

Diversitätsstrategie

Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien &
Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien

Mai 2025

Raiffeisen
Niederösterreich-Wien



Vielfalt. Inklusion. Gemeinsam unsere Stärke.

Inhalt

1.	Präambel: Die Kraft der Vielfalt	3
2.	Unser Bekenntnis	3
3.	Diversität & Inklusion eingebettet in unsere Unternehmenskultur	4
4.	Diversität & Inklusion – warum jetzt wichtiger denn je zuvor?	5
5.	Unsere Zielsetzungen.....	6
6.	Ausgangslage	7
6.1.	Wesentliche Bausteine bisheriger Erfolge	7
7.	Diversitätsstrategie, Dimensionen & Maßnahmen	9
7.1.	AWARENESS für Diversität & Inklusion fördern	11
7.2.	ALTER & GENERATIONENMANAGEMENT.....	12
7.3.	GENDER & GLEICHSTELLUNG	14
7.3.1.	Fairness als Grundsatz - Überwachung der geschlechtsunabhängigen Vergütung.....	16
7.4.	INKLUSION von Menschen mit Behinderung	17
7.5.	ETHNISCHE VIELFALT & HERKUNFT	19
8.	AUSBILDUNG & BILDUNGSHINTERGRUND.....	21
9.	STEUERUNG & MONITORING	22
10.	Verantwortung & Rollen.....	23

Präambel: Die Kraft der Vielfalt

Vielfalt bedeutet für uns mehr als nur Unterschiedlichkeit: Sie ist ein zentraler Baustein unserer Unternehmenskultur und ein strategischer Erfolgsfaktor für Raiffeisen NÖ-Wien. Wir stehen für ein Arbeitsumfeld, in dem jede und jeder ungeachtet von Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Fähigkeit und sozialem Hintergrund gleiche Chancen hat. Gemeinsam leben wir Diversität und Inklusion – weil wir überzeugt sind, dass wir dadurch als Organisation stärker werden.

In Zeiten des Fachkräftemangels, einer älter werdenden Bevölkerung und verstärkter Globalisierung und Digitalisierung ist es für Unternehmen wichtiger denn je, das vorhandene Potenzial der Beschäftigten optimal zu nutzen. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, heben wir mit einem gezielten Diversitätsmanagement die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter:innen hervor und nutzen sie zum Vorteil für unser Unternehmen. Damit verbunden, setzen wir uns die Ziele eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen, soziale Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern.

1. Unser Bekenntnis

Raiffeisen NÖ-Wien bekennt sich zur aktiven Förderung von Diversität und Inklusion. Vielfalt ist Teil unserer genossenschaftlichen DNA, unserer ESG-Verantwortung und unserer Arbeitgebermarke. Unsere Diversitätsstrategie ist integraler Bestandteil unserer Personalstrategie und basiert auf klaren Zielen und messbaren Maßnahmen.

Die Geschäftsleitung und der Vorstand zeigen ein starkes Commitment für die Förderung von Diversität und Inklusion im Unternehmen durch die jeweilige Übernahme von Patenschaften für Diversitätsdimensionen. Maßnahmen werden durch Einbindung von Beschäftigten aus allen Hierarchieebenen mit diversen Hintergründen entwickelt. Zur gesamtheitlichen Steuerung der Weiterentwicklung von Diversität wurde ein Steering Committee eingerichtet, das die Erfolgsbeurteilung der Maßnahmen durchführt. Durch dieses ganzheitliche Vorgehen und die Vorbildfunktion der Führungskräfte soll eine Unternehmenskultur geschaffen werden, die Diversität und Inklusion als Werte verinnerlicht und lebt.

2. Diversität & Inklusion eingebettet in unsere Unternehmenskultur

Unsere Diversitätsstrategie steht nicht für sich allein – sie ist eng verwoben mit unserer Unternehmenskultur und unseren gelebten Werten. Diese Kultur gibt uns Orientierung und Haltung – sie verbindet uns und zeigt, wer wir sind und wie wir miteinander und mit unseren Kund:innen arbeiten wollen. Unsere vier Unternehmenswerte unter dem Leitsatz „BOAH!“ bilden dabei den Rahmen und die Grundlage für gelebte Vielfalt und gelebte Inklusion.

B – Beine am Boden

Wir sind tief verwurzelt mit unserer Region, mit Land und Leuten. Diese Bodenständigkeit ist ein wichtiger Anker für eine wertschätzende Unternehmenskultur, in der sich alle – unabhängig von Herkunft oder Hintergrund – willkommen und gleichwertig fühlen.

