Unterstützung „komplett aus einer Hand“ erhalten können. Dabei könnte ihnen eine Ansprechperson als Prozessbegleitung und Lotsin zur Verfügung gestellt werden, die die Informationen gesammelt mit dem Unternehmen bespricht, sodass wesentliche Abläufe und Antragstellungen möglichst ohne Übergaben geregelt werden können.</p> </td> </tr> </table>	<p><b>„Quick-win“: Rolle der EAA und Bekanntheit der Förderung von Inklusionsabteilungen stärken</b></p> <p>Bestehende (Online-/Offline-)Kontaktpunkte zum Mittelstand relevanter Institutionen können genutzt werden, und dort abgestimmte kurze Hinweise zu platzieren, nach dem Motto „Ihr Erstkontakt Inklusion: EAA“, verbunden mit kompaktem, aber überzeugendem Nutzenversprechen („Arbeits-/Fachkräfte gewinnen, wir helfen Ihnen“). Zur Verstärkung könnte eine multimedial aufbereitete, kompakte Praxisbeispiel-Serie dienen („So macht es der Nachbarbetrieb“), die auf denselben Erstkontakt verweist. Kern ist eine einheitliche Botschaft: Ein Kontakt genügt, der Rest wird geführt. Parallel könnte eine methodische Evaluation von derzeitigem Service-Angebot und Vermarktung unter Abgleich mit Praxisbedürfnissen helfen, um kurzfristige Verbesserungspotenziale zu identifizieren.</p> <p>Darüber hinaus sollte gezielt auch die Möglichkeit der Förderung von Inklusionsabteilungen gestärkt werden: Hier liegen insbesondere für KMU zum Beispiel im Einzelhandel oder im Handwerk (z.B. bei Bäckereien) Potenziale. Dabei sollten insbesondere die Fördermöglichkeiten und Chancen durch die Inklusionsabteilung betont werden.</p>	<p><b>Mittelfristig: Zielgruppenanalyse und Neuaufstellung</b></p> <p>Eine Zielgruppenanalyse, welche die Heterogenität der Mittelstandsunternehmen und ihrer handelnden Personen berücksichtigt, könnte klären, wie bestimmte Branchen und Verantwortungsträger effektiver angesprochen und auf Basis ihrer Ausgangslagen und betrieblichen Motive ins Handeln gebracht werden können. Weiterhin kann geprüft werden, wie Beratungs- und Betreuungsleistungen noch stärker (kommunikativ wie prozessual) gebündelt und entsprechend vermarktet werden können. Daraufhin könnte ein Inklusions-“One-Stop-Shop“ aufgebaut werden, der im besten Fall innerhalb der vorhandenen Strukturen der EAA Kompetenzen und gesammelten Erfahrungen aufbaut, sie weiterentwickelt und dadurch ein leistungsfähiges Zukunftsangebot für Betriebe macht, in dem sie Unterstützung „komplett aus einer Hand“ erhalten können. Dabei könnte ihnen eine Ansprechperson als Prozessbegleitung und Lotsin zur Verfügung gestellt werden, die die Informationen gesammelt mit dem Unternehmen bespricht, sodass wesentliche Abläufe und Antragstellungen möglichst ohne Übergaben geregelt werden können.</p>
<p><b>„Quick-win“: Rolle der EAA und Bekanntheit der Förderung von Inklusionsabteilungen stärken</b></p> <p>Bestehende (Online-/Offline-)Kontaktpunkte zum Mittelstand relevanter Institutionen können genutzt werden, und dort abgestimmte kurze Hinweise zu platzieren, nach dem Motto „Ihr Erstkontakt Inklusion: EAA“, verbunden mit kompaktem, aber überzeugendem Nutzenversprechen („Arbeits-/Fachkräfte gewinnen, wir helfen Ihnen“). Zur Verstärkung könnte eine multimedial aufbereitete, kompakte Praxisbeispiel-Serie dienen („So macht es der Nachbarbetrieb“), die auf denselben Erstkontakt verweist. Kern ist eine einheitliche Botschaft: Ein Kontakt genügt, der Rest wird geführt. Parallel könnte eine methodische Evaluation von derzeitigem Service-Angebot und Vermarktung unter Abgleich mit Praxisbedürfnissen helfen, um kurzfristige Verbesserungspotenziale zu identifizieren.</p> <p>Darüber hinaus sollte gezielt auch die Möglichkeit der Förderung von Inklusionsabteilungen gestärkt werden: Hier liegen insbesondere für KMU zum Beispiel im Einzelhandel oder im Handwerk (z.B. bei Bäckereien) Potenziale. Dabei sollten insbesondere die Fördermöglichkeiten und Chancen durch die Inklusionsabteilung betont werden.</p>	<p><b>Mittelfristig: Zielgruppenanalyse und Neuaufstellung</b></p> <p>Eine Zielgruppenanalyse, welche die Heterogenität der Mittelstandsunternehmen und ihrer handelnden Personen berücksichtigt, könnte klären, wie bestimmte Branchen und Verantwortungsträger effektiver angesprochen und auf Basis ihrer Ausgangslagen und betrieblichen Motive ins Handeln gebracht werden können. Weiterhin kann geprüft werden, wie Beratungs- und Betreuungsleistungen noch stärker (kommunikativ wie prozessual) gebündelt und entsprechend vermarktet werden können. Daraufhin könnte ein Inklusions-“One-Stop-Shop“ aufgebaut werden, der im besten Fall innerhalb der vorhandenen Strukturen der EAA Kompetenzen und gesammelten Erfahrungen aufbaut, sie weiterentwickelt und dadurch ein leistungsfähiges Zukunftsangebot für Betriebe macht, in dem sie Unterstützung „komplett aus einer Hand“ erhalten können. Dabei könnte ihnen eine Ansprechperson als Prozessbegleitung und Lotsin zur Verfügung gestellt werden, die die Informationen gesammelt mit dem Unternehmen bespricht, sodass wesentliche Abläufe und Antragstellungen möglichst ohne Übergaben geregelt werden können.</p>		

