



Global Compact
Network Austria

Nachbericht

Peer Learning Group Diversity, Equity & Inclusion

März 2024 - Juni 2025

INDEX

1 Was ist DEI?	3
2 Die Peer Learning Group DEI	4
2.1 Demystifying Diversity, Equity & Inclusion	6
2.2 Frauenförderung	7
2.3 Disability Awareness	8
2.4 LGBTIQ+ in Unternehmen	9
2.5 Kulturelle Diversität	10
2.6 Altersdiversität	11
2.7 Mentale Gesundheit	13
2.8 Messbarkeit von DEI	14
3 Sources	15



1

WAS IST DEI?

DEI (Diversity, Equity & Inclusion) Strategien in Unternehmen bringen Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Herkunft, Alters, Beeinträchtigung, Weltanschauung und sexueller Orientierung zusammen. Darüber hinaus berücksichtigen sie verschiedene Bedürfnisse und Voraussetzungen, garantieren Chancengleichheit und schaffen ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem sich jede:r willkommen und geschätzt fühlt. DEI Strategien sind somit elementar für die Einhaltung von Menschenrechten und dem Erreichen der Sustainable Development Goals (SDGs).

Für die Unternehmen selbst hat die Förderung von DEI viele Vorteile:

- Vielseitige Perspektiven, Sprachen und Erfahrungen geben Raum für Kreativität und fördern die Innovationskraft von Unternehmen.
- Wenn Mitarbeiter:innen sich repräsentiert fühlen, wird ihre Verbindung zum Unternehmen gestärkt, was zu einem besseren Arbeitsklima und einer längeren Verweildauer beiträgt.
- Ein vielseitiges Unternehmensimage ist nicht nur für Bewerber:innen, sondern auch für neue Geschäftspartner:innen und Kund:innen attraktiv, wodurch neue Märkte leichter erschlossen werden können.

2

Die Peer Learning Group DEI

Die Peer Learning Group Diversity, Equity & Inclusion des UN Global Compact Network Austria brachte von März 2024 - Juni 2025 16 Unternehmen in 7 Online Sessions und auf einem Live Event zusammen. Unter Chatham House Rules wurde ein vertrauensvoller Rahmen geschaffen, in dem die Teilnehmer:innen gemeinsam mit Expert:innen ihre Ideen und Prozesse im Bereich DEI in der Arbeitswelt erweitern und vorantreiben konnten.

Dieser Report fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen, die aus dem Austausch der Teilnehmer:innen entstanden sind und leitet Handlungsempfehlungen für Unternehmen ab, um DEI Maßnahmen strategisch und nachhaltig anzugehen. Folgende Unternehmen haben an der Peer Learning Group DEI teilgenommen:

3CON Anlagenbau GmbH

ClimatePartner Austria GmbH

A1 Telekom Austria Group

Casinos Austria GmbH

Acredia Versicherung AG

DONAU Versicherung AG

AGRANA Beteiligungs-AG

ENGEL Holding Gesellschaft
m.b.H.

