



Wirkungsbericht 2026

myAbility Social Enterprise GmbH

Kärntner Ring 12/2b, 1010 Wien

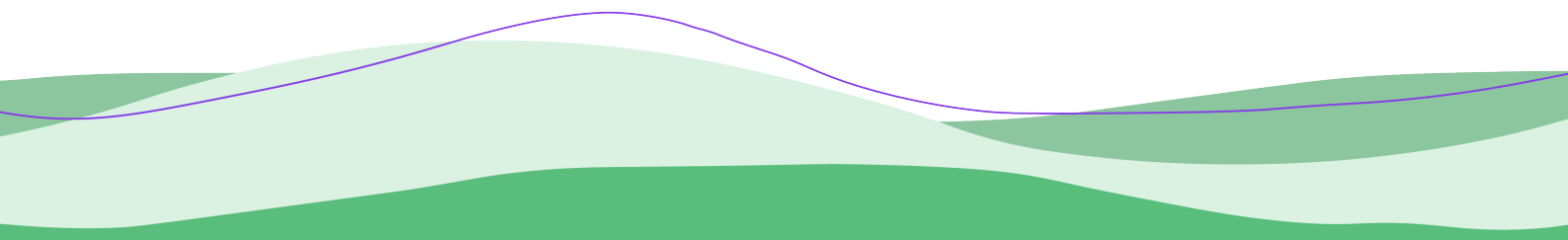
Handelsgericht Wien, FN 411924x | ATU68595601

www.myAbility.org

© 2026. myAbility. Alle Rechte vorbehalten.

Wirkungsbericht

2026





Inhalt

1. Einleitung.....	3
1.1. Über myAbility.....	3
2. Gesellschaftliches Problem und Lösungsansatz.....	4
2.1. Das gesellschaftliche Problem.....	4
2.2. Bisherige Lösungsansätze	5
2.3. Unser Lösungsansatz	5
3. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen	6
3.1. Eingesetzte Ressourcen (Input).....	7
3.2. Erbrachte Leistungen (Output).....	7
3.3. Erreichte Wirkungen (Outcome).....	9
3.4. Erreichte Wirkungen nach Produktbereichen (Outcome).....	10
3.5. Maßnahmen zur begleiteten Evaluation und Qualitätssicherung.....	17
4. Planung und Ausblick.....	17
4.1. Planung und Ziele	17
4.2. Einflussfaktoren, Chancen und Risiken.....	18
5. Organisation und Netzwerke	19
5.1. Organisationsstruktur.....	19
5.2. Wegbegleiter:innen und Netzwerke	20
5.3. Publikationen	22
5.4. Auszeichnungen	23
5.5. Presse und Bühnenpräsenz	25
5.6. Kampagnenarbeit Positively Purple.....	27
6. Impressum	28



1. Einleitung

myAbility ist ein österreichisches Social Enterprise mit der Vision einer chancengerechten und barrierefreien Gesellschaft. Seit ca. 12 Jahren arbeiten wir daran, Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Wirtschaft systematisch zu stärken und nachhaltig zu verankern.

Menschen mit Behinderungen machen rund ein Drittel der Bevölkerung im deutschsprachigen Raum aus ([Eurostat, 2026](#)). Dennoch sind sie am Arbeitsmarkt weiterhin deutlich benachteiligt. Strukturelle Barrieren, fehlende Barrierefreiheit und geringe strategische Verankerung von Inklusion in Unternehmen führen zu höherer Arbeitslosigkeit, geringeren Einkommenschancen und erhöhter Armutsgefährdung ([Statistik Austria, 2026](#)). Gleichzeitig bleiben Potenziale für Unternehmen ungenutzt.

Mit diesem Wirkungsbericht zeigen wir, welchen Beitrag myAbility zur Förderung von Inklusion und Barrierefreiheit in der Wirtschaft leistet. Wir legen dar, welches gesellschaftliche Problem wir adressieren, wie unser Lösungsansatz aussieht und welche Wirkungen wir mit unseren Leistungen erzielen. Der Bericht orientiert sich am Social Reporting Standard und verfolgt das Ziel, Wirkung transparent und nachvollziehbar darzustellen.

An diesem Bericht haben folgende Personen mitgewirkt: Antonia Cichocki, Anna Herzog-Lauks, Bettina Hillebrand, Sophia Neuwirth, Tania Pilz. Besonderer Dank gilt zusätzlich dem Zentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Impact der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien, mit dem wir 2023 im Rahmen des Innovationsscheck der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) an der Erstellung des myAbility Wirkungsmodells gearbeitet haben.

1.1. Über myAbility

myAbility wurde 2014 als myAbility Social Enterprise GmbH gegründet. Die Wurzeln des Unternehmens reichen bis 2009. Ein zentraler Bestandteil unserer Organisation ist gelebte Inklusion – rund die Hälfte der Mitarbeitenden von myAbility sind Menschen mit Behinderungen. Diese Perspektiven fließen direkt in die Entwicklung unserer Produkte, Dienstleistungen und Beratungsansätze ein.

myAbility versteht Behinderung im Sinne des sozialen Modells. Nicht individuelle Beeinträchtigungen sind das Problem, sondern gesellschaftliche, organisatorische und strukturelle Barrieren. Inklusion bedeutet für uns daher, Systeme, Prozesse und Kulturen so zu gestalten, dass Vielfalt als Normalität mitgedacht wird. Unser Ansatz verbindet soziale Wirkung mit wirtschaftlicher Logik. Wir arbeiten vorrangig mit Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes zusammen und zeigen auf, dass Inklusion und Barrierefreiheit nicht nur gesellschaftlich notwendig, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll sind.