### C. Matching von Unternehmen und schwerbehinderten Arbeitnehmern

Resultat	<p>Rund ein Viertel der Unternehmen nennt fehlendes bzw. lückenhaftes Inklusions-Know-how sowie Schwierigkeiten, passende Bewerbungen zu erhalten als negative Erfahrung, bei größeren Mittelstandsunternehmen steigt letzteres auf 38 % Zustimmung. Gleichzeitig verfolgen 37 % der Unternehmen aus der Stichprobe keine spezifischen Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Schwerbehinderung als neue Arbeits- und Fachkräfte (vgl. A.1: Ein Drittel der Unternehmen verfolgt keine expliziten Inklusionsziele). Keine der abgefragten Rekrutierungsmaßnahmen liegt deutlich über 25 %; am häufigsten werden die Zusammenarbeit mit BA/IFD (26 %), barrierefreie Bewerbungsverfahren (23 %), Kooperation mit Werkstätten (22 %) sowie Schulung/Sensibilisierung von Personalverantwortlichen mit 19 % Nennungsanteil genannt.</p> <p>Aktivere Kontaktwege werden noch seltener genutzt: Eine gezielte Ansprache in Stellenausschreibungen melden lediglich 13 % der Betriebe, Nutzung spezialisierter inklusiver Jobportale 8 % und die Zusammenarbeit mit inklusionsspezifischen Netzwerken/Organisationen ca. 7 %. Auch veranstaltungsbasierte Formate sind wenig verbreitet, nur jedes zwanzigste befragte Unternehmen besucht Jobmessen mit Inklusionsschwerpunkt. KMU setzen die meisten Maßnahmen dabei noch seltener ein als größere Mittelstandsunternehmen. Ausnahme hiervon ist die gezielte Ansprache in Stellenausschreibungen, die bei KMU überdurchschnittlich weit verbreitet ist, möglicherweise ein Effekt des bei KMU oft noch stärker verbreiteten Fachkräftemangels.</p> <p>Insgesamt ist die Teilgruppe der KMU jedoch unterdurchschnittlich aktiv: Knapp die Hälfte gibt an, über keine expliziten Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Schwerbehinderung als neue Arbeits- und Fachkräfte zu verfügen (bei den größeren Unternehmen der Stichprobe ist es mit 29 % allerdings ebenfalls ein signifikanter Anteil).</p> <p>Die Zusammenarbeit mit Werkstätten, der Arbeitsagentur und den Integrationsfachdiensten ist ein wesentlicher Faktor bezüglich der Einstellung schwerbehinderter Menschen. Unternehmen mit schwerbehinderten Beschäftigten nennen diese Rekrutierungsmöglichkeit regelmäßig, während sie bei den Unternehmen, die derzeit keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, gar nicht der Fall ist.</p> <p>Weiterhin setzen Unternehmen mit klaren Inklusionszielen deutlich häufiger konkrete Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Schwerbehinderung um als Unternehmen ohne solche Ziele. Das zeigt: Eine klare Strategie und Zielsetzung erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen tatsächlich umgesetzt werden.</p> <p>Zu beachten ist auch ein kleines Segment von Unternehmen, die (abgeleitet aus ihren Inklusionszielen) eine Rekrutierungsstrategie in Bezug auf Menschen mit Schwerbehinderung verfolgen, aber trotzdem keine Maßnahmen zu diesem Zweck angeben können (15 % der Unternehmen, die eine Rekrutierungsstrategie haben).</p> <p>Auf Basis dieser Ausgangssituation sind es etwa ein Drittel der Befragten aus größeren Unternehmen und ein Viertel der Teilnehmer aus KMU, die sich praxistauglichere Kontaktformate wünschen, um das Zusammenfinden von Arbeitgebern und den arbeitssuchenden Personen zu erleichtern.</p> <p>Es zeigen sich also vielfach noch wenig inklusive Rekrutierungsprozesse bzw. einen Mangel an gezielten Maßnahmen. Teils beruht das auf ein in dieser Hinsicht lückenhaftes Wissen bei den Unternehmen. Vorhandene Instrumente wie Job-Carving, Job-Speed-Dating oder die „Rucksack“-Lösungen sind entweder nicht bekannt oder werden zu selten tatsächlich umgesetzt. Standard-Personalgewinnungsprozessen können zudem zur Folge haben, dass sich Menschen mit Schwerbehinderungen nicht angesprochen fühlen.</p> <p>Die Matching-Herausforderungen resultieren primär aus zu wenig genutzten, zielgruppengerechten Kanälen.</p>		
Derzeitiger Stand	<p>Welche Maßnahmen gibt/gab es, um das Matching von Unternehmen und schwerbehinderten Arbeitnehmern zu fördern? Beispiele sind:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EAA in Rheinland-Pfalz: proaktive Arbeitgeberansprache mit Lotsenfunktion</li> <li>• WfbM &amp; Bildungsträger (BBW/BFW): Praktika, betriebsintegrierte Übergänge, punktuelle Unternehmenstage</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zentrale Auslands- und Fachvermittlungsstelle (ZAV) der BA: Arbeitgeberservice schwerbehinderter Akademiker</li> <li>• myAbility Talent © Programm: Matching von Studierenden mit Behinderung mit inklusionsorientierten Unternehmen.</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EAA in Rheinland-Pfalz: proaktive Arbeitgeberansprache mit Lotsenfunktion</li> <li>• WfbM &amp; Bildungsträger (BBW/BFW): Praktika, betriebsintegrierte Übergänge, punktuelle Unternehmenstage</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zentrale Auslands- und Fachvermittlungsstelle (ZAV) der BA: Arbeitgeberservice schwerbehinderter Akademiker</li> <li>• myAbility Talent © Programm: Matching von Studierenden mit Behinderung mit inklusionsorientierten Unternehmen.</li> </ul>
<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EAA in Rheinland-Pfalz: proaktive Arbeitgeberansprache mit Lotsenfunktion</li> <li>• WfbM &amp; Bildungsträger (BBW/BFW): Praktika, betriebsintegrierte Übergänge, punktuelle Unternehmenstage</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zentrale Auslands- und Fachvermittlungsstelle (ZAV) der BA: Arbeitgeberservice schwerbehinderter Akademiker</li> <li>• myAbility Talent © Programm: Matching von Studierenden mit Behinderung mit inklusionsorientierten Unternehmen.</li> </ul>		
Bedarf	<p>Größere Verbreitung von praxisnahen inklusiven Kontaktformaten und Rekrutierungsmaßnahmen</p>		
Handlungsoptionen	<p><b>Bessere Vermarktung zielgruppengerechter Rekrutierungs- und Kontaktformate, insbesondere solcher, die sich als effektiv erwiesen haben. Aufklärung der Personalverantwortlichen und Bereitstellen von Anleitungen und Angeboten, damit Rekrutierungsprozesse inklusiver gestaltet werden können. Gezielter Ausbau auf Basis von Evaluationen und Benchmarkings sowie Best Practices (auch international).</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px; vertical-align: top;"> <p><b>„Quick-win“: Mustervorlage inklusive Stellenanzeige</b></p> <p>Über z.B. Kammern, Wirtschaftsförderungen und Verbände kann eine einfache Mustervorlage für inklusive Stellenanzeigen verbreitet werden mit Verweis auf EAAs, IFD, Werkstätten und BA als erste Anlaufstellen. An zentralen Mittelstands-Kontaktpunkten kann zudem auf „inklusive Bewerbungswege“ hingewiesen werden, mit Übersichten inklusiver Jobportale und regionaler Kontakte. Ergänzend können eine kurze Checkliste („5 Schritte zur inklusiven Stellenausschreibung“) sowie Textbausteine für Unternehmen bereitgestellt werden, die ohne großen Aufwand in bestehende HR-Prozesse integrierbar sind. So entsteht ein leicht nutzbares Starterpaket, das vor allem KMU konkrete Formulierungs- und Orientierungshilfen bietet und Hemmschwellen im ersten Umsetzungsschritt senkt.</p> </td> <td style="width: 50%; padding: 5px; vertical-align: top;"> <p><b>Mittelfristig: Inklusives Recruiting zum Standard entwickeln</b></p> <p>Inklusive Rekrutierungswege werden gemeinsam mit relevanten Einrichtungen wie der Bundesagentur für Arbeit, Kammern und Arbeitgeberverbänden schrittweise in bestehende Standard-Bewerbungs- und Matchingprozesse integriert. Dazu gehören z.B. Vorlagen für inklusive Stellenausschreibungen, eine Kennzeichnung/Zertifizierung als „inklusive Arbeitgeber“ sowie sichtbare Verweise auf EAA/IFD in gängigen Jobportalen und Arbeitgeber-Recruiting-Tools. Weiterhin sollten entsprechende kompakte Schulungsangebote für Personalverantwortliche (und bei Bedarf sonstige Führungskräfte) verbreitet werden, möglicherweise auch im Kontext von bestehenden KMU-Förderprogrammen wie INQA. Ziel ist, Inklusion in den normalen Recruiting-Ablauf einzubetten, Hürden zu reduzieren und die Umwandlung von Interesse in tatsächliche Einstellungen zu erhöhen.</p> </td> </tr> </table>	<p><b>„Quick-win“: Mustervorlage inklusive Stellenanzeige</b></p> <p>Über z.B. Kammern, Wirtschaftsförderungen und Verbände kann eine einfache Mustervorlage für inklusive Stellenanzeigen verbreitet werden mit Verweis auf EAAs, IFD, Werkstätten und BA als erste Anlaufstellen. An zentralen Mittelstands-Kontaktpunkten kann zudem auf „inklusive Bewerbungswege“ hingewiesen werden, mit Übersichten inklusiver Jobportale und regionaler Kontakte. Ergänzend können eine kurze Checkliste („5 Schritte zur inklusiven Stellenausschreibung“) sowie Textbausteine für Unternehmen bereitgestellt werden, die ohne großen Aufwand in bestehende HR-Prozesse integrierbar sind. So entsteht ein leicht nutzbares Starterpaket, das vor allem KMU konkrete Formulierungs- und Orientierungshilfen bietet und Hemmschwellen im ersten Umsetzungsschritt senkt.</p>	<p><b>Mittelfristig: Inklusives Recruiting zum Standard entwickeln</b></p> <p>Inklusive Rekrutierungswege werden gemeinsam mit relevanten Einrichtungen wie der Bundesagentur für Arbeit, Kammern und Arbeitgeberverbänden schrittweise in bestehende Standard-Bewerbungs- und Matchingprozesse integriert. Dazu gehören z.B. Vorlagen für inklusive Stellenausschreibungen, eine Kennzeichnung/Zertifizierung als „inklusive Arbeitgeber“ sowie sichtbare Verweise auf EAA/IFD in gängigen Jobportalen und Arbeitgeber-Recruiting-Tools. Weiterhin sollten entsprechende kompakte Schulungsangebote für Personalverantwortliche (und bei Bedarf sonstige Führungskräfte) verbreitet werden, möglicherweise auch im Kontext von bestehenden KMU-Förderprogrammen wie INQA. Ziel ist, Inklusion in den normalen Recruiting-Ablauf einzubetten, Hürden zu reduzieren und die Umwandlung von Interesse in tatsächliche Einstellungen zu erhöhen.</p>
<p><b>„Quick-win“: Mustervorlage inklusive Stellenanzeige</b></p> <p>Über z.B. Kammern, Wirtschaftsförderungen und Verbände kann eine einfache Mustervorlage für inklusive Stellenanzeigen verbreitet werden mit Verweis auf EAAs, IFD, Werkstätten und BA als erste Anlaufstellen. An zentralen Mittelstands-Kontaktpunkten kann zudem auf „inklusive Bewerbungswege“ hingewiesen werden, mit Übersichten inklusiver Jobportale und regionaler Kontakte. Ergänzend können eine kurze Checkliste („5 Schritte zur inklusiven Stellenausschreibung“) sowie Textbausteine für Unternehmen bereitgestellt werden, die ohne großen Aufwand in bestehende HR-Prozesse integrierbar sind. So entsteht ein leicht nutzbares Starterpaket, das vor allem KMU konkrete Formulierungs- und Orientierungshilfen bietet und Hemmschwellen im ersten Umsetzungsschritt senkt.</p>	<p><b>Mittelfristig: Inklusives Recruiting zum Standard entwickeln</b></p> <p>Inklusive Rekrutierungswege werden gemeinsam mit relevanten Einrichtungen wie der Bundesagentur für Arbeit, Kammern und Arbeitgeberverbänden schrittweise in bestehende Standard-Bewerbungs- und Matchingprozesse integriert. Dazu gehören z.B. Vorlagen für inklusive Stellenausschreibungen, eine Kennzeichnung/Zertifizierung als „inklusive Arbeitgeber“ sowie sichtbare Verweise auf EAA/IFD in gängigen Jobportalen und Arbeitgeber-Recruiting-Tools. Weiterhin sollten entsprechende kompakte Schulungsangebote für Personalverantwortliche (und bei Bedarf sonstige Führungskräfte) verbreitet werden, möglicherweise auch im Kontext von bestehenden KMU-Förderprogrammen wie INQA. Ziel ist, Inklusion in den normalen Recruiting-Ablauf einzubetten, Hürden zu reduzieren und die Umwandlung von Interesse in tatsächliche Einstellungen zu erhöhen.</p>		