Andritz AG

EVN AG

Bank für Tirol und
Vorarlberg AG

Forvis Mazars

Borealis AG

JAF Group

Brau Union Österreich

Kontron AG

Lenzing AG

Raiffeisenbank International

Novomatic AG

Saint-Gobain Austria GmbH

Oberbank AG

Semperit AG

Orbyz Media GmbH

UBM Development AG

Ortner Cleanroom Engineering GmbH

UNIQA Insurance Group AG

Österreichische Kontrollbank

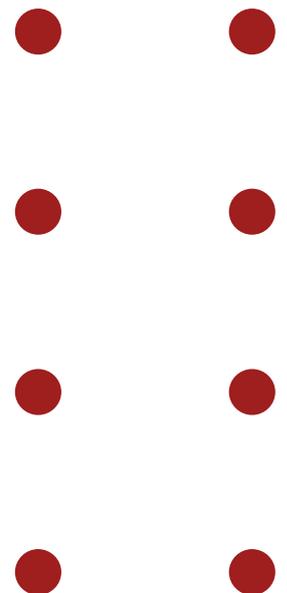
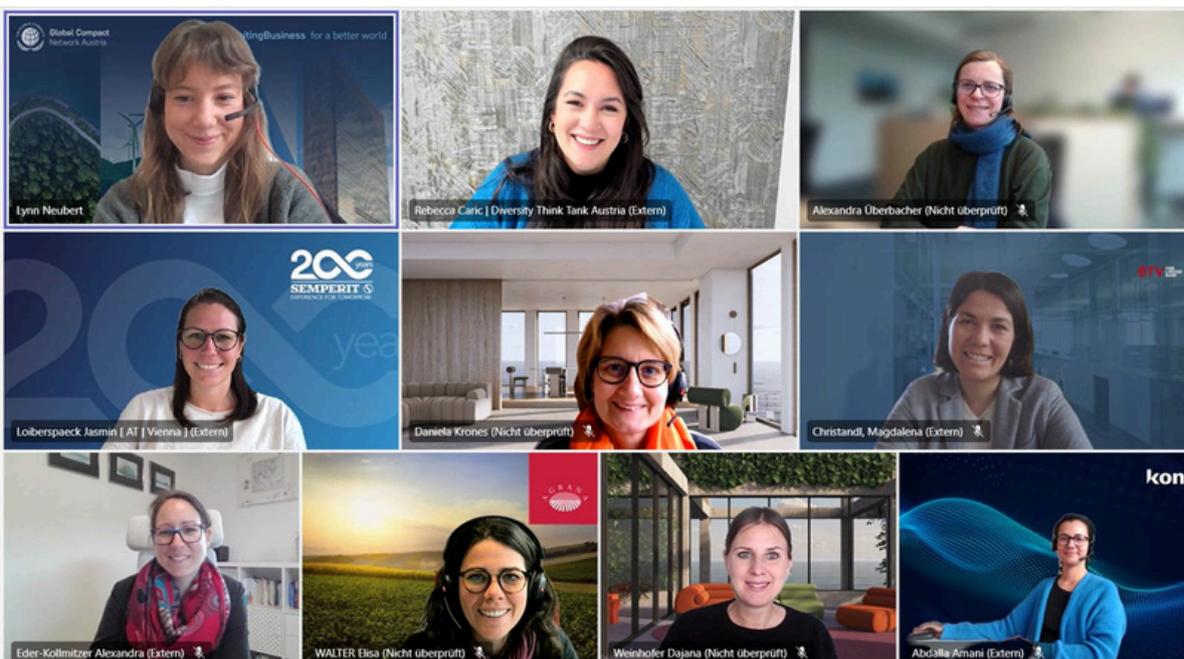
Valida Vorsorge Management

Österreichische Post AG

Vienna Insurance Group AG

Palfinger AG

Wienerberger AG



Teilnehmende der Peer Learning Group DEI in Session 1

2.1

Demystifying Diversity, Equity & Inclusion

Wovon sprechen wir genau, wenn es um DEI geht und wie können wir strategische Überlegungen zur Förderung von Vielfalt im Geschäftskontext anregen?

Diversity kann mit den Begriffen Vielfalt oder Vielfältigkeit übersetzt werden und umfasst die Betrachtung der Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen auf persönlicher, sozialer und struktureller Ebene. Die Kerndimensionen von Diversität sind Geschlecht, Behinderung, Religion/Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit, Alter und sexuelle Orientierung. Die Förderung von Vielfalt wirkt somit Diskriminierung entgegen, wie es auch in Art. 7 des österreichischen Bundesverfassungsgesetzes und Art. 1 und 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte propagiert wird.

Equity meint Gleichberechtigung und hebt sich bewusst von dem Begriff Gleichbehandlung ab, indem sie die unterschiedlichen Voraussetzungen von Menschen berücksichtigt und daraus Handlungsansätze entwickelt. Ein Beispiel: Gleichbehandlung bedeutet, dass alle Mitarbeiter:innen einen Parkplatz bekommen. Gleichberechtigung führt dazu, dass Personen mit körperlicher Beeinträchtigung einen Parkplatz direkt am Eingang bekommen.

