

Business Case Inklusion

Wirtschaftliches Potenzial & Erfolgsfaktoren

Viele Unternehmen stehen noch **am Anfang**, wenn es um die **gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt** geht. Oft wird Inklusion dabei als soziales Engagement statt als wirtschaftliche Chance gesehen. Dieses Factsheet zeigt, welche **Vorteile** ein **inklusives Arbeitsumfeld** bietet – und wie Unternehmen **Inklusion erfolgreich** in die Praxis umsetzen können.

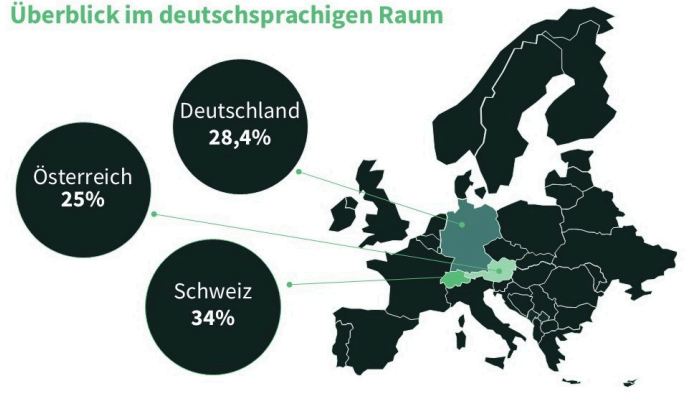


Warum sind Menschen mit Behinderungen eine relevante Zielgruppe?

- Jede **4. Person in der EU** lebt aktuell mit einer Behinderung.
- Ein Großteil der Behinderungen ist **nicht sichtbar** - neben Mobilitätseinschränkungen und Sinnesbehinderungen sind hier auch psychische Erkrankungen, chronische Erkrankungen, Lern- und kognitive Behinderungen sowie Neurodivergenzen eingeschlossen.
- Arbeitslose Menschen mit Behinderung weisen **sehr gute Qualifikationen** und im Vergleich zu arbeitslosen Menschen ohne Behinderung **häufiger eine abgeschlossene berufliche Ausbildung** auf - sie sind also ein großer Talentepool bei der Suche nach Arbeitskräften.
- Maßnahmen zum Abbau von Barrieren lohnen sich neben Menschen mit Behinderungen auch für **viele weitere Zielgruppen** (ältere Menschen, Familien, etc.). Dieser Effekt wird als Curb Cut Effekt bezeichnet.

Anteil von Menschen mit Behinderungen

Überblick im deutschsprachigen Raum



Quellen: Barrierefrei Magazin (2025), BMSGPK/Statistik Austria (2024), Bundesagentur für Arbeit (2025), Europäischer Rat (2025), Eurostat (2025)

Welche Vorteile entstehen durch Inklusion im Unternehmen?



Wirtschaftliches Potenzial

- Reduktion von **Ausgleichszahlungen** gemäß dem österreichischen Behinderteneinstellungsgesetz (pro 25 Mitarbeitenden ist 1 Person mit anerkannter Behinderung anzustellen)
- **Steuerentlastungen** durch Einsparung von Lohnnebenkosten (u.a. Eingliederungsbeihilfe AMS oder Inklusionsförderung bzw. Entgeltzuschuss Sozialministerium Service)
- **Förderungen** für ein inklusives Arbeitsumfeld (u.a. Inklusion und Behindertenhilfe der Bundesländer, Anpassung von Arbeitsplätzen durch SMS/ÖGK/PV)



Rechtliche Perspektive

- Erfüllung der gesetzlichen **Beschäftigungspflicht** von Menschen mit Behinderungen (siehe wirtschaftliches Potenzial)
- Inklusion als relevantes Thema der **Berichterstattung** im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bzw. in den dort enthaltenen European Sustainability Reporting Standards (ESRS)
- Abbau von Barrieren für Kund*innen mit Behinderungen gemäß European Accessibility Act bzw. österreichischem **Barrierefreiheitsgesetz**, insbesondere bei **digitalen Produkten** und Services



Unternehmenskultur

- Höhere **Kooperation** und **Produktivität** in einer inklusiven Unternehmenskultur
- Stärkerer **Zusammenhalt** in Teams
- Hohe **Problemlösungskompetenz** in diversen Teams und insbesondere in Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen
- Sicherstellung von **Bindung** und Loyalität
- Stärkere **Innovationskraft** durch Perspektivenvielfalt
- Höhere **Zufriedenheit** durch Teilhabe, Selbstwirksamkeit und Stärken-Orientierung
- Wertsteigerung des Unternehmens durch **Imageverbesserung**

Rahmenbedingungen für Inklusion in Unternehmen

Ob und wie Inklusion gelingt, hängt stark vom Umfeld ab, in dem Unternehmen agieren. **Gesetzliche Vorgaben, politische Initiativen und wirtschaftliche Anreize** schaffen wichtige Leitplanken – oft sind sie der Ausgangspunkt für erste Maßnahmen. Ebenso prägend ist die **Unternehmenskultur**: Wo **Vielfalt und Offenheit** bereits fest verankert sind, kann Inklusion langfristig wachsen. Besonders wirkungsvoll ist schließlich die **persönliche Haltung von Führungskräften**. Wenn Inklusion zur Herzensangelegenheit im Top-Management wird, steigen die Chancen auf eine nachhaltige Verankerung im Unternehmen deutlich.