**D. Inklusion und Inklusionserfolg messen, steuern, dokumentieren**

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Resultat</p>	<p>„What’s measured gets done“ – aktuell nutzen viele Betriebe jedoch keine belastbaren Instrumente zur Erfolgsmessung. 53 % stützen sich vor allem auf die gesetzliche Beschäftigungsquote, obwohl diese den tatsächlichen Inklusionserfolg nur begrenzt abbildet. Abgesehen davon werden nur vereinzelt systematische Methoden genutzt: Nur jedes fünfte Unternehmen der Stichprobe holt systematisch Feedback schwerbehinderter Beschäftigter ein, nur etwa jedes zehnte wertet Mitarbeitendenbefragungen aus. Alle sonstigen Instrumente, darunter beispielsweise eigens durch das Unternehmen definierte Inklusions-Indikatoren oder eine Auswertung der erfolgten Rekrutierungsprozesse, bleiben im einstelligen Bereich. Bei einem Drittel der befragten Unternehmen sind nach Auskunft der Umfrageteilnehmer gar keine Indikatoren/Instrumente verfügbar, um Inklusionsaktivitäten und deren Erfolg zu messen.</p> <p>Auch bei dieser Fragestellung zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen Unternehmensgrößen: KMU verzichten häufiger ganz auf Messinstrumente (43 % ggü. 23 % bei größeren Unternehmen), während größere Mittelständler eher Befragungsdaten nutzen (21 % ggü. 6 % bei KMU) und etwas häufiger eine interne Inklusionsquote definieren und nutzen (15 % ggü. 5 % bei KMU). Verbesserungswürdig ist der Einsatz von Inklusionsindikatoren v.a. auch bei jenen Unternehmen, die aktuell schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Ein Viertel dieser Gruppe nutzt derzeit keine solchen Instrumente und verzichtet damit auf eine wichtige Grundlage zur Steuerung und Evaluierung der Inklusionsanstrengungen. Auch ist fraglich, warum nur ungefähr ein Viertel der Unternehmen mit aktuell schwerbehinderten Beschäftigten systematisch Feedback dieser Gruppe erheben. Hier zeigt sich ein erheblicher Nachholbedarf.</p> <p>Externe Zertifizierungen oder implementierte Standards zur Inklusion sind ebenso wie interne Verfahren hilfreich, Inklusion im Betrieb systematischer zu steuern. Solche Maßnahmen sind in der Unternehmensstichprobe aber wenig verbreitet. Lediglich knapp die Hälfte der Unternehmen der Stichprobe kann solche Maßnahmen vorweisen. Unter den zur Auswahl stehenden Instrumenten werden Zertifizierungen/Audits (z. B. ISO, audit berufundfamilie) und freiwillige Selbstverpflichtungen (z.B. Charta der Vielfalt) noch am häufigsten genannt, wobei jedoch nur jeweils jedes zehnte Unternehmen diese Option angibt. Hinzu kommt, dass diese Zertifizierungs- und Auditierungsmöglichkeiten nicht ausschließlich inklusionsbezogen sind. DIN-/EU-Normen zur Barrierefreiheit sind noch seltener in der Mittelstandspraxis anzutreffen, genauso wie der Status als Inklusionsunternehmen und Auszeichnungen/Preise für Inklusionsleistungen.</p> <p>Wiederum zeigen sich Unterschiede: KMU haben deutlich häufiger keine Zertifizierung (73 %) als größere Mittelstandsunternehmen (35 %). Größere Unternehmen nennen auch Zertifizierungen/Audits (21 % vs. 2 %), Selbstverpflichtungen (19 % vs. 6 %) und Barrierefreiheitsnormen (13 % vs. 5 %) insgesamt deutlich häufiger.</p> <p>Die Mess- und Dokumentationspraxis ist insgesamt unterentwickelt und stark auf die gesetzliche Beschäftigungsquote bezogen. Aussagekräftige Prozess- und Ergebnisindikatoren sind selten verankert. Gerade KMU fehlen diesbezüglich einfache aber effektive Ansätze. Ohne valide interne Kennzahlen oder externe Evaluierungen bleibt Inklusion aber schwer steuerbar und auch nicht nach außen überzeugend belegbar. Beide bedingen sich zu einem gewissen Grad, da z. B. externe Zertifizierungen/Standards eine Struktur geben können, die anhand geeigneter Messinstrumente mit Daten hinterlegt werden können.</p> <p>Aktuell wird der Nutzen solcher Instrumente in Teilen des Mittelstands aber noch nicht wahrgenommen.</p>		
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Derzeitiger Stand</p>	<p>Welche Angebote und Maßnahmen gibt/gab es, um die Messbarkeit, Steuerung und Dokumentation von Inklusion und Inklusionserfolg in Unternehmen zu fördern? Beispiele sind:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen vor Ort: EAA RLP, IFD, Integrationsamt, insbesondere in Bezug auf Inklusionsbetriebe</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top; width: 50%;"> <p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inklupreneur: Programmverbild, Blaupause für ein mehrmonatiges Umsetzungsprogramm</li> </ul> </td> </tr> </table>	<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen vor Ort: EAA RLP, IFD, Integrationsamt, insbesondere in Bezug auf Inklusionsbetriebe</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inklupreneur: Programmverbild, Blaupause für ein mehrmonatiges Umsetzungsprogramm</li> </ul>
<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen vor Ort: EAA RLP, IFD, Integrationsamt, insbesondere in Bezug auf Inklusionsbetriebe</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inklupreneur: Programmverbild, Blaupause für ein mehrmonatiges Umsetzungsprogramm</li> </ul>		
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Bedarf</p>	<p><b>Mehr organisationales Wissen zu praxisnahen internen Indikatoren/Instrumenten sowie zu externen Zertifizierungen, Standards u.ä., leichtere Umsetzbarkeit</b></p>		
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Handlungsoptionen</p>	<p><b>Kommunikationsaktivitäten für Wissenstransfer in den Mittelstand (insbesondere für KMU): Bessere Verfügbarkeit/Vermarktung von internen Inklusions-Messinstrumenten/Indikatoren einerseits und externen Zertifizierungen/Standards andererseits. Evaluierung des Bedarfs für angepasste praxisnahe Instrumente.</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>„Quick-win“: Zu existierenden Instrumenten über bestehende Kanäle informieren und Anwendungshürden senken</b></p> <p>Im Rahmen bestehender inklusionsbezogener Kommunikationskanäle (u.a. EAA/Integrationsamt, Kammern) können die wichtigsten Hinweise geteilt und verbreitet werden, darunter die Informationen „Messen macht Inklusion steuerbar“ (Aufmerksamkeit erregen und zur Umsetzung motivieren), eine einfache Vorlage für Kernkennzahlen/Erhebungsmöglichkeiten (erste Schritte niederschwellig ermöglichen) sowie eine Übersicht gängiger und mittelstandsgerechter Zertifikate/Audits, mit Darstellung der entsprechenden Praxisvorteile und Tipps für unmittelbar nächste Schritte (Anwendungshürden senken).</p> </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p><b>Mittelfristig: Self-service-Check „Inklusion messen und gestalten“ entwickeln und in Mittelstands-Organisationsentwicklungsprogramme integrieren.</b></p> <p>Ein schlanker Self-Service-Check „Inklusion messen und gestalten“ könnte entwickelt und in bestehende Mittelstandsprogramme der Organisationsentwicklung integriert werden (z. B. INQA, Formate von IHK/HWK). Der Check sollte in Form weniger, verständlicher Fragen ein Assessment dazu liefern, inwiefern Inklusionsbemühungen bereits methodisch erfasst werden, wo bislang ungenutzte Informationspotenziale liegen und wie sie der Betrieb heben kann. Weiterhin kann der Check Empfehlungen für individuell passende externe Evaluierungen geben und bei Bedarf auf passende Ansprechstellen verweisen. Auf lange Sicht könnte der Check auch dazu genutzt werden, aufbauend auf den Ergebnissen ein entsprechendes Schulungsformat zu entwickeln, um Unternehmen bei Bedarf bedarfsgenau zu unterstützen.</p> </td> </tr> </table>	<p><b>„Quick-win“: Zu existierenden Instrumenten über bestehende Kanäle informieren und Anwendungshürden senken</b></p> <p>Im Rahmen bestehender inklusionsbezogener Kommunikationskanäle (u.a. EAA/Integrationsamt, Kammern) können die wichtigsten Hinweise geteilt und verbreitet werden, darunter die Informationen „Messen macht Inklusion steuerbar“ (Aufmerksamkeit erregen und zur Umsetzung motivieren), eine einfache Vorlage für Kernkennzahlen/Erhebungsmöglichkeiten (erste Schritte niederschwellig ermöglichen) sowie eine Übersicht gängiger und mittelstandsgerechter Zertifikate/Audits, mit Darstellung der entsprechenden Praxisvorteile und Tipps für unmittelbar nächste Schritte (Anwendungshürden senken).</p>	<p><b>Mittelfristig: Self-service-Check „Inklusion messen und gestalten“ entwickeln und in Mittelstands-Organisationsentwicklungsprogramme integrieren.</b></p> <p>Ein schlanker Self-Service-Check „Inklusion messen und gestalten“ könnte entwickelt und in bestehende Mittelstandsprogramme der Organisationsentwicklung integriert werden (z. B. INQA, Formate von IHK/HWK). Der Check sollte in Form weniger, verständlicher Fragen ein Assessment dazu liefern, inwiefern Inklusionsbemühungen bereits methodisch erfasst werden, wo bislang ungenutzte Informationspotenziale liegen und wie sie der Betrieb heben kann. Weiterhin kann der Check Empfehlungen für individuell passende externe Evaluierungen geben und bei Bedarf auf passende Ansprechstellen verweisen. Auf lange Sicht könnte der Check auch dazu genutzt werden, aufbauend auf den Ergebnissen ein entsprechendes Schulungsformat zu entwickeln, um Unternehmen bei Bedarf bedarfsgenau zu unterstützen.</p>
<p><b>„Quick-win“: Zu existierenden Instrumenten über bestehende Kanäle informieren und Anwendungshürden senken</b></p> <p>Im Rahmen bestehender inklusionsbezogener Kommunikationskanäle (u.a. EAA/Integrationsamt, Kammern) können die wichtigsten Hinweise geteilt und verbreitet werden, darunter die Informationen „Messen macht Inklusion steuerbar“ (Aufmerksamkeit erregen und zur Umsetzung motivieren), eine einfache Vorlage für Kernkennzahlen/Erhebungsmöglichkeiten (erste Schritte niederschwellig ermöglichen) sowie eine Übersicht gängiger und mittelstandsgerechter Zertifikate/Audits, mit Darstellung der entsprechenden Praxisvorteile und Tipps für unmittelbar nächste Schritte (Anwendungshürden senken).</p>	<p><b>Mittelfristig: Self-service-Check „Inklusion messen und gestalten“ entwickeln und in Mittelstands-Organisationsentwicklungsprogramme integrieren.</b></p> <p>Ein schlanker Self-Service-Check „Inklusion messen und gestalten“ könnte entwickelt und in bestehende Mittelstandsprogramme der Organisationsentwicklung integriert werden (z. B. INQA, Formate von IHK/HWK). Der Check sollte in Form weniger, verständlicher Fragen ein Assessment dazu liefern, inwiefern Inklusionsbemühungen bereits methodisch erfasst werden, wo bislang ungenutzte Informationspotenziale liegen und wie sie der Betrieb heben kann. Weiterhin kann der Check Empfehlungen für individuell passende externe Evaluierungen geben und bei Bedarf auf passende Ansprechstellen verweisen. Auf lange Sicht könnte der Check auch dazu genutzt werden, aufbauend auf den Ergebnissen ein entsprechendes Schulungsformat zu entwickeln, um Unternehmen bei Bedarf bedarfsgenau zu unterstützen.</p>		

## E. Organisationales Lernen und Wissenstransfer

<b>Resultat</b>	<p>Diese Herausforderung umfasst zwei Facetten: Zum einen den Erfahrungsaustausch/Netzwerke mit anderen Unternehmen, zum anderen das organisationsinterne Inklusionswissen zu steigern und ein Inklusions-Wissensmanagement zu etablieren. Da die Themen teils miteinander zusammenhängen (Informationen aus Netzwerken können in die eigene Wissensbasis eingehen, während das organisationsinterne Erfahrungswissen zu Inklusion einen Fundus für „successful practice“-Vermittlung nach außen darstellt), werden diese Themen hier gemeinsam behandelt.</p> <p>Was Erfahrungsaustausch/Netzwerke angeht, fehlt dem Mittelstand in der Breite ein tragfähiges Gerüst für wechselseitiges Lernen: 62 % der KMU sind in keinem Netzwerk oder ähnlicher Kooperation zur Inklusion Mitglied und haben daran auch kein Interesse. Weitere 18 % sind zwar derzeit keine Mitglieder, zeigen aber immerhin ein grundlegendes Interesse an solchen Strukturen. Gleichzeitig artikulieren vor allem größere Unternehmen einen klaren Bedarf: Knapp die Hälfte der Großunternehmen wünscht sich mehr Angebote für Vernetzung und Austausch von „successful practices“, bei den KMU sind es etwa ein Fünftel.</p> <p>Ergänzend sei genannt, dass in den der Unternehmensumfrage vorgeschalteten Expertinnen-/Experten-Interviews wiederholt argumentiert wurde, dass direkter, persönlicher Austausch mit anderen Betrieben erfahrungsgemäß für die Ausweitung von Inklusion besonders motivierend und vertrauensbildend wirke.</p> <p>In diesem Zusammenhang ist auf das Potenzial zur Übertragung von Recruiting-Erfahrungen verwiesen: Wo Inklusion gezielt angegangen wird, entsteht Know-how, das sich übertragen lässt. Beispiele hierfür wären, dass Unternehmen mit einer aus Inklusionszielen und -gründen abgeleiteten Rekrutierungsstrategie (vgl. Detailbetrachtung unterschiedlicher Strategietypen 5.4) am häufigsten die Zusammenarbeit mit BA/IFD (jeweils 33 %), sowie WfbM-Kooperationen und barrierefreie Bewerbungsverfahren (je 30 %) als wichtige Maßnahmen nennen, weiterhin auch Schulung/Sensibilisierung der Personalverantwortlichen sowie gezielte Ansprache in Stellenausschreibungen (je etwa ein Viertel der Befragten). Diese Maßnahmen werden durchweg häufiger genannt als bei Unternehmen ohne entsprechende Strategie und gehen mit einem deutlich höheren Schwerbehinderten-Beschäftigtenanteil einher. Erfolgreiche Praktiken lassen sich identifizieren und übertragen, wenn sie sichtbar gemacht und systematisch geteilt werden.</p> <p>Ein bei dieser Fragestellung weiterer sehr wichtiger Aspekt ist die (Weiter-)Entwicklung des organisationsinternen Wissens bzw. das Etablieren eines Inklusions-Wissensmanagements, das letztlich auch einfach eine Erweiterung des sonstigen Unternehmens-Wissensmanagements darstellen kann. In der Unternehmensumfrage zeigt sich, dass aktuell auf der betrieblichen Lernseite eine Lücke besteht: Rund 60 % der Unternehmen bieten zum Beispiel keine Schulungs- oder Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte und Beschäftigte an. Wenn interne Wissensvermittlung stattfindet, betrifft das am häufigsten noch „Inklusion allgemein“ (18 % der befragten Unternehmen). KMU verzichten mit 68 % häufiger auf entsprechende Angebote, aber auch nur die Hälfte der größeren Mittelstandsunternehmen bieten solche Maßnahmen an.</p> <p>Digitale Tools könnten helfen, den Trend zu einem systematischen Inklusions-Wissensmanagement zu verstärken. Immerhin knapp ein Drittel aller Teilnehmer der Unternehmensumfrage sieht für ihr Unternehmen ein wesentliches Zukunftspotenzial in digitaler Technologie, um Inklusion zu stärken. Das kann die Unterstützung schwerbehinderter Beschäftigter betreffen, aber eben auch das Teilen von wichtigem Know-how und Erfahrungswissen. Aktuell investieren jedoch nur 10 % bereits gezielt in digitale Lösungen zur Stärkung der beruflichen Teilhabe.</p> <p>Inklusions-Erfahrungswissen, das sich schwierig standardisiert speichern und weitergeben lässt, sondern das bestimmte Personen „in ihren Köpfen tragen“, kann durch andere Management-Instrumente im Unternehmen geteilt werden. Erprobte Methoden zum Umgang mit sogenanntem „implizitem Wissen“, mit Übertragungspotenzial auf den Fall der Inklusion, bieten Plattformen wie u.a. <a href="http://www.implicites-mitarbeiterwissen.de">www.implicites-mitarbeiterwissen.de</a>, eine Informationsplattform des Instituts für Management und Innovation der Hochschule Ludwigshafen.</p> <p>Entsprechend den Bedarfen wünscht sich knapp die Hälfte der größeren Unternehmen mehr Information und Schulung zum Thema Inklusion, bei den KMU der Stichprobe sind es knapp ein Drittel.</p> <p>Der Mittelstand, insbesondere KMU, lernt also noch zu wenig voneinander und managt internes Inklusionswissen zu selten proaktiv, um akkumulierendes Erfahrungswissen systematisch zu nutzen, zum Beispiel anhand von Schulungen oder Wissensmanagement-Tools. Wo Netzwerkaustausch und Lerngelegenheiten fehlen (oder nicht genutzt werden), bleiben gute Lösungen unsichtbar. Insbesondere wo explizite Rekrutierungsstrategien existieren, entstehen dagegen Erfolgsbausteine (z.B. zu Kooperationen, barrierefreien Verfahren, gezielter Ansprache, Qualifizierungen etc.), die stärker in die Breite transferiert werden könnten.</p>		
<b>Derzeitiger Stand</b>	<p>Welche Angebote und Maßnahmen gibt/gab es, um organisationales Lernen und Wissenstransfer im Kontext der beruflichen Teilhabe und Inklusion bei Unternehmen zu fördern? Beispiele sind:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen vor Ort: EAA RLP, IFD, Integrationsamt, insbesondere in Bezug auf Inklusionsbetriebe</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerke wie UnternehmensForum</li> <li>• Informationsplattform <a href="http://www.implicites-mitarbeiterwissen.de">www.implicites-mitarbeiterwissen.de</a></li> </ul> </td> </tr> </table>	<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen vor Ort: EAA RLP, IFD, Integrationsamt, insbesondere in Bezug auf Inklusionsbetriebe</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerke wie UnternehmensForum</li> <li>• Informationsplattform <a href="http://www.implicites-mitarbeiterwissen.de">www.implicites-mitarbeiterwissen.de</a></li> </ul>
<p><b>Rheinland-Pfalz:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungen vor Ort: EAA RLP, IFD, Integrationsamt, insbesondere in Bezug auf Inklusionsbetriebe</li> </ul>	<p><b>Bundesweit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerke wie UnternehmensForum</li> <li>• Informationsplattform <a href="http://www.implicites-mitarbeiterwissen.de">www.implicites-mitarbeiterwissen.de</a></li> </ul>		
<b>Bedarf</b>	<p><b>Mehr Beteiligung am zwischenbetrieblichen Austausch von Inklusionserfahrungen und -erfolgsbeispielen sowie stärkere Verbreitung von organisationalem Lernen und Wissensmanagement-Praktiken</b></p>		