2. Gesellschaftliches Problem und Lösungsansatz

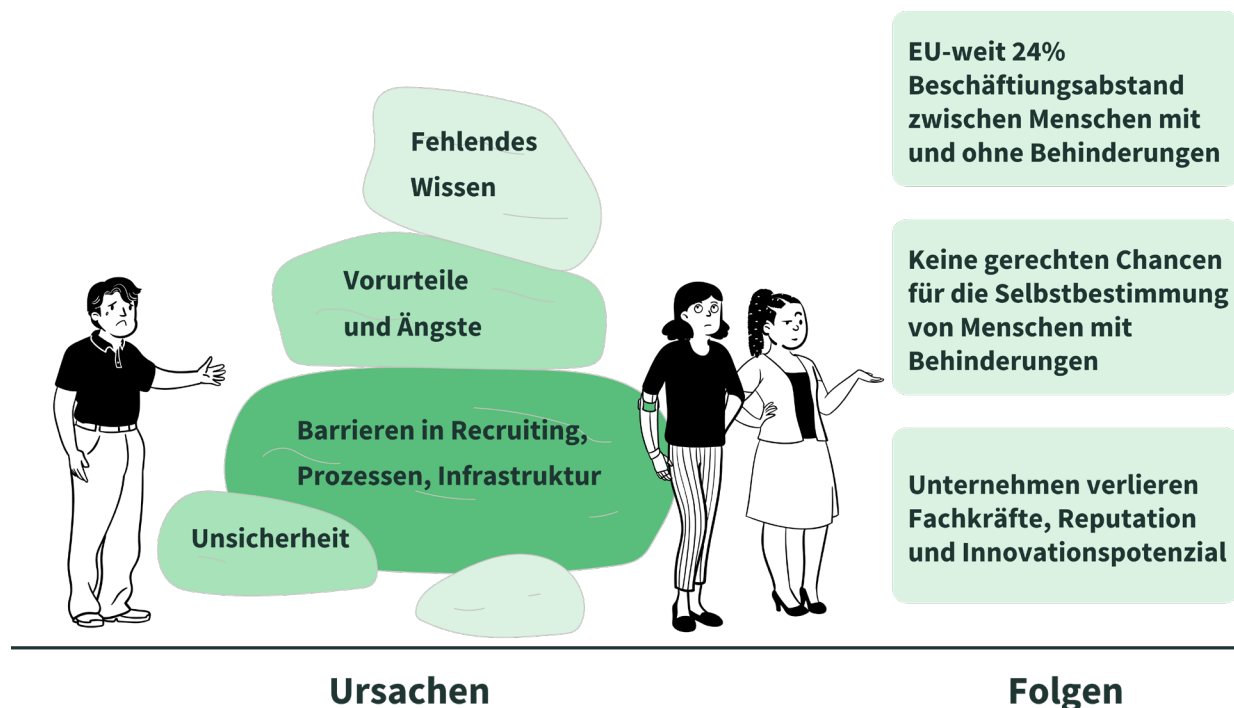
2.1. Das gesellschaftliche Problem

Menschen mit Behinderungen werden am Arbeitsmarkt weiterhin systematisch benachteiligt. Barrieren im Recruiting, in Arbeitsprozessen, in der digitalen und baulichen Infrastruktur, aber vor allem auch fehlendes Wissen, unbewusste Vorurteile und Unsicherheit, z.B. über regulatorische Bestimmungen., erschweren Zugang, Verbleib und beruflichen Aufstieg.

Behinderung wird außerdem seltener als andere Diversitätsdimensionen in Steuerungsprozesse integriert. Wir führen das unter anderem auf das Fehlen verlässlicher und handlungsleitender Daten zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen zurück. Inklusion bleibt dadurch häufig punktuell, projektbezogen oder kommunikativ, jedoch nicht strukturell verankert.

Die Folgen sind erheblich:

- Der Beschäftigungsabstand zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen liegt EU-weit weiterhin bei rund 24 Prozentpunkten ([Eurostat, 2024](#)).
- Menschen mit Behinderungen erhalten am zweiten Arbeitsmarkt keine gerechten Chancen für Selbstbestimmung und sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung betroffen ([Statistik Austria, 2026](#)).





2.2. Bisherige Lösungsansätze

Ansätze für mehr Inklusion am Arbeitsmarkt finden sich sowohl im gemeinnützigen als auch im gewinnorientierten Bereich. Gemeinnützige Organisationen setzen vor allem bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen an, etwa durch Beratung, Qualifizierung oder Begleitung beim Berufseinstieg. Diese Arbeit ist zentral, reicht aber allein nicht aus, wenn die strukturellen Barrieren in Unternehmen bestehen bleiben.

Im gewinnorientierten Bereich bieten viele Beratungen Leistungen zu Diversity, Equity und Inclusion (DEI) an. Diese sind meist breit angelegt und decken mehrere Diversitätsdimensionen ab. Der Fokus auf Behinderung geht dabei jedoch häufig verloren oder wird nachrangig behandelt.

2.3. Unser Lösungsansatz

Unser Ziel ist es, Inklusion langfristig in Unternehmen zu verankern. Grundlage dafür ist ein Wirkungsverständnis auf Basis des sozialen Modells von Behinderung. Behinderung entsteht demnach durch Barrieren in Umwelt, Strukturen und Einstellungen. Inklusion bedeutet daher, diese Barrieren systematisch zu identifizieren und abzubauen.

Unsere Angebote gliedern sich in drei miteinander verbundenen Bereichen. In allen drei adressieren wir Unternehmen und Menschen mit Behinderungen direkt.

1. Employment und Karriere:

Über unsere Jobplattform **myAbility.jobs** und das **myAbility Talent® Programm** schaffen wir konkrete Zugänge zu qualitativollen Job- und Karrierechancen. myAbility.jobs ist die größte Jobplattform für Menschen mit Behinderung im deutschsprachigen Raum. Jobsuchende finden hier Stellen bei Unternehmen, die Inklusion bewusst und konsequent angehen. Unternehmen stärken gleichzeitig ihr inklusives Employer Branding und gewinnen Zugang zu qualifizierten Talenten. Die myAbility Talent® Programme bringen Menschen mit Behinderungen und Unternehmen gezielt zusammen. Sie umfassen unter anderem Job Coachings, Job Shadowings und Vernetzungstreffen.

2. Beratung und Training:

Wir begleiten Unternehmen bei der Umsetzung von Inklusion und Barrierefreiheit in internen wie externen Prozessen. Dazu gehören **Sensibilisierungstrainings**, vertiefende Trainings zu spezifischen Themen sowie **Audits** und die Weiterentwicklung **digitaler und baulicher Barrierefreiheit**. Ergänzend führen wir Status Quo Analysen von Prozessen durch und **beraten strategisch**. Ziel ist es, Inklusion langfristig strukturell in Organisationen zu verankern.

3. Wirtschaftsforum:

Das **myAbility Wirtschaftsforum** ist ein Unternehmensnetzwerk mit über 100



Mitgliedern im deutschsprachigen Raum. Wir fördern Austausch und Peer Learning durch verschiedene Formate, und unterstützen die gemeinsame Weiterentwicklung der Inklusionspraxis. Das Teilen von Erfahrungen stärkt die Wirkung über einzelne Organisationen hinaus. Zusätzlich bringen wir zentrale Themen rund um Inklusion und Barrierefreiheit in politische und gesellschaftliche Diskussionen ein.