Inclusion bezieht sich auf eine gleichberechtigte Teilhabe, ohne Zwang zur einseitigen Anpassung. Im Gegensatz zur Integration ist es für eine erfolgreiche Inklusion notwendig, auf eigene Privilegien zu verzichten, Barrieren sichtbar zu machen und den status quo in Frage zu stellen.

Handlungsoptionen für Unternehmen:

- Ein umfassendes Diversitätsmanagement besteht nicht nur aus einzelnen Projekten, an denen marginalisierte Gruppen vereinzelt mitarbeiten. Strukturen und Prozesse eines Unternehmens müssen ganzheitlich betrachtet werden.
- Vertrauen durch Dialoge aufbauen, verschiedene Perspektiven einbeziehen und Unterdrückungssysteme beseitigen
- Unterschiede als Lernressource ansehen und einen transformativen Wandel schaffen.

Dank freundlicher Unterstützung von:

Rebecca Caric, Diversity Think Tank



2.2 Frauenförderung

Frauen sind in der Wirtschaft in Österreich längst noch nicht mit Männern gleichgestellt: der Gender Pay Gap, also der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, lag 2023 bei 18.8%. Das ist der zweithöchste Wert in der Europäischen Union.¹

Auch Führungspositionen werden nur zu 32.9% von Frauen besetzt, in Vorständen börsennotierter Unternehmen sind es nur 7.6%.² Hinzu kommt, dass von allen Teilzeitbeschäftigten 78.1% weiblich sind – häufig unfreiwillig, da es in den meisten Fällen Frauen sind, die den Großteil der Betreuungspflichten übernehmen und in Elternkarenz gehen.³

Handlungsoptionen für Unternehmen:

- Status quo und Motivation ermitteln: wo stehen wir im Unternehmen? Was wollen wir erreichen und warum?
- Räume schaffen, in denen Frauen ihre Erfahrungen und Expertise austauschen können: Netzwerke, Workshops, Events, Initiativen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern

Dank freundlicher Unterstützung von:



Verena Binder-Krieglstein, A1 Telekom Austria Group

2.3 Disability Awareness

18.4% der Bevölkerung in Österreich haben eine Behinderung; dazu gehören neben Bewegungseinschränkungen u.a. auch Behinderungen beim Sehen, Hören, Lernen oder Sprechen. Die meisten Behinderungen sind somit nicht sichtbar.⁴ Im Umgang mit Menschen mit Behinderung ist es ratsam, das soziale Modell der Behinderung heranzuziehen, auf das sich auch die UN-Behindertenrechtskonvention bezieht. Im Gegensatz zum medizinischen Modell verweist dieses darauf, dass Behinderungen erst durch Interaktionen zwischen Personen und Barrieren in ihrem Umfeld entstehen. Demnach ist es keine individuelle, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bestehende Barrieren abzubauen.

Handlungsoptionen für Unternehmen:

- Commitment des Top-Managements
- Verwendung der Pronomen in der Signatur
- Etablierung von Business Resource Groups
- öffentliche Unterstützung der Community, nicht nur im Pride Month

Dank freundlicher Unterstützung von:

Ulrike Kienast-Salmhofer, UNIQA Insurance Group AG



Fides Raffel, myAbility

Elisabeth Prinz, myAbility



2.4 LGBTIQ+ in Unternehmen

LGBTIQ+ bezieht sich auf die Vielfalt der Geschlechter und sexuellen Orientierungen: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intergeschlechtlich und Queer, das Plus symbolisiert alle weiteren Geschlechtervariationen, -identitäten und sexuelle Orientierungen. Weltweit sind zwischen 5 und 15% der Menschen nicht-heterosexuell, was in Österreich ca. 890.000 Menschen entspricht.⁵

Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz schützt LGBTIQ+ Personen beim Zugang zu Dienstleistungen und Gütern nicht. Das ist eine große Lücke im Diskriminierungsschutz, denn es ist somit rechtlich möglich, nicht heterosexuellen Personen den Zugang zum Restaurant oder eine Taxifahrt zu verweigern.⁶

In der Arbeitswelt sind nicht heterosexuelle Menschen rechtlich vor Diskriminierung geschützt – trotzdem verschweigen ca. 70% von ihnen ihre sexuelle Orientierung. Dadurch besteht die Gefahr, dass sie nicht ihr volles Potenzial entfalten und in soziale Isolation geraten – mit möglichen Nachteilen für die Karriere.