## E. Organisationales Lernen und Wissenstransfer

Handlungsoptionen	<p>Informationen zu verfügbaren Inklusions-Netzwerken und zu Instrumenten für Inklusionswissensmanagement im Mittelstand verbreiten. Steigerung der Bekanntheit und Attraktivität von Netzwerken, um Netzwerkeffekte zu ermöglichen. Wissensmanagement-Praktiken aus anderen Bereichen nutzen und im Kontext Inklusion in den Mittelstand bringen. Existierende Angebote evaluieren und ggf. ausbauen.</p>	
	<p><b>„Quick-win“:</b> Bestehende Netzwerke und einfache Maßnahmen im Mittelstand bewerben</p> <p>Im Rahmen ohnehin geplanter inklusionsbezogener Kommunikationsaktivitäten wesentlicher Akteure (u.a. EAA/Integrationsamt, Kammern) können Hinweise und Links zu relevanten (regionalen oder überregionalen) Inklusions-Unternehmensnetzwerken platziert werden, die über einen Fokus auf Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch verfügen. Auch kann in diesem Zusammenhang zu verfügbaren Schulungs- und anderen Lernangeboten, sowie zu einfachen Wissensmanagementtools, mit denen zum Beispiel „Lessons Learnt“ festgehalten werden können, informiert werden.</p>	<p><b>Mittelfristig:</b> „Inklusionslernen“ als Bestandteil der Organisationsentwicklung verankern und so eine frühzeitige Bewusstseinsentwicklung neuer Führungsgenerationen sicherstellen</p> <p>Inklusionslernen könnte in bestehende Organisationsentwicklungsprogramme integriert werden (z.B. als kompaktes INQA-Modul „Inklusions-Readiness“, siehe A.2), das Rollen, einfache Routinen und wenige, praxistaugliche Kennzahlen stärkt. Dabei muss sichergestellt werden, dass insbesondere auch die nachwachsenden Führungsgenerationen frühzeitig auf das Thema „Inklusion“ aufmerksam gemacht werden. Netzwerke würden dabei als externe Lernquelle angebunden, sodass Erfahrungen systematisch in die betriebliche Wissensbasis einfließen, und umgekehrt erfolgreiche Bausteine als „Successful Practice“ zurückgespielt werden. Parallel ließe sich das Onboarding um kurze Unconscious-Bias-Elemente ergänzen (für HR, Führung und Teams), damit inklusives Verhalten von Beginn an verankert wird. Weiterhin könnten funktionierende Netzwerke derzeit noch eher großer Unternehmen um gezielt kleinere Unternehmen erweitert werden.</p>

# 7. Schlussbemerkung

Die Studie wirft ein Schlaglicht auf die aktuelle Inklusionsaktivität, damit zusammenhängende Herausforderungen und letztlich Verbesserungs- und Unterstützungsbedarfe bei mittelständischen Unternehmen in Rheinland-Pfalz. Sie schließt damit eine Lücke insbesondere im Hinblick auf Rückmeldungen aus der Breite der mittelständischen Betriebe, die einen großen Anteil des Arbeitsplatzangebots – auch für Personen mit Schwerbehinderung – auf sich vereinigen.

Kern der Arbeit war die auf der Experteninterviewreihe aufbauende quantitative Unternehmensumfrage. Auch wenn aufgrund der Stichprobencharakteristik kein Anspruch auf uneingeschränkte Verallgemeinerbarkeit auf die Grundgesamtheit aller Betriebe erhoben werden kann, ermöglichen die Resultate dennoch fundierte Aussagen zu typischen Mustern des Umgangs mit Inklusion im Mittelstand. Da sich die Verhältnisse bezüglich Inklusion im Mittelstand zwischen Flächenbundesländern nicht deutlich unterscheiden, ist auch von einer tendenziellen Übertragbarkeit über Rheinland-Pfalz hinaus auszugehen.

Viele mittelständische Unternehmen stehen Inklusion nicht grundsätzlich ablehnend gegenüber, aber es fehlt häufig an Awareness, Priorität und strategischer Verankerung. Unsicherheiten, fehlendes Wissen, unklare Zuständigkeiten und begrenzte Ressourcen führen dazu, dass Inklusion im Alltag oft wenig aktiv verfolgt wird, besonders in KMU. Beratungs- und Förderangebote funktionieren oft gut, werden aber zu selten wahrgenommen oder genutzt. Entscheidend wären klarere Orientierung, sichtbare Nutzenargumente und niedrigschwellige Wege ins Handeln. Zugleich sprechen aktuelle Entwicklungen dafür, dass Inklusion künftig stärker als Teil unternehmerischer Entscheidungen verstanden werden dürfte, etwa vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels oder zunehmender Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Bei allen sehr positiven Beispielen, die es in die mediale Aufmerksamkeit schaffen, und dem glaubwürdigen Inklusionsanspruch vieler Unternehmen zeigt sich also, dass es in der Breite nach wie vor viel Potenzial für mehr erfolgreiche Inklusion und berufliche Teilhabe gibt. Dieses Bild deckt sich mit den verfügbaren Daten aus anderen Quellen, zum Beispiel hinsichtlich des Anteils der Unternehmen, welche die Beschäftigungsquote nicht erreichen und eine Ausgleichsabgabe leisten müssen. Dieses Potenzial ist aber nur annähernd auszuschöpfen, wenn kontinuierlich Verbesserungen bezüglich der zentralen Faktoren, wie in den Handlungsschwerpunkten dieser Arbeit dargelegt, zielgerichtet angestrebt werden und die Heterogenität der Unternehmen dabei berücksichtigt wird. Auch durch moderate Optimierungen können nachhaltige und wirksame Verbesserungen erreicht werden - zugunsten des rheinland-pfälzischen Mittelstands, der Menschen mit Schwerbehinderungen und der Gesellschaft insgesamt.

Die Ergebnisse eröffnen zugleich Ansatzpunkte für weiterführende Forschung. Insbesondere bieten sich vertiefende Analysen zu organisationalen Entscheidungs- und Lernprozessen im Mittelstand an, die erklären können, wie Inklusion im betrieblichen Alltag priorisiert, umgesetzt oder auch zurückgestellt wird. Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, Nutzung und Wirkung bestehender Beratungs- und Unterstützungsangebote aus Unternehmensperspektive prozessorientiert zu untersuchen, um besser zu verstehen, unter welchen Bedingungen diese Angebote tatsächlich zu mehr erfolgreicher Inklusion führen.

Die vorliegenden Ergebnisse liefern in diesem Sinne einen Beitrag, um die Situation der Inklusion im Mittelstand besser zu verstehen und unterstützende Strukturen und Anreize künftig noch zielgerichteter weiterentwickeln zu können.

# Quellenverzeichnis

**ATRIUM der Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen gGmbH** (Hrsg.) (2025): Die Arbeitswelt gesund gestalten. URL: <https://atrium.gpe-mainz.de/organisationsberatung.html>

**Bundesagentur für Arbeit** (Hrsg.) (2025a): Förderung von Menschen mit Behinderung. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen>

**Bundesagentur für Arbeit** (Hrsg.) (2025b): Probebeschäftigung von Menschen mit Behinderungen. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-menschen-mit-behinderungen/probebeschaeftigung>

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen** (Hrsg.) (o.J. a): Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA). URL: <https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen/>

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen** (Hrsg.) (o.J. b): Impressum. URL: <https://www.bih.de/impressum/>

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen** (Hrsg.) (o.J. c): Aufgaben der BIH. URL: <https://www.bih.de/bih/die-bih/aufgaben/>

**Das inklusive Unternehmensnetzwerk e.V.** (Hrsg.) (2025): Wer wir sind und was wir TUN. URL: <https://inklusives-unternehmensnetzwerk.de/about-us/>

**Deutsche Industrie- und Handelskammer** (Hrsg.) (2025): Inklusion gelingt! URL: <https://www.inklusion-gelingt.de/>

**Dialogue Social Enterprise GmbH** (Hrsg.) (o.J.): Das Projekt. URL: <https://www.innklusio.de/projekt/>

**Hensen, J., & Trögeler, P.** (2023): Inklusion am Arbeitsplatz stärken. Wie und warum verhaltensökonomische Erkenntnisse helfen, Menschen mit Behinderungen bei Einstellungen seltener zu diskriminieren - zum Wohle aller. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

**IHK Koblenz** (Hrsg.) (o.J.): Inklusion: Die Chance auf nachhaltige Fachkräftesicherung. URL: <https://www.ihk.de/koblenz/bildung/fachkraeftesicherung/inklusion-6371510>

**IHK Pfalz** (Hrsg.) (o.J. a): Veranstaltungen rund um die Themen „Gesundheitswirtschaft, BGM & CSR“. URL: <https://www.ihk.de/pfalz/infrastruktur-und-digitale-wirtschaft/gesundheitswirtschaft/veranstaltungen-und-termine-gw-vbf>

**IHK Pfalz** (Hrsg.) (o.J. b): Behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung. URL: <https://www.ihk.de/pfalz/innovation-umwelt-und-existenzgruendung/sicherheit-und-gesundheit/arbeitsschutz/krankheit-des-arbeitnehmers/behindertengerechte-arbeitsplatzgestaltung-5090420>

**IHK Trier** (Hrsg.) (2024): Inklusion im Betrieb Aktiv gestalten. URL: [https://www.ihk-trier.de/p/Inklusion\\_im\\_Betrieb\\_aktiv\\_gestalten-7-27032.html](https://www.ihk-trier.de/p/Inklusion_im_Betrieb_aktiv_gestalten-7-27032.html)

**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.** (Hrsg.) (o.J.): REHADAT. URL: <https://www.rehadat.de/>

**Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V.** (Hrsg.) (o.J.): Beratung. URL: <https://isl-ev.de/wer-wir-sind/beratung/#rheinland-pfalz>

**Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung** (Hrsg.) (o.J.): Informationen für Arbeitgebende. URL: <https://www.inklusion.plus/informationen-fur-arbeitgebende/>

**Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen Rheinland-Pfalz e.V.** (Hrsg.) (2024): INKLUSIVA-KONGRESS 2026. URL: <https://inklusive.info/inklusive-kongress/>

**Lichter, J., & Ehlert-Hoshmand, J.** (2023): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Aktion Mensch e.V.; Handelsblatt Research Institute. Bonn, Düsseldorf: Aktion Mensch e.V.

**Mehrhoff, F., & Becker, M.** (2020): Umfrage Inklusion in anderen Ländern. International vergleichende Studie zur Barrierefreiheit in Unternehmen. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) e.V.