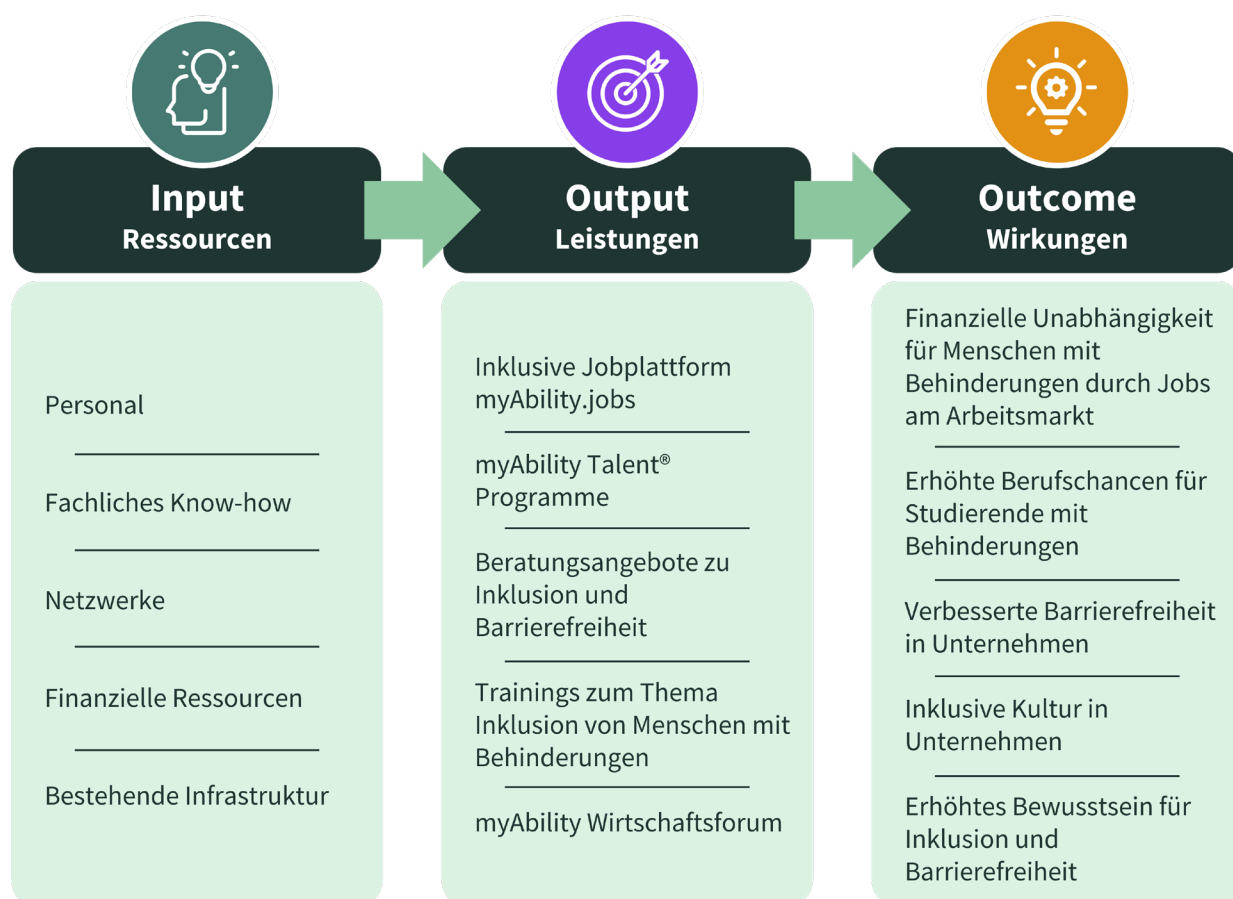
So entstehen Wirkungen auf mehreren Ebenen: bei Einzelpersonen, in Organisationen und langfristig im Wirtschaftssystem.

3. Ressourcen, Leistungen und Wirkungen

Die Wirkung von myAbility basiert auf einer klaren Wirkungslogik. Dafür wurde 2023 mit dem Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Impact der WU Wien ein fundiertes, produktübergreifendes Wirkungsmodell erarbeitet. Ausgehend von den eingesetzten Ressourcen (Input) erbringt myAbility konkrete Leistungen (Output), wie oben beschrieben. Diese führen zu messbaren Veränderungen bei den Zielgruppen (Outcome), beispielsweise zu mehr Wissen über Inklusion, konkreten Maßnahmen in Unternehmen oder verbesserten Karrierechancen für Menschen mit Behinderungen. Langfristig tragen diese Veränderungen zu einer inklusiveren Wirtschaft und Gesellschaft bei (Impact).

Konkret bedeutet dies bei myAbility folgendes:

- **Input:** Personal, fachliches Know-how, Netzwerke, finanzielle Ressourcen sowie die bestehende Infrastruktur
- **Output:** Inklusive Jobplattform, myAbility Talent Programme, Beratungsangebote zu Inklusion und Barrierefreiheit, Trainings zum Thema Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie das Wirtschaftsforum als Netzwerkformat; Messbare Outputs: Anzahl inklusiver Stellenanzeigen auf der Jobplattform, Anzahl teilnehmender Personen an Programmen, Anzahl durchgeführter Beratungsprojekte und Trainings, Anzahl an Veranstaltungen
- **Outcome:** Finanzielle Unabhängigkeit für Menschen mit Behinderungen durch Jobs am ersten Arbeitsmarkt, erhöhte Berufschancen für Studierende mit Behinderungen, verstärkte Barrierefreiheit in Unternehmen, inklusive Unternehmenskultur; Impact: Der Arbeitsmarkt wird inklusiv, gesellschaftliche Teilhabe für alle, gesteigertes Bewusstsein in der Bevölkerung durch talentierte Role Models, veränderter Blick auf Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft



3.1. Eingesetzte Ressourcen (Input)

Die Umsetzung der Leistungen von myAbility basiert maßgeblich auf der Expertise und dem Engagement unseres interdisziplinären Teams. In den Jahren 2024 und 2025 beschäftigte myAbility durchschnittlich 50 Mitarbeitende, was 38,15 Vollzeitäquivalenten (FTE) entspricht. Davon gab im Schnitt die Hälfte der Mitarbeitenden im Rahmen einer freiwilligen Selbsteinschätzung an, mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung – unabhängig eines festgestellten Grades der Behinderung – zu leben.

Die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen sind damit ein zentraler Bestandteil unserer Organisation und fließen direkt in die Entwicklung und Umsetzung unserer Leistungen ein.

3.2. Erbrachte Leistungen (Output)

Um den Output regelmäßig zu messen, nutzen wir Dashboards in allen Teams, in denen die Anzahl an durchgeführten Projekten und Veranstaltungen, verkauften Produkten, sowie die Anzahl an Teilnehmer:innen bzw. erreichten Personen festgehalten werden.



Im Berichtszeitraum **2024 und 2025** wurden unter anderem folgende Leistungen erbracht:

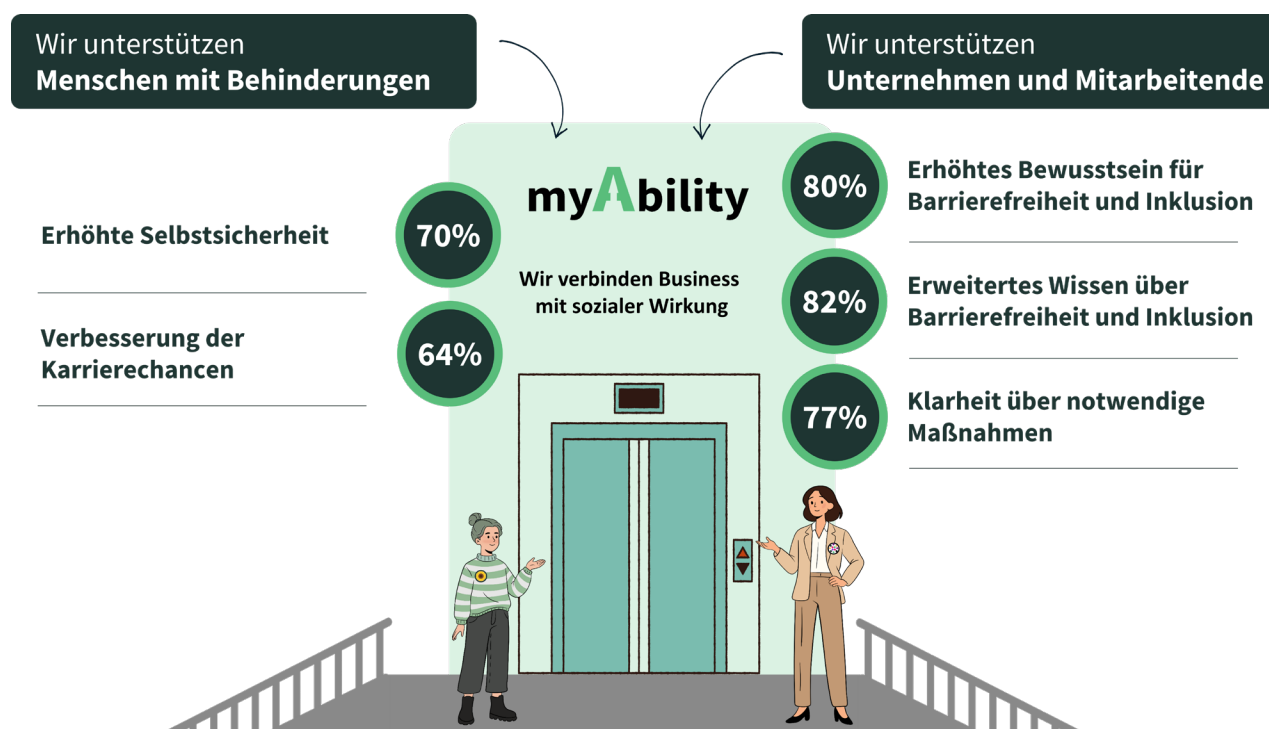
Überblick Input und Output	2024 und 2025
Input: Ressourcen	
Mitarbeitende	50
Vollzeitäquivalente (FTE)	38,15
Mitarbeitende mit Behinderungen	50 %
Output: Leistungen	
Trainings	409
Trainings-Teilnehmer:innen	7.512
Beratungsprojekte	100
Erreichte Personen durch Beratungsprojekte	1.506
Mitglieder Wirtschaftsforum Österreich und Schweiz	110
Veranstaltungen	34
Veranstaltungs-Teilnehmer:innen	3.440
Talent Programme	8
Talents	215
Partnerunternehmen Talent Programme	76
Jobpostings auf myAbility.jobs	78.130