O – Ohren auf

Wir hören zu – unseren Kund:innen und unseren Kolleg:innen. Echte Kundenzentrierung beginnt mit echtem Interesse an Menschen. Ein inklusives Umfeld entsteht dort, wo Vielfalt gehört und ernst genommen wird.

A – Augen nach vorne

Wir streben nach Exzellenz, setzen uns ambitionierte Ziele und gehen mutig neue Wege. Vielfalt ist dabei kein Selbstzweck, sondern Motor für Innovation, Kreativität und nachhaltigen Erfolg. Wir fördern unterschiedliche Perspektiven, um gemeinsam besser zu werden.

H – Hand drauf

Wir stehen zu unserem Wort. Wir übernehmen Verantwortung – für unsere Aufgaben, für unsere Teams, für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander. Aufeinander verlassen können ist die Grundlage einer starken Gemeinschaft, in der Vielfalt gelebt wird.

3. Diversität & Inklusion – warum jetzt wichtiger denn je zuvor?

Vielfalt hat viele Gesichter. Die Dimensionen von Diversität sind so unterschiedlich wie die Menschen, die bei Raiffeisen NÖ-Wien arbeiten: Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung – all diese Aspekte prägen unser Miteinander, unsere Perspektiven und unsere Arbeitswelt.

Uns ist es ein zentrales Anliegen, allen diesen Dimensionen mit **Respekt**, **Wertschätzung** und aktiven Maßnahmen zu begegnen. Denn nur wenn alle Mitarbeitenden unabhängig von ihren persönlichen Hintergründen gleiche Chancen haben, entsteht ein Umfeld, in dem Vielfalt gelebt und **Potenziale entfaltet** werden können.

Diversität in Unternehmen ist heute wichtiger denn je. Der **demografische Wandel**, ein anhaltender **Fachkräftemangel**, die voranschreitende Globalisierung und Digitalisierung sowie die steigende interne **Erwartungshaltung** und wachsende öffentliche Aufmerksamkeit für Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) erhöhen die Relevanz für Unternehmen, ihre Strategien und Unternehmenskultur an Diversität und Inklusion auszurichten. Nur so können Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern, neue Talente gewinnen und die Herausforderungen des Arbeitsmarktes bewältigen. Darüber hinaus tragen diverse Teams mit unterschiedlichen Perspektiven und Kompetenzen zur Innovationsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen bei. Diversität ist daher zu einer strategischen Notwendigkeit für den **langfristigen Unternehmenserfolg** geworden.

4. Unsere Zielsetzungen

Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien und Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien verfolgen mit der Förderung von Diversität und Inklusion konkrete Zielsetzungen: Wir wollen das vorhandene **Potenzial** unserer Beschäftigten **optimal nutzen**, indem wir die individuelle Verschiedenheit und **Stärken** jeder und jedes Einzelnen bestmöglich einsetzen und eine **produktive Gesamtatmosphäre** im Unternehmen erreichen.

Gleichzeitig wollen wir soziale **Diskriminierungen verhindern** und die **Chancengleichheit** für alle Mitarbeiter:innen verbessern, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung. Nur wenn wir die Vielfalt unserer Belegschaft als Chance begreifen und gezielt fördern, können wir langfristig wettbewerbsfähig bleiben und unseren Erfolg sichern. Zur Erreichung unserer Diversitätsziele setzen wir ein umfassendes Maßnahmenpaket um, das sich positiv auf die **Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft** unserer Mitarbeiter:innen auswirkt. Indem wir die individuellen Stärken und Potenziale aller Beschäftigten gezielt fördern und ihnen ermöglichen, über sich selbst **hinauszuzwachsen**, steigern wir nicht nur unsere Attraktivität als Arbeitgeber, sondern tragen auch zu besseren finanziellen Unternehmensergebnissen und einer verbesserten **Reputation** bei.

Denn der Umgang mit Vielfalt und Inklusion ist für viele Jobsuchende ein entscheidender Faktor bei der **Wahl des Arbeitgebers**. Insgesamt befähigen unsere Diversitätsmaßnahmen alle Mitarbeiter:innen dazu, ihr **persönliches Bestes** zu geben und gemeinsam zum **Unternehmenserfolg** beizutragen.