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung** (Hrsg.) (o.J. a): Landesaktionsplan Rheinland-Pfalz. URL: <https://mastd.rlp.de/themen/landesinklusionsgesetz/barrierefreiheit/landesaktionsplan>

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung** (Hrsg.) (o.J. b): Landesbeauftragte für die Belange der Menschen mit Behinderungen. URL: <https://behindertenbeauftragte.rlp.de/>

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung** (Hrsg.) (o.J. c): Landesbeirat zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. URL: <https://mastd.rlp.de/themen/landesinklusionsgesetz/barrierefreiheit/landesteilhabebeirat>

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung** (Hrsg.) (o.J. d): Integrationsfachdienste. URL: <https://lsjv.rlp.de/themen/inklusion/inklusion-und-beruf/integrationsfachdienste>

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung** (Hrsg.) (o.J. e): Für Arbeitgeber. URL: <https://mastd.rlp.de/themen/soziales/teilhabe-und-inklusion/teilhabe/teilhabe-am-arbeitsleben/fuer-arbeitgeber>

**PRO INKLUSIO** (Hrsg.) (o.J.): Betriebe & Beschäftigte. Gesundheit fördern - Beschäftigung sichern. URL: <https://www.pro-inklusion.org/betriebe-beschaeftigte>

**Statistik der Bundesagentur für Arbeit** (Hrsg.) (2025): Tabellen, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX), Nürnberg.

**UnternehmensForum** (Hrsg.) (2025). Ziele. URL: <https://www.unternehmensforum.org/das-unternehmensforum/ziele.html>

**Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen, Mainz e.V.** (Hrsg.) (o.J.). Angebote. URL: <https://www.zsl-mainz.de/angebote>

# Weiterführende Literatur

77

**Ahrend, K.** (2022): Geschäftsmodell Nachhaltigkeit. Ökologische und soziale Innovationen als unternehmerische Chance. 2. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.

**Aichele, V. et al.** (2019): Analyse: Wer Inklusion will, sucht Wege. Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

**Aktion Mensch** (Hrsg.) (o.J.): Barrieren im Alltag – wer sie wahrnimmt und wen sie behindern.

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (Hrsg.) (2018): Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

**Behr-Hertlein, R.** (2023): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung (Jahreszahlen). Bundesagentur für Arbeit.

**Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen** (BIH) (Hrsg.) (2021): BIH Jahresbericht 2020 | 2021. Behinderung & Beruf und soziale Entschädigung. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

**Blank, F.; Brehmer, W.** (2022): Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb. Hans-Böckler-Stiftung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Policy Brief, 71).

**Böhm, S. et al.** (2013): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.

**Borah, M. et al.** (2019): Die Nichterfüllung der Beschäftigungspflichtquote schwerbehinderter Menschen – Eine empirische Untersuchung möglicher Ursachen auf Ebene der deutschen Bundesländer. In: Sozialer Fortschritt 68 (12).

**Borgstedt, S.; Möller-Slawinski, H.** (o.J.): Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Aktion Mensch. SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH.

**Brussig, M. et al.** (o.J.): Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).

**Brzykcy, A.; Boehm, S.** (o.J.): No such thing as a free ride: The impact of disability labels on relationship building at work. Technische Universität München; Universität St. Gallen.

**Bundesagentur für Arbeit** (Hrsg.) (2023): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2023. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

**Bundesagentur für Arbeit** (Hrsg.) (2023): Beschäftigung schwerbehinderter Menschen am rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt. Mehr schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung. Presseinfo Nr. 32.

**Burda-Zoyke, A.; Vollmer, K.** (2016): Inklusion in der Berufsbildung: Befunde - Konzepte - Diskussionen 18.

**Capgemini Research Institute** (Hrsg.) (2022): Nurturing the Future of Work. How organizations em-power talent. Conversations for tomorrow, 6.

**Collischon, M. et al.** (2023): Disability and Labor Market Performance. Institute of Labor Economics (IZA).

**Dixon-Fyle, S. et al.** (2020): Diversity wins. How inclusion matters. McKinsey & Company.

**Elz, M.** (2019): Menschen mit Schwerbehinderung (2019): Aktuelle Ergebnisse für Rheinland-Pfalz.

**Engels, D. et al.** (2022): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zweiter Zwischenbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAS). Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG); Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH (infas).

**Europäische Kommission; OECD** (Hrsg.) (2014): Kurzdossier zum Unternehmertum für Menschen mit Behinderung. Unternehmerische Aktivitäten in Europa.

**Fischer, E.; Heger, M.** (2019): Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt „Übergang Förderschule-Beruf“ in Bayern. Schriften zur Pädagogik bei Geistiger Behinderung. Open-Access-Ausgabe. Oberhausen.

- Flüter-Hoffmann, C. et al.** (2021): Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. IW-Trends 4/2021. 48. Jg. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW). IW-Trends, 4.
- Flüter-Hoffmann, C. et al.** (2021): Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt. Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsstrukturen und persönliche Einschätzungen. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW). IW-Analysen.
- Flüter-Hoffmann, C.; Kurtenacker, A.** (2020): Menschen mit Behinderungen auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt. IW-Kurzbericht 112/2020. Institut der deutschen Wirtschaft (IW).
- Flüter-Hoffmann, C.; Rabung, E.** (2022): Digitale Barrierefreiheit: (noch) keine Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung. IW-Kurzbericht Nr. 50/2022. Institut der deutschen Wirtschaft (IW). IW-Kurzbericht, 50.
- Flüter-Hoffmann, C.; Traub, P.** (2023): Menschen mit Behinderungen im Homeoffice – Erleichterung für die Inklusion? Eine Gegenüberstellung von Deutschland und einigen angelsächsischen Ländern. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW).
- Gartner Research** (Hrsg.) (2019): How to Hold Business Leaders Accountable for D&I Outcomes.
- Gartner Research** (Hrsg.) (2019): What CEOs Should Know When Hiring a Chief Diversity Officer.
- Graf von Koenigsmarck, T. et al.** (o.J.): Mit innovativen Technologien zur Digitalen Barrierefreiheit in Deutschland. Capgemini Research Institute.
- Habermann-Horstmeier, L.** (2024): Soziale, gesundheitliche und ökologische Nachhaltigkeit in der Behindertenarbeit. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Hall, A.** (o.J.): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen.
- Heide, M. S.; Niehaus, M.** (2019): Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. In: Forschung aktuell 72 (5).
- Hensen, J.; Trögeler, P. J.** (2023): Inklusion am Arbeitsplatz stärken. Wie und warum verhaltensökonomische Erkenntnisse helfen, Menschen mit Behinderungen bei Einstellungen seltener zu diskriminieren - zum Wohle aller. Institut der deutschen Wirtschaft (IW).
- Hiesinger, K.** (2022): To Include or Not to Include? Firm Employment Decisions with Respect to the German Disabled Worker Quota. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (IAB-Discussion Paper, 25).
- Hiesinger, K.; Kubis, A.** (2022): Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen: Betrieben liegen oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Hiesinger, K.; Vetter, F.** (2023): Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung: Die Ausgleichsabgabe wirkt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
- ikk classic** (Hrsg.): Inklusion im Handwerk. statista.
- Jansen, A. et al.** (2019): Wegweiser: Inklusion im Betrieb. Arbeitsmaterialien zum Thema Rekrutierung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Köln, Bonn: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) und Aktion Mensch. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.
- Jochmaring, J.; York, J.** (2023): Inclusion Opportunities of Work 4.0? Employment Realities of People with Disabilities in Germany. In: Scandinavian Journal of Disability Research 25 (1).
- von Kardorff, E.; Ohlbrecht, H.** (2013): Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Kranert, H. et al.** (2023): Fachkräftemangel und Behinderung - Motor für ein Mehr an Inklusion. Hochschalltage Berufliche Bildung 2023.
- Marx, C. et al.** (2023): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. 11. Jahrgang. Bonn, Düsseldorf: Aktion Mensch. Handelsblatt Research Institute.
- McKinsey Health Institute** (Hrsg.) (2023): THE MISSING BILLION: Lack of disability data impedes healthcare equity.
- Mehrhoff, F.; Becker, M.** (2020): Umfrage Inklusion in anderen Ländern - Gesamtbericht. International vergleichende Studie zur Barrierefreiheit in Unternehmen. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAS).

**Metzler, C. et al.** (2020): Betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung. Wirtschaftliche Untersuchungen, Berichte und Sachverhalte. IW-Report 7/2020. Institut der deutschen Wirtschaft (IW).

**Metzler, C. et al.** (o.J.): Menschen mit Behinderung in der dualen Berufsausbildung: Potenziale zur Stärkung der Inklusion. KOFA-Studie, No 1/2016. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Institut der deutschen Wirtschaft (IW).

**Niehaus, M. et al.** (2016): Barrieren und Lösungsstrategien für die Rekrutierung von Auszubildenden mit Behinderung: Ergebnisse aus der betrieblichen Praxisforschung. Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVR).

**Prütz, F.; Krause, L.** (2022): Gesundheit von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen – Ausgewählte Indikatoren aus der Studie GEDA 2014/2015-EHIS. Berlin: Journal of Health Monitoring. Robert Koch-Institut. (7 (1)).

**Prütz, F.; Lange, C.** (o.J.): Daten zu Behinderung und Teilhabe in Deutschland : Anforderungen, Auswertungsmöglichkeiten und Ergebnisse (9).

**Psyk, B.; Jablonski, H. W.** (2020): Zukunftsfaktor Vielfalt. Diversity Management für den Mittelstand. Charta der Vielfalt e.V. Berlin.

**Reims, N. et al.** (2019): Forschungsbericht 542. Perspektive der Leistungserbringer. Modul 4 des Projekts „Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“. Abschlussbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAS). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

**Roßnagel, T. et al.** (2023): „Leben, Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft“ (LAUT) - Vierter öffentlicher Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Institut für empirische Sozialforschung. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

**Schilcher, C.** (2017): Berufliche Integration von Menschen mit Schwerbehinderung. Regionale Herausforderungen, engagierte Unternehmen 2017.

**Schloemer-Jarvis, A. et al.** (2022): The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review.

**Sommer, J. et al.** (2019): Modellprojekt zur Förderung von Durchlässigkeit und Inklusion bei der beruflichen Ausbildung von Rehabilitanden - „TINA – Trägergestützte inklusive Ausbildung – Endbericht der Begleitforschung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

**Spiecker gen. Döhmman, I.; Towfigh, E. V.** (2023): Automatisch benachteiligt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und der Schutz vor Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme. Rechtsgutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

**Stache, S.** (2023): Werkstätten für behinderte Menschen - Teilhabeerwartungen und Möglichkeiten der Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt. Universität Kassel.

**Steinwede, J.; Harand, J.** (2022): Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Bonn: Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAS).

**Stettes, O. et al.** (2021): Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion: Empirische Evidenz aus REHADAT-Befragungen von Menschen mit Behinderungen. In: IW-Trends (48).

**Wahl, M. et al.** (2023): Digitale Barrierefreiheit in Deutschland. Erster Bericht der BFIT-Bund - Kurzfassung. Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik.

**Wansing, G. et al.** (2018): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAS). 1. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

**Weber, H. et al.** (o.J.): Regionale Arbeitsmarktforschung und -planung zur Integration von Menschen mit wesentlicher Behinderung. Zwischenbericht. Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS). Institut für Technologie und Arbeit (ITA); Technische Universität Kaiserslautern.