Diese Leistungen bilden die Grundlage für die in den folgenden Kapiteln dargestellten Veränderungen bei unseren Zielgruppen.

3.3. Erreichte Wirkungen (Outcome)

Wir nutzen verschiedene Evaluationsmethoden für die Wirkungsmessung unserer Leistungen. Dazu zählen Prä- und Post-Erhebungen, mit denen Veränderungen vor und nach Maßnahmen gemessen werden, einmalige Befragungen zu einzelnen Angeboten sowie qualitative Feedbackfragen, die vertiefende Einblicke in Erfahrungen und wahrgenommene Veränderungen geben.

Zusammenfassend haben wir übergeordnete Wirkungen für die Zielgruppen Menschen mit Behinderungen sowie Unternehmen und Mitarbeitende formuliert:



Die Ergebnisse der übergeordneten Wirkungen zeigen eine hohe Zustimmung zur Zielerreichung in zentralen Dimensionen. Bei Menschen mit Behinderungen liegt die Zustimmung im Bereich **erhöhter Selbstsicherheit** bei 70 %, während die **Verbesserung der Karrierechancen** mit 64 % bewertet wird.

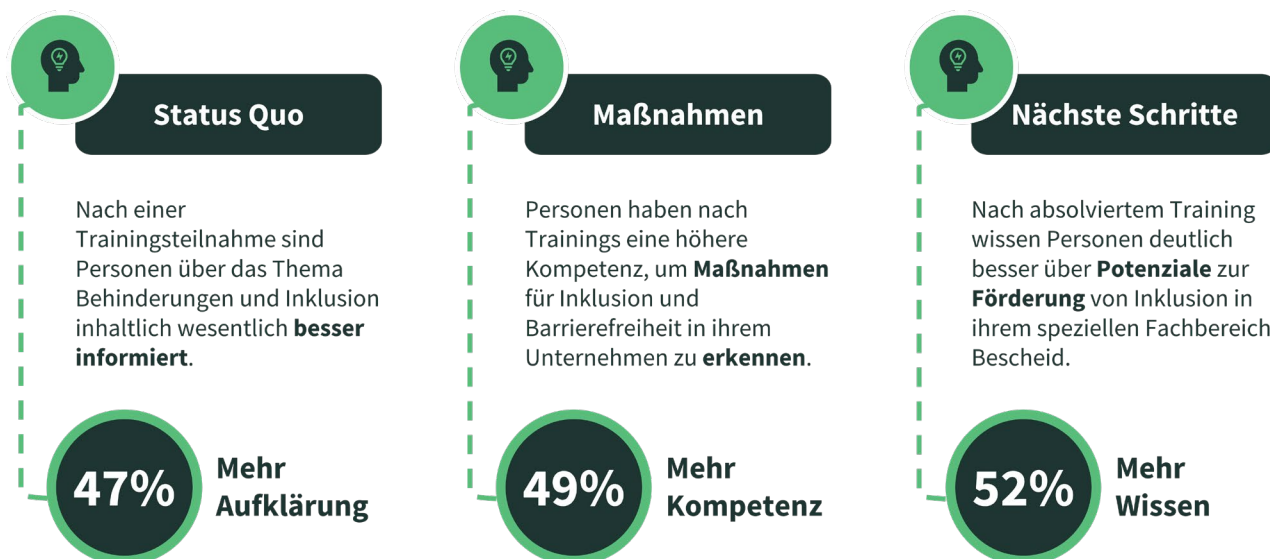
Bei Unternehmen und Mitarbeitenden zeigt sich ebenfalls eine klare Wirkung: Die Zustimmung zum **erhöhten Bewusstsein für Inklusion und Barrierefreiheit** liegt bei 80 % sowie beim **erweiterten Wissen zu diesen Themen** bei 82 %. Auch die **Klarheit über notwendige Maßnahmen** wird mit 77 % deutlich positiv bewertet.

3.4. Erreichte Wirkungen nach Produktbereichen (Outcome)

In diesem Abschnitt werden die erzielten Wirkungen unserer Angebote nach Produktbereich aufgegliedert.

Trainings

Unsere Trainings zielen insbesondere darauf ab, Wissen, Handlungssicherheit und fachliche Kompetenz im Umgang mit Inklusion und Behinderung zu stärken. Die Ergebnisse zeigen deutlich positive Veränderungen:



würden unser Training
ihren Kolleg:innen
weiterempfehlen.



Stimmen von Trainings-Teilnehmer:innen:

Ich fand den Vortrag sowie die Sensing Journey total spannend. Wir konnten viel Neues dazulernen, was uns in unserem Job weiterhelfen wird.



Ein sehr gutes Training und ein wirklicher Augenöffner. Hier wurde auch wieder klar, dass Sprache Welten kreiert. Danke für den Reminder, hier besonders darauf zu achten. Toll auch die drei Expert:innen in eigener Sache. Sehr wertvoll. Ich teile mein Wissen gerne mit meinen Kolleg:innen, damit auch hier eine Sensibilisierung stattfinden kann.

Ich finde es top, was myAbility macht, und die Schulung war das erste Mal, wo ich die aktiven Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz verstanden habe.



Solutions (Strategieberatung)

Die strategischen Beratungsprojekte unterstützen Unternehmen dabei, Inklusion systematisch zu analysieren, konkrete Maßnahmen abzuleiten und diese zu priorisieren. Die Befragungen zeigen folgende, maßgeblich positive Veränderungen:



Stimme eines Projektverantwortlichen auf Unternehmensseite:



Durch die Zusammenarbeit mit myAbility und den Einsatz des DisAbility Kompass konnten wir Inklusion in unserem Bereich strukturiert und strategisch weiterentwickeln. Die fundierte Analyse hat uns geholfen, konkrete Handlungsfelder zu identifizieren und realistische, wirksame Ziele zu formulieren. Daraus ist ein klarer Aktionsplan entstanden, der bereits erste Umsetzungserfolge zeigt und auch über unseren Bereich hinaus Wirkung entfaltet.