5. Ausgangslage

Im April 2021 unterzeichneten die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien und die Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien die europäische Charta der Vielfalt und bringt seither ihr Commitment für die 6 Kerndimensionen der Diversität zum Ausdruck. Seit 2015 sind wir Partner im Netzwerk „Unternehmen für Familien“. Die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien erhielt im Jahre 2004 das Siegel „berufundfamilie“, die Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien im Jahre 2010. Das Siegel wurde zuletzt 2022 rezertifiziert.

Um Bewusstseinsbildung für Diversität & Inklusion in der höchsten Führungsebene voranzutreiben, wird ein Leadershipkompass sowie eine Teamcaptain-Ausbildung bereitgestellt. Seit September 2019 wird eine Kooperation mit myAbility, einem Jobportal für Menschen mit Behinderungen aufrechterhalten. Darüber hinaus zeigen wir mit regelmäßigen Teilnahmen an Veranstaltungen wie dem Raiffeisen-Bundeskongress für Diversität & Co-Kreation oder dem Disability Confidence Day unser Engagement, unsere Diversitätsstrategie tourend zu aktualisieren und auf den neuesten Stand zu bringen. 2021 wurde erstmals eine Gleichbehandlungs- und Diversitätsbeauftragte als direkte Anlaufstelle für jegliche Anliegen im Bereich Diversität und Gleichbehandlung bestellt.

5.1. Wesentliche Bausteine bisheriger Erfolge

Diversität und Inklusion entfalten ihre Wirkung nur in einem Umfeld, das auf individuelle Lebensrealitäten Rücksicht nimmt und ein **ganzheitliches Wohlbefinden** fördert. Deshalb setzt Raiffeisen NÖ-Wien gezielt Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sowie zur Stärkung einer **gesunden Work-Life-Balance**. Diese Initiativen sind ein bedeutender Teil unserer Unternehmenskultur und zahlen unmittelbar auf unsere Diversitätsziele ein, indem sie vielfältige Lebensentwürfe und Bedürfnisse berücksichtigen. Wir bieten ein breites Spektrum an Maßnahmen, um unsere Mitarbeiter:innen zu unterstützen. Ein umfangreiches Angebot zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**, einschließlich vielen Vorort-Dienstleistungen, sichert eine hohe **Familienfreundlichkeit** und erleichtert es unseren Beschäftigten, familiäre Verpflichtungen zu erfüllen und einen Ausgleich zwischen **Beruf und Freizeit** zu finden. Darüber hinaus betreiben wir ein regelmäßiges und umfassendes Gesundheitsmanagement, das Sportangebote für alle Altersgruppen umfasst, um die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu stärken.

Unsere **Karriereangebote und -wege** sind attraktiv und nachhaltig, insbesondere für die **junge Zielgruppe**, was zu hoher Nachfrage bei Lehrausbildungen und Graduate-Programmen führt. Zudem präsentiert sich unsere Unternehmensbelegschaft als ausgewogen. Mit einer vielfältigen kulturellen Herkunft und einer gesunden Alters- & Geschlechterstruktur gehen wir mit einem hohen Respektgefühl miteinander um.

Zu den Maßnahmen zählen unter anderem:

- Flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Möglichkeiten
- Hohe Familienfreundlichkeit durch Vor-Ort-Dienstleistungen und Kinderbetreuungsangebote
- Umfassendes Gesundheitsmanagement mit regelmäßigen Checks und psychologischer Unterstützung
- Sport- und Bewegungsangebote für alle Altersgruppen
- Vielfältige Karrierewege – auch in Teilzeit oder nach Elternkarenz
- Programme zur Rückkehr und Reintegration nach längeren Abwesenheiten
- Förderung von individuellem Lebensphasenmanagement

6. Diversitätsstrategie, Dimensionen & Maßnahmen

Im Dezember 2022 wurde unsere **Diversitätsstrategie** mit zentralen Diversitätszielsetzungen für die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien und die Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien beschlossen. Die Strategie ist zum 01.01.2023 in Kraft getreten und wurde sowohl intern als auch extern kommuniziert.

Im ersten Quartal 2023 hat der Human Resources Bereich eine Liste von möglichen Umsetzungsmaßnahmen erarbeitet und die Umsetzung erster Maßnahmen mit Schwerpunkt auf **Awareness zur gelebten Vielfalt** eingeleitet. Es war und ist von hoher Priorität, die Mitarbeiter:innen in die Weiterentwicklung einzubinden und bewusst gezielte und nachhaltig wirkende Maßnahmen pro Dimension umzusetzen, die in die laufende Unternehmenskommunikation eingebunden wurden. Außerdem wurde ein **Steering Committee** und ein **Arbeitszirkel** zu Diversitätshemen, eingerichtet.