**Wien, A. et al.** (2017): Schwerbehindertenrecht in der Praxis. Übersichtliches Grundlagenwissen für Studierende sowie für Arbeitgeber, HR-Verantwortliche und Menschen mit Behinderung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

# Anhänge

Anhang 1: Überblick Forschungsarbeiten..... 80  
 Anhang 2: Fragebogen Unternehmensumfrage..... 85

## Anhang 1: Überblick Forschungsarbeiten

Nr.	Titel der Studie	Autoren/ Herausgeber	Erstellende/involvierte Institutionen/Förderer	Jahr	Erhebungsmethode	Grundgesamtheit; Stichprobengrundlage; Stichprobenumfang	Realisierte Stichprobengröße
1	Regionale Arbeitsmarktforschung und -planung zur Integration von Menschen mit wesentlicher Behinderung Zwischenbericht	Weber, Harald Kubek, Vanessa Eierdanz, Frank Blaudszun-Lahm, Annette Ottersböck, Nicole	Institut für Technologie und Arbeit der TU Kaiserslautern	2013	Interviews	Unterschiedliche Akteure (WfbM, Schulen, usw.), Menschen mit geistigen Behinderungen	/
2	Barrieren und Lösungsstrategien für die Rekrutierung von Auszubildenden mit Behinderung: Ergebnisse aus der betrieblichen Praxisforschung	Niehaus, Mathilde Kaul, Thomas Menzel, Frank Bergs, Lena	Universität zu Köln	2016	Interviews	Auszubildende mit Behinderungen	n <sub>1</sub> = 55 Mitwirkende am Rekrutierungsprozess n <sub>2</sub> = 7 Auszubildende mit Behinderungen
3	Daten zu Behinderung und Teilhabe in Deutschland. Anforderungen, Auswertungsmöglichkeiten und Ergebnisse.	Prütz, Franziska Lange, Cornelia	Robert-Koch-Institut	2016	Aufbereitung einschlägiger Daten	/	/
4	Menschen mit Behinderungen in der dualen Berufsausbildung: Potenziale zur Stärkung der Inklusion	Metzler, Christoph Pierenkemper, Sarah Placke, Beate Seyda, Susanne Werner, Dirk	Institut der deutschen Wirtschaft IW; Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung; BMWE	2016	Online-Befragung	IW-Personalpanel: Personalverantwortliche aus Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten	n = 1.385
5	Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen	/	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	2018	Inhaltsanalytische Auswertung von 5.667 Stellenanzeigen	/	/

Nr.	Titel der Studie	Autoren/ Herausgeber	Erstellende/involvierte Institutionen/Förderer	Jahr	Erhebungsmethode	Grundgesamtheit; Stichprobengrundlage; Stichprobenumfang	Realisierte Stichprobengröße
6	Mit Autismus im Job.	/	REHADAT Bundesverband autismus Deutschland e.V. Institut der deutschen Wirtschaft IW	2018	Online-Befragung	Erwerbstätige Menschen mit Autismus in Deutschland	n = 205
7	Mit Sehbehinderung und Blindheit im Job.	/	REHADAT	2018	Online-Befragung	Erwerbstätige blinde und sehbehinder- te Menschen	n = 128
8	Der Stellenwert der Schwerbehin- dertenvertretung in der betrieb- lichen Inklusion	Heide, Marie Sophia Niehaus, Mathilde	Universität zu Köln	2019	Online-Befragung; Interviews; Fokusgruppendifkussio- nen; Zukunftswerkstatt	Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland	n = 1.552
9	Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung	Brussig, Martin Frings, Dorothee Kirsch, Johannes	Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Institut Arbeit und Qualität der Universität Duisburg- Essen	2019	6 Interviews mit Experten; 3 Workshops mit Exper- ten; Literaturanalyse; Rechtsexpertise	Menschen, die von Diskriminierun- gen aufgrund von Behinderungen, ethnische Herkunft und Religion oder aufgrund ihrer Sexualität in der öffentli- chen Arbeitsvermittlung betroffen sind.	/
10	Mit Hörschädigung im Job.	/	REHADAT	2019	Online-Befragung	Menschen mit eingeschränkter Hör- fähigkeit in Deutschland	n = 753
11	Perspektive der Leistungser- bringer. Modul 4 des Projekts „Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“ - Abschlussbericht	Reims, Nancy Rauch, Angela Tophoven, Silke Jahn, Kerstin Neumann, Kristin Nivorozhkin, Anton Batz, Anna Reinold, Luca Dony, Elke	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB; BMAS	2019	Online-Befragung; Interviews	Leistungserbringer, die reha-spezi- fische Maßnahmen in Kostenträger- schaft der Bundesagentur für Arbeit anbieten; Agenturen, Jobcenter und Betriebe	n <sub>1</sub> = 841 n <sub>2</sub> = 32 n <sub>3</sub> = 7
12	Betriebliche Inklusion von Men- schen mit Behinderung in Zeiten der Digitalisierung. IW-Report 7/2020	Metzler, Christoph Jansen, Anika Kurtenacker, Andrea	Institut der deutschen Wirtschaft IW	2020	Online-Befragung	Unternehmen der Industrie (ein- schließlich Bauwirtschaft) und aller Dienstleistungsbranchen, die mindestens einen Mitarbeitenden beschäftigen	n = 1.226 Unternehmen
13	Digitale Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	Borgstedt, Silke Möller-Slawinski, Heide	Aktion Mensch SINUS Markt- und Sozial- forschung	2020	Aufbereitung einschlägi- ger Daten; 12 Telefon-Interviews; 43 persönliche Interviews	Menschen mit Behinderungen in Deutschland	n = 43

Nr.	Titel der Studie	Autoren/ Herausgeber	Erstellende/involvierte Institutionen/Förderer	Jahr	Erhebungsmethode	Grundgesamtheit; Stichprobengrundlage; Stichprobenumfang	Realisierte Stichprobengröße
14	Menschen mit Behinderungen auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt. Erwerbsbeteiligung, IW-Kurzbericht 112/2020	Flüter-Hoffmann, Christiane Kurtenacker, Andrea	Institut der deutschen Wirtschaft IW	2020	Auswertung statistischer Daten	/	/
15	Mit Rheuma im Job.	/	REHADAT; Deutsche Rheuma-Liga	2020	Online-Befragung	Menschen mit den Krankheitsformen Rheumatoide Arthritis, Lupus Erythematoses und Morbus Bechterew	n = 419
16	Umfrage Inklusion in anderen Ländern. International vergleichende Studie zur Barrierefreiheit in Unternehmen.	Mehrhoff, Friedrich Becker, Marlon	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV	2020	Schriftliche postalische Befragung; Expertengespräche	117 nationale und internationale Unternehmen, ca. 1.850 Experten im In- und Ausland sowie 655 Organisationen	n = 280 (19,6 % Rücklauf) 35 Expertengespräche
17	Erfolgsfaktoren betrieblicher Inklusion: Empirische Evidenz aus REHADAT-Befragungen von Menschen mit Behinderungen IW-Trends 2/2021	Decker, Mareike Flüter-Hoffmann, Christiane Stettes, Oliver	Institut der deutschen Wirtschaft IW	2021	Online-Befragung	Erwerbstätige, blinde und sehbehinderte Menschen Menschen mit eingeschränkter Hörfähigkeit in Deutschland Menschen mit den Krankheitsformen Rheumatoide Arthritis, Lupus Erythematoses und Morbus Bechterew	n <sub>1</sub> = 128 n <sub>2</sub> = 753 n <sub>3</sub> = 419
18	Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Arbeitsmarkt Beschäftigungsstrukturen, persönliche Einschätzungen. IW-Analysen 147	Flüter-Hoffmann, Christiane Kurtenacker, Andrea Schmidt, Jörg	Institut der deutschen Wirtschaft IW	2021	Auswertung statistischer Daten	/	/
19	Abschlussbericht Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	Steinwende, Jacob Harand, Julia	infas Institut für angewandte Sozialwissenschaften BMAS	2022	Schriftliche postalische Befragung, Persönliche Befragung, Interviews	Wohnbevölkerung ab 16 Jahre; Einwohnermelderegister; 320.000 Haushalte 327 Einrichtungen	n <sub>1</sub> = 16.003 Personen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Privathaushalten n <sub>2</sub> = 6.062 Personen ohne Beeinträchtigungen und Behinderungen n <sub>3</sub> = 3.354 Personen aus Einrichtungen n <sub>4</sub> = 122 Personen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen
20	Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen. Betrieben liegen oftmals zu wenige passende Bewerbungen vor. IAB-Stellenerhebung 4/2020	Hiesinger, Karolin Kubis, Alexander	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB	2022	Schriftliche Befragung	Beschäftigtenstatistik schwerbehinderter Menschen (BsbM); 20.115 Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten	n = 20.115 Unternehmen

Nr.	Titel der Studie	Autoren/ Herausgeber	Erstellende/involierte Institutionen/Förderer	Jahr	Erhebungsmethode	Grundgesamtheit; Stichprobengrundlage; Stichprobenumfang	Realisierte Stichprobengröße
21	Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb.	Blank, Florian Brehmer, Wolfram	Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut WSI Hans-Böckler-Stiftung	2022	Telefoninterviews	Betriebe & Dienststellen mit mindestens 20 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und einem/einer Betriebs- oder Personalrat/-rätin; Mitglieder eines seit 2015 laufendem Panel	$n_1 = 2.924$ Betriebsräte $n_2 = 963$ Personalräten
22	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. --> IW-Trends 4/2021: Betriebliche Einflussfaktoren auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen.	Hall, Anja Mergener, Alexandra Tiemann, Michael Rohrbach-Schmidt, Daniela Santiago Vela, Ana Fank, Jaqueline	Bundesinstitut für Berufsbildung	2022	Telefoninterviews (Festnetz und Mobilfunk)	4,9 Millionen Menschen mit anerkannter Behinderung im erwerbsfähigen Alter	$n = 1.794$
23	Digitale Barrierefreiheit: (noch) keine Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung IW-Kurzbericht Nr. 50/2022	Flüter-Hoffmann, Christiane Rabung, Eva	Institut der deutschen Wirtschaft IW	2022	Bericht über Monitoring von ca. 1.900 Webseiten	/	/
24	Inklusion im Handwerk.		ikk classic statista	2022	Auswertung statistischer Daten	5,67 Millionen erwerbstätige Handwerker in Deutschland zwischen 18 und 75 Jahren	$n = 650$
25	No such thing as a free ride: The impact of disability labels on relationship building at work	Brzykcy, Anna Boehm, Stephan	TU München; Universität St. Gallen	2022	Online-Befragung	8.019 Menschen in Deutschland, die am ersten Arbeitsmarkt angestellt und bei einem Forschungsinstitut registriert sind; 845 Menschen mit Behinderungen	$n = 280$
26	Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Zweiter Zwischenbericht	Engels, Dietrich Deremetz, Anne Schütz, Holger Eibelshäuser, Svenja	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik ISG; infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft; BMAS	2022	Schriftliche Befragung	Leitungspersonal aller anerkannten WfbM in Deutschland	$n = 735$ (42,3 % Rücklauf)
27	To Include or Not to Include? Firm Employment Decision with Respect to the German Disabled Worker Quota IAB-Discussion Paper	Hiesinger, Karolin	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB	2022	/	/	/

Nr.	Titel der Studie	Autoren/ Herausgeber	Erstellende/involvierte Institutionen/Förderer	Jahr	Erhebungsmethode	Grundgesamtheit; Stichprobengrundlage; Stichprobenumfang	Realisierte Stichprobengröße
28	Disability and Labor Market Performance	Collischon, Matthias Hiesinger, Karolin Pohlan, Laura	IZA Institut of Labor Economics Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB	2023	148.660 Menschen mit Behinderungen 9.231.050 Menschen ohne Behinderungen	/	/
29	Inclusion Opportunities of Work 4.0? Employment Realities of People with Disabilities in Germany	Jochmaring, Jan York, Jana	TU Dortmund	2023	/	/	/
30	„Leben, Arbeiten und Teilhaben in einer inklusiven Gesellschaft“ (LAUT) - Vierter öffentlicher Zwischenbericht der wissenschaft- lichen Begleitung	Roßnagel, Thomas Zapfel, Stephan Maier, Sarah Herl, Tamara Zielinski, Bartholo- mäus Schrauth, Bernhard	Institut für empirische So- ziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg BMAS	2023	Interviews; Fokusgruppendifkussio- nen; Beobachtungen; Nachbefragungen	Projektteilnehmende; Expert/innen	n = 115
31	Menschen mit Behinderungen im Homeoffice - Erleichterung für die Inklusion? Eine Gegenüberstellung von Deutschland und einigen angel- sächsischen Ländern IW-Report 10/2023	Flüter-Hoffmann, Christiane Traub, Patricia	Institut der deutschen Wirtschaft IW	2023	/	/	/

### Herzlich willkommen zur Unternehmensumfrage *Inklusion am Arbeitsplatz!*



#### Datenschutzerklärung

Diese Umfrage erfolgt anonymisiert nach geltenden Datenschutzregeln, es sind keine Rückschlüsse auf einzelne teilnehmende Personen oder ihre Organisationen möglich.

Die Datenschutzerklärung können Sie [hier](#) in ausführlicher Form nachlesen. Sie umfasst nähere Informationen zu folgenden Punkten:

- Schutz personenbezogener Daten
- Anonymität der Angaben
- Speicherung von Daten
- Betroffenenrechte.

#### Durchführende Institution:

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Institut für Management und Innovation (IMI)

Ernst-Boehe-Str. 4 | 67059 Ludwigshafen am Rhein

Tel.: +49 (0)621 / 5203 - 259

Leitung: Prof. Dr. Rainer Völker

<https://imi.hwg-lu.de>

Bitte bestätigen Sie:

\*

**Ja, ich bin mit der Datenschutzerklärung einverstanden und nehme an der Umfrage teil**

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie diese Forschung mit Ihrer Expertise unterstützen!

In dieser Umfrage geht es um Personen mit Schwerbehindertenstatus (Grad der Behinderung (GdB)  $\geq 50$ ) sowie um Personen mit GdB  $\geq 30$  und Schwerbehinderungs-Gleichstellung.