Bernd Schramm

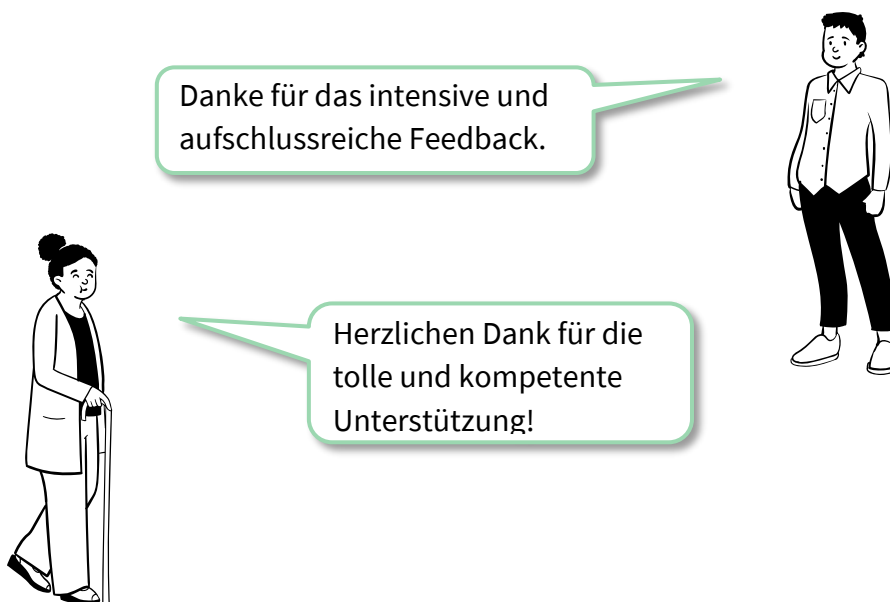
Programmleiter Inklusion von Menschen mit Behinderungen
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Accessibility (digitale und bauliche Barrierefreiheit)

In der Accessibility-Beratung geht es darum, Anforderungen hinsichtlich digitaler und baulicher Barrierefreiheit aufzuzeigen, den Stand der Aktivitäten zu beurteilen und Optimierungspotenziale aufzuzeigen sowie zu realisieren. Die Erhebungen zeigen große Verbesserungen:



Stimmen von Projektverantwortlichen auf Unternehmensseite:



Wirtschaftsforum

Das myAbility Wirtschaftsforum vernetzt Unternehmen, die sich aktiv mit Inklusion beschäftigen, und fördert den Wissenstransfer durch unterschiedliche Formate. Die Befragungen zeigen:



Netzwerk

Nach Veranstaltungen des Wirtschaftsforums geben Personen an, sich **Teil eines Netzwerks** an gleichgesinnten Akteuren und Akteurinnen zu fühlen.

84%

Sehr hohe Zustimmung



Erkenntnisse

Teilnehmende der Veranstaltungen berichten, **Erkenntnisse** aus den Veranstaltungen **im eigenen Unternehmen kommuniziert** zu haben.

94%

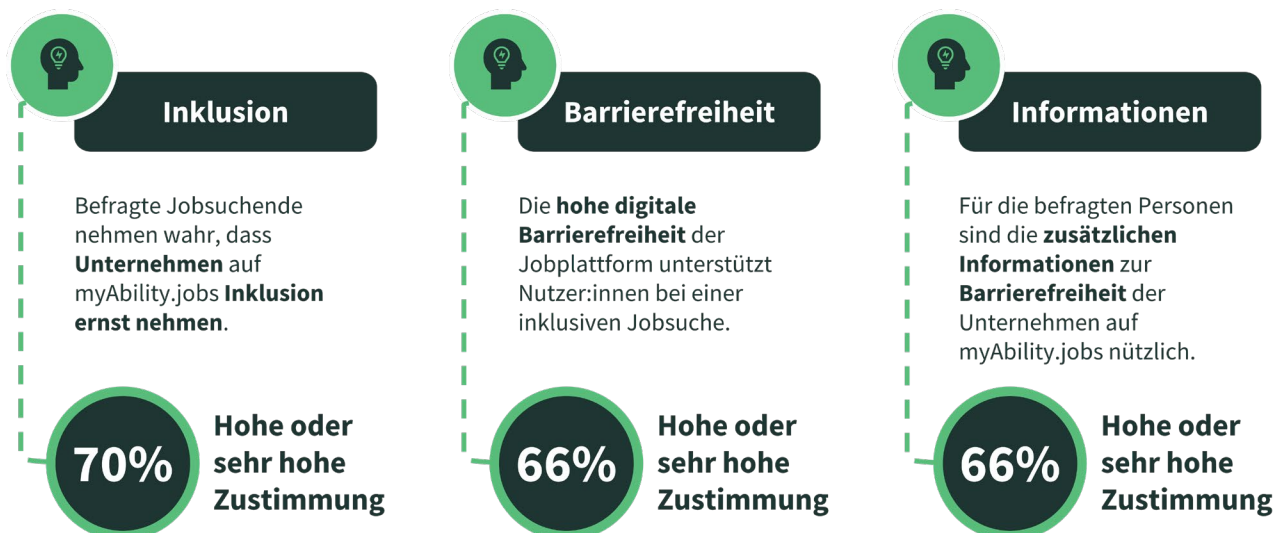
Sehr hohe Zustimmung



Bild: 10-Jahre-Jubiläum des Disability Confidence Day 2024

Jobplattform myAbility.jobs

myAbility.jobs zielt darauf ab, Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach inklusiven Arbeitgeber:innen zu unterstützen. Gleichzeitig werden in Hinblick auf die Barrierefreiheit der Jobplattform hohe Standards gesetzt. Die Befragungen verdeutlichten die positiven Wirkungen:



Stimmen von Usern und Userinnen der Jobplattform:



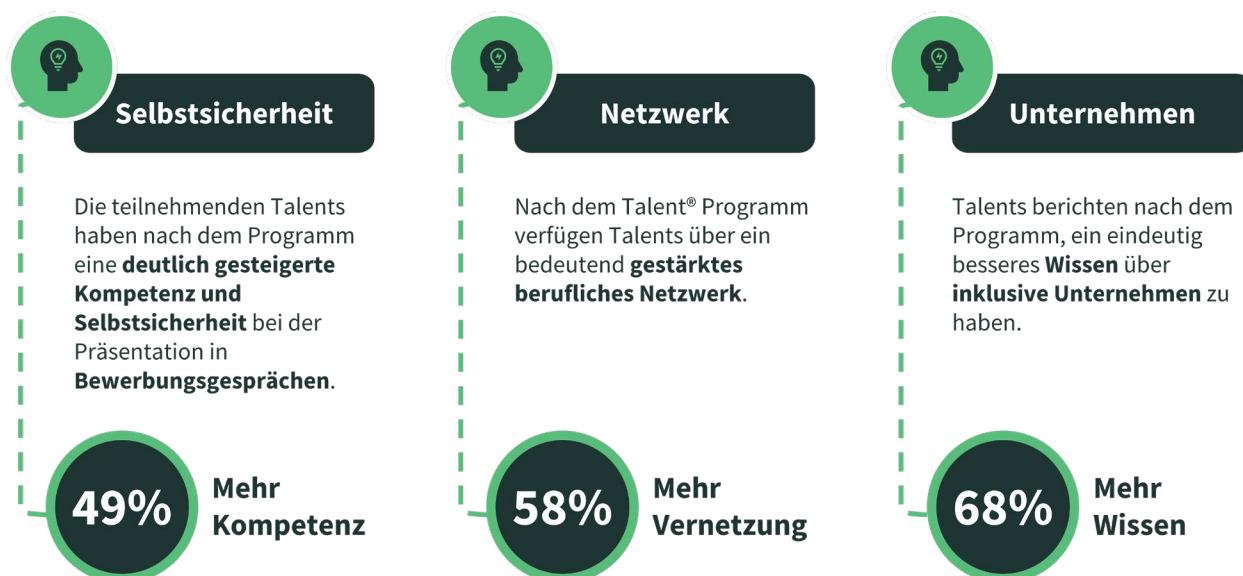
Wirklich tolle Initiative. Bin gespannt, ob sich dadurch ein Job für mich finden lässt, der passend für meine gesundheitliche Situation ist. Vielen Dank jedenfalls für die Plattform und nur weiter so!

Ich bin sehr froh, dass es myAbility gibt und so für mehr Sichtbarkeit gekämpft wird.



Talent Programm

Die myAbility Talent® Programme stärken die Karrierekompetenzen von Menschen mit Behinderungen und fördern ihre Vernetzung mit Unternehmen. Die Ergebnisse zeigen erheblich positive Veränderungen:



Stimmen von Talents:



Ich bin dem Projekt sehr dankbar, vor allem, dass es mir mehr Vertrauen in mich selbst gegeben hat.

Insgesamt möchte ich mich einfach nochmal dafür bedanken, dass ich diese Erfahrung und Journey mit euch machen durfte. Es war eine Bereicherung und ich bin freudig neugierig, wie es weitergeht.





3.5. Maßnahmen zur begleiteten Evaluation und Qualitätssicherung

Im Berichtszeitraum 2024 und 2025 wurden kontinuierlich Daten zur Wirkung unserer Leistungen erhoben. Die Wirkungsanalyse ist dabei fester Bestandteil aller Projekte und wird laufend durchgeführt. Die erhobenen Daten werden regelmäßig ausgewertet und halbjährlich strukturiert an die jeweiligen Teamleads und Product Owner zurückgespielt.

Auf dieser Basis werden innerhalb der Teams gezielt Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Angebote abgeleitet. So stellen wir sicher, dass unsere Leistungen kontinuierlich optimiert und an die Bedürfnisse unserer Zielgruppen angepasst werden.

4. Planung und Ausblick

4.1. Planung und Ziele

„Unser inklusives Team bietet Lösungen an, um Inklusion zu verstehen, zu messen und zu leben. Bis 2027 begleiten wir dabei 1.000 Unternehmen und erreichen 1 Million Menschen. So gestalten wir gemeinsam eine chancengerechte und barrierefreie Wirtschaft für alle Menschen.“

Seit der Gründung im Jahr 2014 ist myAbility in Reichweite, Leistungsportfolio und sozialer Wirkung kontinuierlich gewachsen. Gleichzeitig bleibt das gesellschaftliche Kernproblem bestehen: Die strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen ist weiterhin Realität. Daraus ergibt sich ein klarer Handlungsauftrag für die kommenden Jahre.

1. Strategische Weiterentwicklung und Skalierung

Wir entwickeln unsere Beratung weiter, um Inklusion und Barrierefreiheit in Unternehmen einfacher umsetzbar, noch stärker messbar und international vergleichbar zu machen. Ziel ist es, unsere Leistungen zu skalieren, Prozesse teilweise zu automatisieren und digitale Lösungen gezielt einzusetzen, ohne qualitative Tiefe zu verlieren.

2. Internationalisierung und Stärkung von Wissensaustausch

Nach dem Aufbau im DACH-Raum war eine Geschäftsstelle in Deutschland 2026 ein wichtiger Meilenstein in unserer Entwicklung. Zudem fokussieren wir in der internationalen Vernetzung auf den Austausch von Wissen und Best Practices.

3. Fortbestand der Wirkungsorientierung

Wirkungsorientierung verstehen wir als Steuerungsinstrument und als Grundlage für transparente Kommunikation gegenüber Kund:innen, Partner:innen und Fördergebern. Wir behalten uns dieses System bei, um den Fortschritt unserer Arbeit gezielt messen zu können.



Neben diesen strategischen Zielen berücksichtigen wir ökologische Nachhaltigkeit in unserer Organisationsentwicklung. Digitale Formate, ressourcenschonende Arbeitsweisen sowie nachhaltige IT-Infrastrukturen sind zentrale Leitlinien unserer Weiterentwicklung.

4.2. Einflussfaktoren, Chancen und Risiken

Gerade das vergangene Jahr 2025 hat gezeigt, dass die Entwicklung von Inklusion stark von politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt. Internationale politische Entwicklungen und wirtschaftliche Unsicherheiten treffen auf einen wachsenden regulatorischen und gesellschaftlichen Druck im Bereich sozialer Nachhaltigkeit. Die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD, ESRS) sowie Anforderungen an die Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen erhöhen die strategische Relevanz von Inklusion deutlich.

Daraus ergeben sich Risiken und Chancen zugleich. Risiken entstehen vor allem durch knapper werdende Budgets und politische Gegenbewegungen, die Inklusionsmaßnahmen verzögern oder zurückdrängen können. Gleichzeitig steigt der Bedarf an belastbaren Kennzahlen für soziale Nachhaltigkeit, was Inklusion stärker in Strategie und Steuerung verankert. Der Fachkräftemangel wirkt zusätzlich als klarer Treiber: Immer mehr Unternehmen suchen neue Wege, um Talentpools zu erweitern und langfristig Mitarbeitende zu halten. Damit wird auch das wirtschaftliche Potenzial von Inklusion sichtbarer, etwa durch geringere Fluktuation, finanzielle Einsparungen sowie durch die Erschließung qualifizierter Talente.

5. Organisation und Netzwerke

5.1. Organisationsstruktur

Die Wurzeln von myAbility liegen in der 2009 gegründeten Jobplattform myAbility.jobs (vormals Career Moves) von Gregor Demblin und Wolfgang Kowatsch. 2014 erfolgte die formelle Gründung der myAbility Social Enterprise GmbH durch Demblin, Kowatsch, Sandra Edelmann und Michael Aumann. Heute wird das Unternehmen von Michael Aumann und Wolfgang Kowatsch gemeinsam geführt. Ein dreiköpfiges Leadership-Team verantwortet die strategische Entwicklung und besteht aus Sebastian Brettel (Head of Business Development), Bettina Hillebrand (Head of Recruiting Products) und Fides Raffel (Head of Solutions, Accessibility, Forum, Trainings bis Februar 2026).