Erfolgsfaktoren für Inklusion

Auf Basis der Analyse eines umfangreichen Datensatzes mit über 4.000 Einzel-Datenpunkten aus strategischen Beratungsprojekten von myAbility der letzten zehn Jahre konnten folgende Erfolgsfaktoren für Inklusion abgeleitet werden:

Strategie

Unternehmen, die Inklusion strategisch verankern, weisen einen allgemein höheren Reifegrad hinsichtlich Inklusion auf.

Eine spezifische Inklusionsstrategie oder die Verankerung von Inklusion in einer übergeordneten Diversity-Strategie erhöht zunächst die **Sichtbarkeit** des Themas im Unternehmen – sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Kund*innen. Darüber hinaus bildet eine Strategie die Basis für eine klare Definition von **Zielen und Maßnahmen** sowie von entsprechenden **Kennzahlen** zur Messung des Erfolgs.

Recruiting

Inklusives Recruiting hat positive Auswirkungen auf den allgemeinen Reifegrad von Unternehmen im Bereich Inklusion.

Wenn bereits im Recruiting inklusive Maßnahmen fehlen, reduziert dies die **Chance auf eine Beschäftigung**. Unternehmen, die hingegen inklusives Recruiting systematisch und proaktiv umsetzen, profitieren erheblich, u.a. von Maßnahmen zur **Optimierung der Barrierefreiheit**. Neben dem unmittelbaren Nutzen für Bewerber*innen wirkt sich inklusives Recruiting auf die Zusammenarbeit insgesamt aus.



Quote als Indikator?

Ein vielfach genutzter Indikator für die Inklusion in Unternehmen ist die **Beschäftigungsquote** von Menschen mit Behinderungen bzw. die Erfüllung einer gesetzlichen Beschäftigungspflicht.

Tatsächlich bildet die Quote jedoch nur bedingt die Quantität und Qualität inklusiver Maßnahmen ab. Die bloße Erfüllung oder Übererfüllung der Quote **bedeutet also nicht automatisch**, dass ein Unternehmen **inklusiv handelt** oder nachhaltige Strukturen geschaffen hat.

Maßgeblich für gelebte und gefühlte Inklusion sind stattdessen proaktive, strukturierte und ganzheitliche Bemühungen, etwa spezielle **Ansprechpersonen**, gezielte **Rekrutierungsaktivitäten** sowie **Mitarbeiter*innen-Netzwerke** (Employee Resource Groups, ERGs), die kontinuierlichen Austausch ermöglichen und fördern.



Tipps

- ✓ **Mutig sein und Commitment einholen:** Da verbindliche Bekenntnisse auf Führungsebene eine effektivere und umfassendere Umsetzung inklusiver Maßnahmen ermöglichen, sollte ein klares Commitment des Top-Managements eingeholt werden.
- ✓ **Ist-Zustand feststellen und analysieren:** Ein Überblick zu Prozessen, Abteilungen und Standorten kann sichtbar machen, was bereits gut funktioniert und wo Potenziale bestehen. Auf dieser Basis können konkrete und messbare Ziele formuliert und kurz- sowie langfristige Maßnahmen definiert werden.
- ✓ **Vernetzung und Allies finden:** Parallel zur operativen Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen ist es wichtig, gezielten Austausch zu fördern. Interne Verbündete können maßgeblich dazu beitragen, dass Maßnahmen nachhaltiger und breiter verankert werden.

Quelle: myAbility (2025)

myAbility

Unterstützt von



Eine Publikation von:
respACT austrian business council for sustainable development
Wiedner Hauptstraße 24/11
1040 Wien
www.respect.at
und
myAbility Social Enterprise GmbH
Kärntner Ring 12/2b, 1010 Wien
www.myAbility.org

Quellen:
Alemany, L./Vermeulen, F. (2023). Disability as a Source of Competitive Advantage. In: Harvard Business Review 07-08/2023.
Barrierefrei Magazin (2025). Der Curb-Cut-Effekt. [Link](#)
Bundesagentur für Arbeit (2025). Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024
Europäischer Rat (2025). Fakten und Zahlen zum Thema Behinderung in der EU. [Link](#)
Eurostat (2025): Grad der Behinderung (Aktivitätseinschränkungen) nach Geschlecht, Alter und Einkommensquintil.
Li & Tang (2022): Inclusive Leadership and Innovative Performance: A Multi-Level Mediation Model of Psychological Safety.
myAbility (2025): Datenbasierte Erfolgsfaktoren für Inklusion. Download unter: <https://www.myability.org/wissen/downloads/>
Ostergaard & Timmermans (2023): Workplace diversity and innovation performance: current state of affairs and future directions.