Die nächsten Schritte waren die Entscheidung zur weiteren Maßnahmenumsetzung mit **Schwerpunktsetzung durch Vorstand und Geschäftsleitung**, die Zuordnung der Diversitätsdimensionen zu einzelnen Vorstandsmitgliedern sowie eine umfassende Kommunikation der Strategie und Maßnahmen an alle Mitarbeiter:innen. Maßnahmenbündel für alle Dimensionen werden nunmehr im Jahresrhythmus für die Umsetzung im nächsten Zyklus durch Vorstand und Geschäftsleitung beschlossen.

Durch unsere ambitionierten Ziele konnten in allen definierten Dimensionen Diversitätsmaßnahmen umgesetzt werden, die zur **Erreichung unserer Ziele** beitragen. Seit dem Jahr 2024 werden ergänzende „**Corporate Volunteering**“ Angebote umgesetzt, bei denen sich Mitarbeiter:innen während der Arbeitszeit für soziale Zwecke engagieren können. Hier ist pro Quartal ein Schwerpunkt mit Bezug zu einer der vier Diversitätsdimensionen vorgesehen.

Im Rahmen unserer Diversitätsstrategie setzen wir gezielte Schwerpunkte auf vier zentrale Themenfelder, die wir mit besonderen Maßnahmen stärken und weiterentwickeln wollen:

- **Alter & Generationenmanagement** – weil ein gutes Miteinander von Jung und Alt unser Unternehmen zukunftsfähig macht.
- **Gender & Gleichstellung** – weil Gleichstellung die Basis für Chancengerechtigkeit und modernes Leadership ist.
- **Inklusion von Menschen mit Behinderung** – weil Teilhabe ein Menschenrecht ist und Barrierefreiheit die Voraussetzung dafür
- **Ethnische Vielfalt & Herkunft** – weil kulturelle Vielfalt unsere Realität ist und ein entscheidender Erfolgsfaktor sein kann.

Neben unseren Schwerpunkten legen wir großen Wert auf **Bewusstseinsbildung** und **gelebte Offenheit** in allen Bereichen. Unsere **Awareness-Maßnahmen** zielen darauf ab, ein tieferes Verständnis für die gesamte Bandbreite menschlicher Vielfalt zu schaffen – auch für jene Diversitätsdimensionen, die in unserer Strategie nicht im Zentrum stehen, aber dennoch Teil unseres Miteinanders sind.

Für uns gilt: Der Mensch steht im Mittelpunkt – unabhängig von Identität, Glaube oder Lebensweise. Vielfalt zeigt sich in vielen Facetten, und gerade im respektvollen Umgang mit unterschiedlichen Überzeugungen, Haltungen und Lebensrealitäten zeigt sich eine reife, inklusive Unternehmenskultur.

Alle Umsetzungsmaßnahmen zählen auf eine Arbeitsatmosphäre und Unternehmenskultur ein, die es ermöglichen, dass alle über sich hinauswachsen sowie das persönliche Beste geben können und so mit voller Kraft zum Unternehmenserfolg beitragen. Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen nennen einen positiven, offenen und aktiven Umgang mit Diversität und Inklusion als wesentlichen Entscheidungsfaktor für eine Arbeitgeberentscheidung und für eine hohe Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft. Auch die Auswirkung von Maßnahmen zu Diversität Inklusion auf messbare finanzielle Unternehmensergebnisse, Nachhaltigkeitskriterien und die Reputation sind mittlerweile mannigfaltig nachgewiesen und somit aus betriebswirtschaftlicher Perspektive und aus Sicht der „Economical Social Governance“ (ESG) umzusetzen.

6.1. AWARENESS für Diversität & Inklusion fördern

Die **6 Kerndimensionen** der Diversität sind in der europäischen „**Charta der Vielfalt**“ festgehalten und ebenso im österreichischen **Gleichbehandlungsgesetz** berücksichtigt. Dazu zählen: 1. Age, 2. Behinderung, 3. Gender, 4. Herkunft/ethische Zugehörigkeit, 5. Religion und Weltanschauung, 6. Sexuelle Orientierung. Neben vertiefenden Maßnahmen für die definierten & spezifischen Dimensionen, haben wir zur allgemeinen Umsetzung aller Dimensionen eine Reihe an Diversitätsmaßnahmen implementiert. Dazu gehört die Einführung eines **Diversitäts-Dashboards**, das ein umfassendes Kennzahlensystem darstellt und regelmäßig an Vorstand und Geschäftsleitung berichtet wird. Die Nutzung **gendergerechter Sprache** ist verpflichtend für interne Unterlagen, Stellenausschreibungen und auf unserer Karriereseite. Jährlich nehmen wir an **Veranstaltungen mit Diversitätsschwerpunkten** teil. Darüber hinaus haben wir die Rolle der **Gleichbehandlungsbeauftragten** gestärkt und ihre Zuständigkeiten klar definiert. Durch dieses ganzheitliche Vorgehen wollen wir eine inklusive Unternehmenskultur schaffen, in der sich alle Mitarbeiter:innen wertgeschätzt und respektiert fühlen.