Bild: myAbility Teamfoto 2026



5.2. Wegbegleiter:innen und Netzwerke

Die Wirkung von myAbility basiert nicht nur auf eigenen Leistungen, sondern auch auf starken Partnerschaften und einem aktiven Austausch mit nationalen und internationalen Netzwerken. Durch diese Zusammenarbeit fördern wir Wissenstransfer, gemeinsame Standards und die Weiterentwicklung von Inklusion in Wirtschaft und Gesellschaft.

Ein besonderer Dank gilt unseren Wegbegleiter:innen, die unsere Arbeit strategisch begleiten und unterstützen. Dazu zählen insbesondere das Network Council in Österreich, bestehend aus Expert:innen der Unternehmen Unicredit Bank Austria, IKEA, PwC, REWE und Verbund, sowie unserem Beirat in Deutschland mit Prof. Dr. Stephan Alexander Böhm (HSG), Dr. Karen Hadem (Hanns R. Neumann Stiftung), Michaela Jaap (Hays), Susann Klebig-Noesch (Die Techniker), Janis McDavid (Speaker und Autor) und Carsten Volkert (Allianz).

Im Folgenden sind Netzwerke und Kooperationen dargestellt, in denen myAbility aktiv ist:

Mit unserem Wirtschaftsforum vertreten wir das **Global Business and Disability Network** (GBDN) der International Labour Organisation (ILO) in Österreich und der Schweiz. Das GBDN verbindet 34 nationale Wirtschaftsnetzwerke weltweit. Die UN-Organisation ermöglicht somit globalen Austausch zur Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

TheValuable500 ist eine internationale Kampagne mit dem Ziel, das Thema Behinderung auf die Agenda der 500 einflussreichsten CEOs zu setzen. Inclusion-Leaders werden dabei weltweit vernetzt und in ihrer Inklusionsarbeit unterstützt. myAbility steht seit vielen Jahren in enger Kooperation, trug unter anderem 2025 zur Webinarreihe „Goals and Governance Accelerator“ bei und war beim internationalen Summit „SYNC25“ in Tokio (Japan) mit Michael Aumann durch die Keynote „Beyond Compliance: How Reporting Drives Strategic Disability Inclusion and Leadership Commitment“ vertreten.

Disability Hub Europe ist eine von der Fundación ONCE geleitete, transnationale Multistakeholder-Initiative zur Sensibilisierung und Förderung der Schnittstelle zwischen Nachhaltigkeit und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Als eines von acht führenden Mitgliedern bringt myAbility die Perspektive von Unternehmen aus dem DACH-Raum ein und trägt zur gemeinsamen Positionierung von Inklusion auf EU-Ebene bei, sowohl im wirtschaftlichen als auch im institutionellen Kontext.

Die internationale Plattform **business disability international** (bdi) wurde von Susan Scott-Parker mit dem Ziel gegründet, weltweite „disability confidence“, also den selbstbewussten Umgang mit Behinderung, aufzubauen. Es geht um Lösungen für über eine Milliarde Menschen mit Behinderungen. Das myAbility Wirtschaftsforum ist seit Gründung in einer strategischen Partnerschaft mit bdi.



Das **Zero Project** ist eine globale, forschungsbasierte Initiative der Essl Foundation, die innovative Lösungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sichtbar macht, und weltweit vernetzt. Jedes Jahr findet die international anerkannte Zero Project Conference bei den Vereinten Nationen in Wien statt. myAbility ist seit der Gründung eng mit dem Zero Project verbunden und in laufender gemeinsamer Netzwerkarbeit tätig. Aktuell arbeiten wir unter anderem im Projekt „100 Stimmen für eine chancengerechte Wirtschaft“ mit Zero Project Österreich und Michael Pichler zusammen.

Ashoka ist ein weltweites Netzwerk für Sozialunternehmer:innen, das dabei unterstützt, gesellschaftliche Wirkung zu vergrößern und systemische Veränderungen voranzutreiben. Das Ashoka Fellowship von Gregor Demblin und die damit verbundene Pro Bono Unterstützung durch Accenture bildeten ein zentrales Fundament für myAbility, und die gute Kooperation wirkt bis in die Gegenwart.

SENA ist in Österreich die politische Stimme von Unternehmen, die Wirtschaft als Werkzeug für gesellschaftlichen, ökologischen und wirtschaftlichen Mehrwert verstehen. myAbility ist Mitgründerin von SENA und war mit Wolfgang Kowatsch mehr als vier Jahre lang im Vorstand aktiv, um gemeinsam bessere Rahmenbedingungen für wirksames soziales Unternehmertum zu gestalten.

Die **Charta der Vielfalt** setzt sich für die Verankerung von Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft ein. Europaweit gibt es 27 Charta-Initiativen, welche auf nationaler Ebene organisiert sind und zusammen über 17.000 private und öffentliche Organisationen, NGOs sowie Gewerkschaften vertreten. myAbility kooperiert mit der Charta der Vielfalt vor allem in [Österreich](#) und in [Deutschland](#) im Zuge von Events und weiterführenden Aktivitäten.

Dialogue Impact ist ein gemeinnütziges Sozialunternehmen in Deutschland, das mit Keynotes, Workshops und Lernreisen Inklusion und Empathie fördert. myAbility entwickelt in einer strategischen Zusammenarbeit mit Dialogue Impact gemeinsame Lösungen für Unternehmen.

Das **UnternehmensForum** ist ein bundesweites, branchenübergreifendes Arbeitgebernnetzwerk in Deutschland, das sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der Wirtschaft engagiert. Für myAbility ist das UnternehmensForum seit vielen Jahren ein wichtiges Partnernetzwerk zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen.

BHP Brugger + Partner begleitet in der Schweiz Organisationen bei Strategie, Transformation und Nachhaltigkeit mit dem Anspruch, positive Wirkung zu erzielen. Gemeinsam mit Barbara Rigassi und BHP setzt myAbility in der Schweiz zentrale Formate wie das myAbility Talent Programm, das myAbility Wirtschaftsforum und den neuen „Leaders Circle“ um.

EnableMe Schweiz fördert seit 2004 die Selbstbestimmung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch Austausch, Ermutigung und hilfreiche Informationen. Gemeinsam mit EnableMe Schweiz betreibt myAbility die Jobbörse in der Schweiz und unterstützt so den Zugang zu inklusiven beruflichen Möglichkeiten.

5.3. Publikationen

myAbility trägt durch verschiedene Publikationen aktiv zur Weiterentwicklung von Wissen und Standards im Bereich Inklusion und Barrierefreiheit bei.

In den Jahren 2024 und 2025 wurden zwei Whitepaper veröffentlicht:

Fortschritt messbar machen – Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen

Das Whitepaper zeigt, dass die Messung von Inklusion eine zentrale Voraussetzung für strategische Steuerung und nachhaltige Verankerung in Unternehmen ist. Getrieben durch regulatorische Anforderungen wie CSRD und ESRS gewinnt die systematische Erhebung von Kennzahlen zunehmend an Bedeutung. Der Mehrwert geht aber über reine Compliance hinaus: Unternehmen profitieren von höherer Transparenz, besserer Steuerbarkeit von Maßnahmen und einer stärkeren internen und externen Positionierung als inklusive Arbeitgeber:innen.

Entscheidend ist dabei ein ganzheitlicher Ansatz, der neben der Repräsentanz von Menschen mit Behinderungen auch Bereiche wie Barrierefreiheit, Recruiting, Bewusstsein und Netzwerke umfasst, um Fortschritte sichtbar und steuerbar zu machen.