Folgende Themenfelder werden behandelt:

- Wie ist der Stand der Inklusion am Arbeitsplatz im Unternehmen?
- Welche Ziele und Maßnahmen gibt es zur Förderung der Inklusion?
- Welche Erfahrungen und Herausforderungen rund um die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung gibt es?
- Welchen Bedarf für Verbesserungen gibt es, insbesondere was Unterstützungsangebote für Unternehmen angeht?

Bei Rückfragen steht Ihnen unser Team gerne zur Verfügung!

-----  
Ansprechpartner:

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Institut für Management und Innovation (IMI)

Ernst-Boehe-Str. 4 | 67059 Ludwigshafen am Rhein

Tel.: +49 (0)621 / 5203 - 259

Prof. Dr. Rainer Völker; Philipp Tachkov, Dipl.-Kfm.; Vilja Berner,

M.Sc.

<https://imi.hwg-lu.de>



Ein Hinweis: bei Fragen mit Sternchen wählen Sie bitte mindestens eine der Antwortoptionen aus, bevor Sie zur nächsten Frage weitergehen. Danke!

**Und nun zur ersten Frage:**

**Welche konkreten Ziele zur Inklusion von schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen verfolgt Ihr Unternehmen derzeit?**



Bitte markieren Sie Ziele, zu deren Erreichung konkrete Maßnahmen ergriffen oder geplant werden.

Erhöhung der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter

Erhaltung der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter

Verbesserung der Barrierefreiheit

Steigerung der Anzahl der angepassten Arbeitsplätze

Erfüllung der Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen

Weiterbildung/-qualifizierung von schwerbehinderten Beschäftigten

Integration von Menschen mit Schwerbehinderung in Führungsaufgaben

Ausbau von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Personen

Durchführung von Zertifizierung(en), Audits etc.

Information/Sensibilisierung von Beschäftigten bezüglich Inklusion

Sonstiges, bitte benennen:

Es bestehen derzeit keine konkreten Inklusionsziele.

Weiß nicht

### Warum verfolgt Ihr Unternehmen derzeit keine konkreten Ziele bezüglich der Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. gleichgestellten Personen?

\* Bitte markieren Sie alle Punkte, die einen wesentlichen Grund darstellen.

Geringe Priorität des Themas

Keine (klare) Inklusionsstrategie

Ungeklärte Zuständigkeiten im Unternehmen

Ressourcen-/Zeitmangel

Wenig Kenntnisse/Erfahrungen dazu im Unternehmen

Rahmenbedingungen/Strukturen des Unternehmens nicht ausreichend für Beschäftigung von schwerbehinderten Personen

Zu komplizierte Verfahren, bürokratische Hürden

Ungünstige Erfahrungen in der Vergangenheit

Kein Bedarf, lohnt sich für uns nicht

Sonstiges, bitte benennen:

Weiß nicht

## Was sind die hauptsächlichen Gründe, aus denen sich Ihr Unternehmen bei der Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten und gleichgestellten Personen engagiert?

\*  
Bitte wählen Sie alle zutreffenden Punkte aus.

<input type="checkbox"/>	Verbesserung des Unternehmensimages
<input type="checkbox"/>	Förderung von Innovation und Kreativität
<input type="checkbox"/>	Erfüllung gesetzlicher Anforderungen (Beschäftigungsquote)
<input type="checkbox"/>	Erfüllung von ESG-Anforderungen
<input type="checkbox"/>	Verbesserung des Betriebsklimas
<input type="checkbox"/>	Übernahme von sozialer Verantwortung
<input type="checkbox"/>	Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur
<input type="checkbox"/>	Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften
<input type="checkbox"/>	Sonstiges, bitte benennen:  
<input type="checkbox"/>	Keine spezifischen Gründe
<input type="checkbox"/>	Weiß nicht

## Beschäftigt Ihr Unternehmen aktuell Menschen mit Schwerbehinderung oder gleichgestellte Personen?



\*  
Mehrfachauswahl möglich

<input type="checkbox"/>	Ja, in regulärer Beschäftigung (Vollzeit/Teilzeit)
<input type="checkbox"/>	Ja, in Ausbildung
<input type="checkbox"/>	Nein, aktuell keine Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung
<input type="checkbox"/>	Weiß nicht
<input type="checkbox"/>	Keine Angabe

### Welche Gruppen von Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten Personen sind aktuell in Ihrem Unternehmen vertreten?

\*

 Körperliche Schwerbehinderungen ⓘ

 Psychische Schwerbehinderungen ⓘ

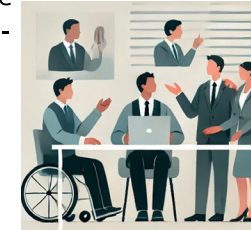
 Kognitive Schwerbehinderungen ⓘ

 Sonstige Beeinträchtigungen, die zu Gleichstellung führen

 Weiß nicht

 Keine Angabe

Unternehmen machen unterschiedliche allgemeine Erfahrungen im Zusammenhang mit der Inklusion.



### Welche positiven Erfahrungen, die Ihr Unternehmen möglicherweise in den vergangenen Jahren gemacht hat, würden Sie gerne nennen?

\*

 Verbessertes öffentliches Bild des Unternehmens

 Gute Zusammenarbeit mit externen Unterstützungsstellen, Behörden etc.

 Erfolgreiche Integration in bestehende Teams/Strukturen etc.

 Erweiterung des Blickwinkels, Verbesserungen bei Kreativität/Innovation durch unterschiedliche Perspektiven

 Positive Auswirkungen auf das Betriebsklima, soziale Bereicherung, Förderung Zusammenhalt etc.

 Sonstiges, bitte benennen:

 Keine entsprechenden Erfahrungen

 Weiß nicht

### Und was sind eher negative Erfahrungen, die gegebenenfalls gemacht wurden?

\*

- Unpassende Förderangebote
- Bürokratischer Aufwand, z.B. bei Förderanträgen, Abstimmung mit Behörden etc.
- Herausforderungen bei der Integration in bestehende Teams/ Arbeitsprozesse
- Schwierigkeit, passende Bewerber zu finden
- Fehlendes oder lückenhaftes internes Know-how zu Inklusionsfragen
- Bauliche/technische/organisatorische Hürden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit, geeigneten Arbeitsumgebungen etc.
- Sonstiges, bitte benennen:
- Keine entsprechenden Erfahrungen
- Weiß nicht

### Welche der folgenden Möglichkeiten nutzen Sie bzw. Ihr Team/Ihre Abteilung in der Regel, um sich zu Inklusionsthemen aktuell zu informieren?

\*

- Informationen von öffentlichen/staatlichen Institutionen (z. B. Integrationsämter, BA, REHADAT)
- Informationen von wirtschaftsnahen Akteuren (z. B. IHK, HWK, Branchenverbände)
- Informationen von gemeinnützigen Organisationen / Wohlfahrtsverbänden (z. B. Aktion Mensch, Caritas, Diakonie, VdK/SoVD)
- Informationen von Betroffenenorganisationen
- Soziale Medien, Blogs u.ä.
- E-Learning und Online-Kurse
- Fachliteratur, wissenschaftl. Publikationen, Studien etc.
- Fachtagungen und Konferenzen
- Job- und Inklusionsmessen
- Sonstiges, bitte benennen:
- Es werden keine solche Möglichkeiten genutzt.
- Weiß nicht

**Gibt es Themen, zu denen Sie bzw. Ihr Team sich derzeit nicht ausreichend informiert fühlen? Falls ja, geben Sie bitte an, welche dies sind.**

\*

Behindertengerechte Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung

Rechtliche Rahmenbedingungen

Perspektive der betroffenen Personen

Fördermittel und deren Beantragung

Konkrete Ansprechpartner (in der Region) für Beratung/Fördermöglichkeiten

Spezifisches zu bestimmten Behinderungsformen (z.B. körperlich, psychisch-seelisch, kognitiv)

Sonstiges, bitte benennen:

Nein, fühlen uns zu allen relevanten Themen ausreichend informiert

Kein Bedarf für Informationen

**Nun geht es um Beratungsangebote, bei denen Arbeitgeber individuelle Hilfestellung zu Fragen der Inklusion erhalten können.**

**Welche der folgenden Angebote bestimmter Institutionen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?**

\*

Inklusionsbezogenes Beratungsangebot für Arbeitgeber ...

des Integrationsamts des Landes Rheinland-Pfalz

der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)

der Bundesagentur für Arbeit (BA)

der Integrationsfachdienste (IFD), insbesondere "Berufsbegleitender Dienst (BBD)"

der Deutschen Rentenversicherung (bzgl. Wiedereinstieg oder Aus- und Weiterbildung)

der regionalen IHK bzw. HWK

Sonstiges, bitte benennen:

Keine bekannt

**Von welchen der folgenden Institutionen hat Ihr Unternehmen Ihrer Kenntnis nach in der Vergangenheit Beratung in Anspruch genommen oder nutzt sie gegebenenfalls derzeit?**

\*  
Inklusionsbezogenes Beratungsangebot für Arbeitgeber ...

<input type="checkbox"/> %ANSWER.24526095.53402091%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24526095.53402094%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24526095.53402097%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24526095.53402100%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24526095.54258486%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24526095.53402103%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24526095.53402115%
<input type="checkbox"/> Keine in Anspruch genommen
<input type="checkbox"/> Weiß nicht

**Sagen Sie uns nun bitte:**

**Welche der folgenden konkreten Fördermöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten Personen sind Ihnen grundsätzlich bekannt?**

* <input type="checkbox"/> Budget für Arbeit (Träger der Eingliederungshilfe)
<input type="checkbox"/> Eingliederungszuschuss für die Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Bundesagentur für Arbeit)
<input type="checkbox"/> Zuschuss für die Aus- oder Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen (Bundesagentur für Arbeit)
<input type="checkbox"/> Unterstützte Beschäftigung (Bundesagentur für Arbeit)
<input type="checkbox"/> Probebeschäftigung (Bundesagentur für Arbeit)
<input type="checkbox"/> Förderung von Inklusionsbetrieben (Integrationsamt Rheinland-Pfalz)
<input type="checkbox"/> Begleitende Hilfen im Arbeitsleben und darunter fallende verschiedene Fördermöglichkeiten (Integrationsamt Rheinland-Pfalz)
<input type="checkbox"/> Leistungen für beruflichen Wiedereinstieg und Aus- und Weiterbildung (Deutsche Rentenversicherung)
<input type="checkbox"/> Sonstiges, bitte benennen:  
<input type="checkbox"/> Keine bekannt

**Und welche folgenden Fördermöglichkeiten hat Ihr Unternehmen Ihrer Kenntnis nach in der Vergangenheit in Anspruch genommen oder nutzt sie derzeit?**

\*

<input type="checkbox"/> %ANSWER.24516660.53382690%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24516660.54261666%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24516660.53382858%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24516660.53382861%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24516660.54262323%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24516660.53383251%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24516660.53383248%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24516660.54045987%
<input type="checkbox"/> %ANSWER.24516660.53382873%
<input type="checkbox"/> Keine in Anspruch genommen
<input type="checkbox"/> Weiß nicht

**Gibt es bestimmte Gründe, warum Ihr Unternehmen in den letzten Jahren keine Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen hat?**

\*

<input type="checkbox"/> Interne Finanzierung von Maßnahmen
<input type="checkbox"/> Negative Erfahrungen in der Vergangenheit, z.B. Antragsablehnungen
<input type="checkbox"/> Kein Bedarf, da keine entsprechenden Maßnahmen
<input type="checkbox"/> Administrativer Aufwand zu hoch
<input type="checkbox"/> Keine für uns passenden Angebote
<input type="checkbox"/> Keine ausreichende Kenntnis über verfügbare Fördermöglichkeiten
<input type="checkbox"/> Sonstiges, bitte benennen: <hr/>
<input type="checkbox"/> Weiß nicht

## Insgesamt betrachtet: Wie würden Sie den Grad der Barrierefreiheit Ihres Unternehmens beurteilen?

\* Bitte wählen Sie für **A**, **B** und **C** aus, was Ihrer Meinung nach den jeweiligen Grad der Barrierefreiheit am besten beschreibt.