Handlungsoptionen für Unternehmen:

- Physische und digitale Barrierefreiheit sicherstellen, z.B. durch barrierefreie Gebäude, Arbeitsplätze, Website und Software
- Menschen mit Behinderung die Möglichkeit geben, ihre „sensing journey“ teilen zu können.
- Arbeitsbedingungen nicht erst anpassen, sondern im Vorhinein so gestalten, dass sie von jeder Person ausgeführt werden können

Dank freundlicher Unterstützung von:



Astrid G. Weinwurm-Wilhelm, Pride Biz Austria

2.5 Kulturelle Diversität

Kulturelle Diversität impliziert die Vielfalt von ethnischer Herkunft, Religion, Nationalität, kultureller Praktiken und Lebenserfahrungen. Österreich ist ein diverses Land: 1.8 Millionen der hier lebenden Menschen haben eine ausländische Staatsbürgerschaft, was fast 20 Prozent der Gesamtbevölkerung entspricht. Fast doppelt so viel haben eine Migrationsgeschichte.⁷

Ihr Potenzial sollte genutzt werden – denn neben der Bekämpfung des Fachkräftemangels hat kulturelle Diversität in Unternehmen viele weitere Vorteile. Unternehmen, die kulturelle Vielfalt fördern, gelten als fortschrittlich und attraktiv für unterschiedliche Bewerber:innengruppen, stärken die Motivation, Zufriedenheit und Loyalität ihrer Mitarbeitenden und profitieren von einem wertschätzenden Arbeitsumfeld.

Gleichzeitig fördert Diversität kreative Lösungen, relevante Softskills und sprachliche Vielfalt – entscheidende Faktoren für Innovation, internationale Marktchancen und Kund:innenbindung.

Handlungsoptionen für Unternehmen:

- Vereinfachung von Bewerbungsprozessen und Zusammenarbeit mit Organisationen, die sich mit Minderheiten und Integration im Recruitment befassen
- Zeichen gelebter kultureller Wertschätzung: Gebetsraum, Feiertage etc.
- Trainingsprogramme für Arbeiter:innen; Sprachkurse

Dank freundlicher Unterstützung von:



Esther Manafi, PORR Group

2.6 Altersdiversität

Altersdiversität bezeichnet die bewusste Anerkennung, Wertschätzung und Integration von Menschen unterschiedlicher Generationen innerhalb eines Unternehmens.

Mit den Babyboomern, der Generation X, den Millennials, der Gen Z und Generation Alpha arbeiten derzeit so viele Altersgruppen wie noch nie in Österreich gemeinsam.⁸

Aufgrund unterschiedlicher Erwartungen, Kommunikationsstile und Arbeitsweisen birgt diese Diversität einige Herausforderungen. Das Beispiel der Vollpension zeigt jedoch, dass Vorurteile unberechtigt sind: ältere Mitarbeiter:innen hätten bei ihnen die gleiche Anzahl an Krankenständen wie die jüngeren Kolleg:innen, die Anstellung in Österreich sei unkompliziert und die Lernfähigkeit und Offenheit seien vom Alter unabhängig.

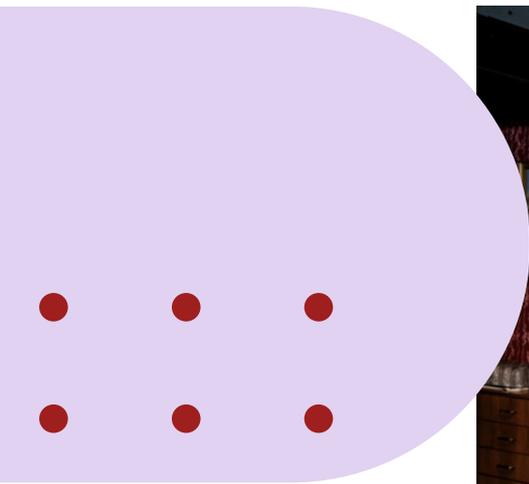
Handlungsoptionen für Unternehmen:

- Gründung von Fokusgruppen und Mentoring Programmen
- Aktive Einbindung von älteren Menschen, indem altersgerechte Arbeitsplätze geschaffen oder auch externe Beratungsstellungen für ehemalige Mitarbeiter:innen etabliert werden
- Mut, Humor und Kommunikation auf Augenhöhe

Dank freundlicher Unterstützung von:



Julia Krenmayr, Vollpension



v.l.n.r.: Hannah Lohrmann, UNGCNA; Julia Krenmayr, und Backoma Doris, Vollpension und Lynn Neubert, UNGCNA



2.7 Mentale Gesundheit

Mentale Gesundheit umfasst sowohl das persönliche Wohlbefinden als auch die Fähigkeit, produktiv zu arbeiten und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. In Österreich sind rund 86,4 Prozent aller Erwerbstätigen zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Risikofaktor ausgesetzt. Die Hauptrisiken für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz sind Zeitdruck und Arbeitsüberlastung, der Umgang mit schwierigen Personen und schlechte Kommunikation.⁹

Laut dem österreichischen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sind Unternehmen dazu verpflichtet, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu evaluieren und bei Gefahren Maßnahmen zu treffen – bei der konkreten Umsetzung sieht es anders aus.

Handlungsoptionen für Unternehmen:

- Psychologische Sicherheit und offene Gesprächskultur schaffen, sodass Mitarbeitende über Belastungen, Fehler oder Stress sprechen können
- Zugang zu professioneller Unterstützung in Kooperation mit psychologischen Fachstellen anbieten, in Form von e-Learnings oder individuellen und anonymen (Online-)Beratungen
- Bewusstseinsbildung zum Thema Mentale Gesundheit durch Impulsvorträge und Kampagnen

Dank freundlicher Unterstützung von:



Gerhard Wolf, KPMG



Manuela Mayer, KPMG

2.8 Messbarkeit von DEI

Die Messbarkeit von DEI (Diversity, Equity & Inclusion) bedeutet, Vielfalt, Chancengleichheit und Zugehörigkeit im Unternehmen systematisch durch Daten und Kennzahlen zu erfassen. Sie ermöglicht es, Fortschritte sichtbar zu machen, bestehende Ungleichheiten zu erkennen und fundierte Entscheidungen zu treffen. Ohne messbare Grundlagen bleibt DEI oft vage und wirkungslos, während transparente Daten Vertrauen und Verantwortlichkeit schaffen.

Handlungsoptionen für Unternehmen:

- Mainstreaming von DEI: Erfassen und Messen von Daten nicht bei einer Person verorten, sondern in verschiedene Unternehmensbereiche integrieren und Prozesse automatisieren
- Scope-ing: was wollen wir messen, in welchem Rahmen und wo?
- Priorisierung von Handlungsfeldern und jährliche Überprüfung, welche Themen neu aufgenommen, angepasst oder zurückgestellt werden können

Dank freundlicher Unterstützung von:



Seon-Young Rang, Inclusion Indicator Research & Advisory

3

Sources

- ¹ [Eurostat 2023: Statistiken über das geschlechtsspezifische Lohngefälle](#)
- ² [AK Wien: Frauen Management Report](#)
- ³ [Statistik Austria: Erwerbstätigkeit](#)
- ⁴ [Statistik Austria: Menschen mit Behinderungen in Österreich](#)
- ⁵ [Stadt Wien: Definition sexueller Orientierungen: Homosexualität, Bisexualität, Heterosexualität.](#)
- ⁶ [Gleichstellungsanwaltschaft: LGBTQIA+](#)
- ⁷ [Integrationsfonds: Statistisches Jahrbuch Migration](#)
- ⁸ [pwc: WEconomy Generationsstudie: Zusammenarbeit der Generationen](#)
- ⁹ [Statistik Austria: Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme](#)