Was macht inklusive Unternehmen erfolgreich? Datenbasierte Einblicke in die Praxis



In diesem Whitepaper werden zentrale Erfolgsfaktoren für Inklusion auf Basis einer umfassenden Datenanalyse aus Unternehmensprojekten identifiziert. Die Ergebnisse zeigen, dass einzelne Kennzahlen wie die Beschäftigungsquote allein keine Aussage über den tatsächlichen Grad der Inklusion erlauben. Stattdessen sind insbesondere die strategische Verankerung von Inklusion sowie ein systematisches inklusives Recruiting entscheidend. Unternehmen erreichen mit klar definierten Zielen, Verantwortlichkeiten und Kennzahlen einen deutlich höheren Reifegrad. Gleichzeitig spielen Faktoren wie Führungskompetenz, Unternehmenskultur und strukturelle Maßnahmen eine

zentrale Rolle, um Inklusion langfristig wirksam umzusetzen und als Wettbewerbsvorteil zu nutzen.

Über die Whitepaper hinaus leistete myAbility im Sammelband „SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ des Springer Verlags folgenden Beitrag:

Barrierefreiheit am Arbeitsmarkt? So gelingt der gleichberechtigte Zugang für Menschen mit Behinderungen

Diversität und Inklusion als Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit zu berücksichtigen, wird zunehmend wichtiger für Unternehmen. Bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt stehen Unternehmen jedoch vielfach noch am Anfang. Im Beitrag wird daher die Fragestellung beleuchtet, wie Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt im Sinne von Menschen mit Behinderungen aussehen muss und welche Maßnahmen Unternehmen hier konkret setzen können. Strukturiert wird dies mithilfe der Phasen eines Employee Lifecycles, wobei ein Schwerpunkt auf die ersten Phasen Attraction, Recruiting und Onboarding gelegt wird. Empfehlungen sowie Best Practices für Maßnahmen sollen Praktizierende dabei unterstützen, DisAbility Inclusion im eigenen Unternehmen stärker voranzutreiben. Zudem wird die Relevanz dieser Maßnahmen für die interne Kommunikation sowie externe Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgezeigt.



Mit den Inclusion Guides wurde außerdem ein praxisorientiertes Handbuch für eine inklusive Arbeitswelt mitgestaltet. Im Jahr 2025 erschien darin das Kapitel „Inklusion im Recruiting“, das konkrete Ansätze für eine barrierefreie und inklusive Gestaltung von Bewerbungsprozessen aufzeigt.

5.4. Auszeichnungen

Die Arbeit von myAbility wird regelmäßig durch Auszeichnungen anerkannt. Bis 2024 wurden insgesamt 15 Preise und Auszeichnungen verliehen, darunter der Austrian Leading Companies Sonderpreis für Inklusion, der HR Award sowie der Diversity Accelerator Award 2023.

Seit 2024 kamen weitere namhafte Auszeichnungen hinzu:

- 2024 Swiss Diversity Award, Kategorie Disability für das myAbility Talent® Programm
- 2024 und 2025 kununu Top Company
- 2025 Generali SME EnterPRIZE in der Kategorie nachhaltiges Geschäftsmodell und österreichischer Gesamtsieger
- 2025 Impact of Diversity Award in der Kategorie Inclusive Workplace für das Hays & myAbility Talent® Programm

Diese Auszeichnungen unterstreichen die Relevanz und Qualität unserer Arbeit sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Angebote.



Bild: Swiss Diversity Award / (c) Sandra Blaser



Bild: Generali SME EnterPRIZE/ (c) Generali

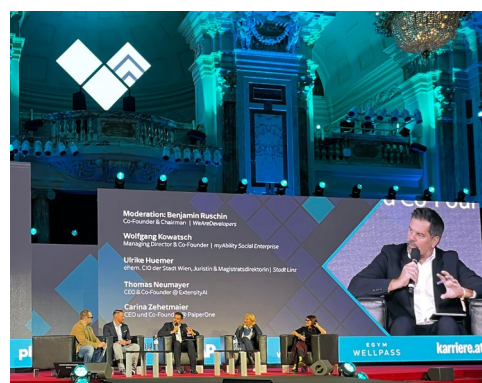
5.5. Presse und Bühnenpräsenz



Bilder: Screenshots von Presseartikeln

In den Jahren 2024 und 2025 wurde myAbility insgesamt 187-mal in Medien erwähnt. Davon entfielen 22 Nennungen auf deutsche Medien und 165 auf österreichische Medien, darunter 13 Print- und 98 Online-Beiträge. Inhaltlich lag der Fokus der Berichterstattung insbesondere auf der Messung von Inklusion sowie ESG-Reporting. Mitarbeitende von myAbility wurden dabei regelmäßig als Expert:innen zitiert.

Zusätzlich sprechen Expert:innen von myAbility in Podcasts zu aktuellen Themen rund um Inklusion. So beispielsweise im [aehre Podcast](#) oder [KI Mythbusters](#). Die steigende Wahrnehmung als „Thought Leader“ wird auch durch die vermehrte Präsenz als Speaker:innen auf Business-Events bestätigt. Im Jahr 2025 war myAbility bei 31 Events im deutschsprachigen Raum mit Speaker:innen vertreten, unter anderem beim Corporate Diversity Summit der F.A.Z. in Deutschland, beim Global Disability Summit mit eigenem Side Event und beim HR Inside Summit in Österreich.



Bilder: Global Disability Summit Side Event, HR Inside Summit, DEI Excellence Summit und Zero Conference Side Event

5.6. Kampagnenarbeit Positively Purple

Für den internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen am 03. Dezember koordiniert myAbility seit 2019 die internationale Awareness-Kampagne [#PositivelyPurple](#) (bis 2023 „Purple Light Up“) für den deutschsprachigen Raum. Die Positively Purple Kampagne wurde 2017 in England von Kate Nash und PurpleSpace gestartet und nutzt die Farbe Lila, um weltweit ein sichtbares Zeichen für Inklusion und Vielfalt zu setzen, und die Beiträge von Mitarbeitenden und Kund:innen mit Behinderungen zu feiern. Der Fokus liegt auf ökonomischer Selbstbestimmung, wirtschaftlicher Teilhabe und dem Beitrag von Menschen mit Behinderungen.

Jährlich nehmen über 200 Unternehmen und Organisationen im deutschsprachigen Raum an der Kampagne teil. 2025 veröffentlichten die teilnehmenden Organisationen **829 Postings** anlässlich von #PositivelyPurple und generierten damit **65.000 online Interaktionen**. Daneben wird auch auf lila Gebäudebeleuchtungen und Informationsformate für Mitarbeitende sowie die breite Öffentlichkeit gesetzt.



Bild: #PositivelyPurple-Banner mit Fotos aus Initiativen von Partnerunternehmen



6. Impressum

myAbility Social Enterprise GmbH

Kärntner Ring 12/2b, 1010 Wien

Tel.: +43 (1) 997 4118

E-Mail: office@myability.org

Webseite: www.myability.org

FN 411924x, HG Wien

myAbility Deutschland GmbH

c/o Impact Hub München

Gotzinger Str. 8, 81371 München

HRB 311326, AG München



Dieser Bericht orientiert sich am Social Reporting Standard.
Mehr unter www.social-reporting-standard.de

1. Auflage Juni 2026