### Barrierefreiheit besteht ...

(nahezu) vollständig ⓘ weitgehend ⓘ lückenhaft ⓘ nicht ⓘ

**A. Physische Zugänglichkeit** von Gebäuden und Räumen für Menschen mit eingeschränkter Mobilität, Seh- oder Hörbehinderungen

	(nahezu) vollständig ⓘ	weitgehend ⓘ	lückenhaft ⓘ	nicht ⓘ
<b>A. Physische Zugänglichkeit</b> von Gebäuden und Räumen für Menschen mit eingeschränkter Mobilität, Seh- oder Hörbehinderungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>B. Anpassung von Arbeitsplätzen</b> , Maschinen und Geräten, damit sie für Menschen mit Behinderung nutzbar sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>C. Gestaltung von Kommunikationssystemen</b> und deren Inhalten, damit Menschen mit Behinderungen sie nutzen können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B. Anpassung von Arbeitsplätzen**, Maschinen und Geräten, damit sie für Menschen mit Behinderung nutzbar sind

**C. Gestaltung von Kommunikationssystemen** und deren Inhalten, damit Menschen mit Behinderungen sie nutzen können

## Verfügt Ihr Unternehmen im Bereich Inklusion über Zertifizierungen, Standards, Auszeichnungen oder Ähnliches?

\* Bitte markieren Sie Zutreffendes.

<input type="checkbox"/> DIN- oder EU-Normen zur Barrierefreiheit
<input type="checkbox"/> Zertifizierungen und Audits (z.B. ISO, audit berufundfamilie)
<input type="checkbox"/> Auszeichnungen und Preise (z.B. „Inklusionspreis für die Wirtschaft“, Landespreis Inklusion.Plus Rheinland-Pfalz etc.)
<input type="checkbox"/> Freiwillige Selbstverpflichtungen (z.B. „Charta der Vielfalt“)
<input type="checkbox"/> Anerkennung als Inklusionsunternehmen durch das Integrationsamt
<input type="checkbox"/> Sonstiges
<input type="checkbox"/> Nein, keine
<input type="checkbox"/> Weiß nicht

Bitte geben Sie hier - falls zutreffend - genauer an, über welche Zertifizierungen, Standards, Auszeichnungen oder Ähnliches Ihr Unternehmen verfügt:

---

Verschiedene Maßnahmen können unternehmensseitig ergriffen werden, um schwerbehinderte Menschen bzw. gleichgestellte Personen als neue Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu gewinnen. Welche der folgenden treffen für Ihr Unternehmen zu?



\*

- Barrierefreie Bewerbungsverfahren
- Ausschreibungen auf spezialisierten (inklusiven) Jobportalen/Stellenbörsen
- Gezielte Ansprache von Menschen mit Behinderungen in Stellenausschreibungen
- Teilnahme an speziellen Jobmessen mit Inklusionsschwerpunkt
- Zusammenarbeit mit Arbeitsagentur oder Integrationsfachdiensten ⓘ
- Zusammenarbeit mit Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) ⓘ
- Zusammenarbeit mit auf Inklusion spezialisierten Organisationen/Netzwerken ⓘ
- Sensibilisierung und Schulung von Personalverantwortlichen
- Sonstiges, bitte benennen:  

---
- Keine spezifischen Maßnahmen zu diesem Zweck
- Weiß nicht

### Welchen Stellenwert misst Ihr Unternehmen dem Einsatz digitaler Technologien (inkl. KI-Anwendungen) für die Inklusion schwerbehinderter Personen bei?

\*  
Bitte markieren Sie alle Aussagen, denen Sie zustimmen.

- Wir sehen in digitalen Tools, KI und anderen Technologien ein wesentliches Zukunftspotenzial, um Barrieren abzubauen und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen voranzutreiben.
- Wir investieren gezielt in digitale Lösungen, um die berufliche Teilhabe von schwerbehinderten Beschäftigten langfristig zu stärken.
- Wir sehen zwar Potenzial in Digitalisierung und KI für die Inklusion, fokussieren uns aber derzeit stärker auf andere (nicht-technische) Maßnahmen.
- Wir stehen dem Nutzen von digitalen Technologien für die Inklusion eher skeptisch gegenüber und setzen vor allem auf persönliche Unterstützung.
- Sonstiges, bitte benennen:
- Weiß nicht
- Keine Angabe

### Bietet Ihr Unternehmen inklusionsbezogene Informations- oder Schulungsmaßnahmen (z.B. Vorträge, Workshops, E-Learning etc.) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an? Wenn ja, zu welchen der folgenden Themen?

- \*  
 Inklusion allgemein
- Rechtliche Anforderungen
- Zusammenarbeit mit Personen mit Behinderung
- Sensibilisierung für die Perspektive der Personen mit Behinderung
- Inklusive Führung
- Sonstiges, bitte benennen:
- Wir bieten derzeit keine Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen an.
- Weiß nicht

**Welche der folgenden Indikatoren/Instrumente werden in Ihrem Unternehmen genutzt, um Inklusionsaktivitäten und deren Erfolg messbar zu machen?**

\*

Gesetzliche Beschäftigungsquote für Menschen mit Schwerbehinderung

Unternehmensinterne (selbst definierte) Inklusionsquote

Grad der erreichten Barrierefreiheit

Daten aus Mitarbeiterbefragungen

Feedback schwerbehinderter Beschäftigter

Auswertung der Bewerbungs- und Einstellungsprozesse schwerbehinderter Beschäftigter

Sonstige quantitative Indikatoren, bitte benennen:

Sonstige qualitative Indikatoren, bitte benennen:

Keine entsprechenden Indikatoren/Instrumente

Weiß nicht

**Ist Ihr Unternehmen Mitglied in Netzwerken oder ähnlichen Kooperationen zum Thema Inklusion?**

\*

Ja

Nein, aber Interesse/Absicht besteht

Nein, (derzeit) kein Interesse/Absicht

Weiß nicht

Keine Angabe

**Falls Antwort "Ja": um welche Netzwerke/Kooperationen zum Thema Inklusion handelt es sich?**

Bitte tragen Sie hier ein (freiwillige Angabe):

Bitte sagen Sie uns nun:

**In welchen der folgenden Bereiche wünschen Sie sich Verbesserungen, damit es zukünftig Ihrem Unternehmen noch besser gelingen könnte, schwerbehinderten Menschen und gleichgestellten Personen einen Arbeitsplatz zu bieten?**

\*  
Ich wünsche mir ...

mehr Angebote für Vernetzung und Austausch von successful practices

mehr Angebote zur Information und Schulung von Führungskräften und Beschäftigten

praxistauglichere Kontaktformate für das Matching von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden mit Schwerbehinderung

intensivere Kooperation mit Arbeitsagentur, Integrationsamt und anderen öffentlichen Stellen

bessere Möglichkeiten externer Beratung/Begleitung beim Einstellungsprozess

bessere Möglichkeiten externer Beratung/Begleitung während des Beschäftigungsverhältnisses

bessere Information zu Förderprogrammen und finanziellen Zuschüssen

ausgebaut oder passendere Förderprogramme

einfachere/schnellere Verwaltungsprozesse im Zusammenhang mit Förderungen/Zuschüssen

praxisgerechtere Ausbildungen von Menschen mit Schwerbehinderung

anderes (bitte im Textfeld unten angeben)

Kein Bedarf für Verbesserungen

Weiß nicht

**Hier können Sie gerne weitere Punkte benennen oder Ihre Anliegen präzisieren:**

## **Herzlichen Dank für Ihre Antworten!**

Zu statistischen Zwecken erbitten wir von Ihnen nun noch einige ergänzende freiwillige Angaben.

### In welcher Branche ist Ihr Unternehmen (schwerpunkt- mäßig) tätig?

Bitte wählen Sie aus:

- Land- und Forstwirtschaft
- Verarbeitendes Gewerbe (Industrie)
- Baugewerbe
- Handel
- Energie- und Wasserversorgung
- Transport/Logistik
- Gastgewerbe
- Handwerk
- Information und Kommunikation
- Wissenschaftl./technische/unternehmensbezogene Dienstleistungen
- Sonstige Dienstleistungen
- Immobilienwirtschaft
- Gesundheitswesen
- Sonstiges
- Keine Angabe

### Wie viele sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind in Ihrem Unternehmen angestellt?

- Unter 20 Beschäftigte
- 20-39
- 40-99
- 100-249
- 250-499
- 500-999
- 1.000-2.499
- 2.500-4.999
- Über 5.000 Beschäftigte
- Keine Angabe

### Wie viele Menschen mit festgestellter Schwerbehinderung und gleichgestellte Personen sind aktuell ca. in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

Bitte wählen Sie die passende Kategorie.

<input type="radio"/> Keine Person
<input type="radio"/> 1-4 Personen
<input type="radio"/> 5-9 Personen
<input type="radio"/> 10-19 Personen
<input type="radio"/> 20-29 Personen
<input type="radio"/> 30-39 Personen
<input type="radio"/> 40-49 Personen
<input type="radio"/> 50-75 Personen
<input type="radio"/> 76-100 Personen
<input type="radio"/> Mehr als 100 Personen
<input type="radio"/> Weiß nicht
<input type="radio"/> Keine Angabe

### In welchem Bereich sind Sie tätig?

Mehrfachauswahl möglich

<input type="checkbox"/> Geschäftsführung
<input type="checkbox"/> Personal / Human Resources (HR)
<input type="checkbox"/> Unternehmenskommunikation
<input type="checkbox"/> Nachhaltigkeit/CSR
<input type="checkbox"/> Anderer Unternehmensbereich (z. B. Produktion, Marketing, Vertrieb, IT etc.)
<input type="checkbox"/> Inklusion/Diversity (-Beauftragte/r)
<input type="checkbox"/> Betriebsrat
<input type="checkbox"/> Schwerbehindertenvertretung
<input type="checkbox"/> Sonstiges
<input type="checkbox"/> Keine Angabe

### Auf welcher Führungsebene sind Sie tätig?

Oberste Führungsebene (Unternehmensleitung)

Leitung Unternehmensbereich

Führungskraft innerhalb eines Unternehmensbereichs

Mitarbeiter/in ohne Führungsverantwortung

Sonstiges

keine Angabe

### In welcher Art von Region ist Ihr Unternehmen (ggf. Hauptsitz) ansässig?

Großstadt (> 100.000 Ew.) / Oberzentrum

Verdichteter Raum im Umland von Großstadt/Ballungsraum

Ländlicher Raum (größere Entfernung zu nächster Großstadt)

Sonstiges:

Keine Angabe

### Möchten Sie abschließende Anmerkungen zum Untersuchungsthema hinzufügen?

Bitte tragen Sie hier ein:

Ihren Fragebogen mit Ihren Antworten können Sie sich jetzt hier für Ihre Dokumentationszwecke ausdrucken:

[Download Ihres Fragebogens](#)

### Herzlichen Dank für Ihren wertvollen Beitrag!

Als Dank für Ihre Zeit und Expertise möchten wir Ihnen nach erfolgreicher Auswertung einen **exklusiven Report mit zentralen Ergebnissen** zur Verfügung stellen.

Wenn Sie daran Interesse haben, geben Sie bitte auf der Homepage des Instituts für Management und Innovation (Hochschule Ludwigs-hafen) eine Mailadresse an:

<https://imi.hwg-lu.de/mailkontakt-unternehmensumfrage-inklusion->

am-arbeitsplatz/

Die angegebene Adresse wird separat von den Umfrageergebnissen gespeichert, nur für den Zweck des Versands genutzt und anschließend gelöscht.

Vielen Dank!



Hochschule  
für Wirtschaft und Gesellschaft  
Ludwigshafen

Unternehmensumfrage zur Inklusion am Arbeitsplatz  
in Rheinland-Pfalz

Der Fragebogen ist fertig beantwortet, Sie können dieses Fenster nun schließen.

Wir bedanken uns nochmals sehr herzlich für Ihren Beitrag zur Erforschung der Inklusion im Mittelstand!

Die Ergebnisse werden zum Abschluss des Projekts der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Besuchen Sie dazu gerne unsere Website.

Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen  
Institut für Management und Innovation (IMI)  
Ernst-Boehe-Str. 4 | 67059 Ludwigshafen am Rhein  
Tel.: +49 (0)621 / 5203 - 259  
<https://imi.hwg-lu.de>



Hochschule  
für Wirtschaft und Gesellschaft  
Ludwigshafen

Unternehmensumfrage zur Inklusion am Arbeitsplatz  
in Rheinland-Pfalz



Institut für Management und Innovation (IMI)  
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

Ernst-Boehe-Straße 4 - 6  
67059 Ludwigshafen am Rhein

<https://imi.hwg-lu.de/>