Bereits umgesetzte Maßnahmen (Stand 04/2025)

1. **Arbeitszirkel Raiffersity:** ca. 30 Kolleg.innen sind aktiv im Zirkel dabei und entwickeln laufend Ideen!
2. **Videobotschaften & Intranet:** laufende Kommunikation zu den Fokusthemen – direkt vom Vorstand wurde umgesetzt!
3. **Messung von KPIs:** Fragen im FührungsBOAH!rometer geben Rückschluss auf die Wirkung der Maßnahmen und KPIs wurden je Dimension beschlossen
4. **Digitale Schulungsangebote:** im Lernmanagementsystem stehen allen Mitarbeiter:innen Lerninhalte zum Abbau von Vorurteilen zur Verfügung

In Umsetzung befindliche, geplante & laufende Maßnahmen

1. **Bereichsübergreifender Raiffersity-Austausch** in anderen Bereichen, Abteilungen und Teams
2. **Ausbildung in Diversitätsthemen** für Führungskräfte als Hebel für Vielfalt & Inklusion
3. **Bewusstseinsbildende Maßnahmen** für Vielfalt und Inklusion wie Quizze, Sujets, Intranet-Beiträge oder Newsletter

6.2. ALTER & GENERATIONENMANAGEMENT

Das **Alter** umfasst verschiedene Lebensperioden und ist biologisches Ergebnis des Älterwerdens. Diskriminierung kann in jeder Lebensperiode stattfinden, betrifft aber zumeist ältere oder sehr junge Gruppen. Ziel ist es, dass alle Altersgruppen in **angemessener Weise** am **Arbeitsleben** und am **gesellschaftlichen Leben** teilnehmen können.

Unternehmen übernehmen im Rahmen eines gemeinsamen Generationenmanagements besondere Verantwortung in wirtschaftlichen Aspekten.

Nur dort, wo unterschiedliche Generationen voneinander lernen, gemeinsam arbeiten und sich gegenseitig wertschätzen, entsteht eine Unternehmenskultur, die zukunftsfähig ist.

In einer Arbeitswelt, die immer schneller, digitaler und vielfältiger wird, ist ein aktives Generationenmanagement unverzichtbar. Wir sehen den demografischen Wandel nicht als Herausforderung, sondern als Chance: Denn Altersvielfalt bringt unterschiedliche Sichtweisen, Kompetenzen und Lebensrealitäten zusammen – das macht uns widerstandsfähiger, kreativer und menschlicher.

Für uns heißt das: Wir schaffen Strukturen, in denen Wissenstransfer ganz natürlich stattfindet. Wir ermöglichen altersgerechtes Arbeiten – mit flexiblen Modellen, individueller Unterstützung und Weiterbildung in allen Lebensphasen. Denn Kompetenz kennt kein Geburtsjahr.

Alle Generationen tragen zum Unternehmenserfolg bei. Unser Ziel ist es, ein Umfeld zu gestalten, in dem sich Jung und Alt auf Augenhöhe begegnen, voneinander profitieren und gemeinsam wachsen können. Dafür stehen wir und dafür setzen wir gezielt Maßnahmen. Mit einem funktionierenden Generationenmanagement halten wir Erfahrung & Know-How und sichern Nachfolge und Wissenstransfer, um gemeinsam in gemischten Teams weiter erfolgreich zu bleiben.

Zielsetzungen

1. Aktive **Nachfolgeplanung** für Schlüsselpositionen - Führungskräfte & Fachexperten in Schlüsselpositionen für gelungenen Wissenstransfer
2. Ausgewogene **Teilnahme** von allen Altersgruppen an **Aus- und Weiterbildungsprogrammen** durch **Ausschreibungen** an **alle Altersgruppen** sowie Check & Intervention bei Ungleichgewicht durch Human Resources
3. Sicherstellen des altersgerechten, **lebensphasen-orientierten Arbeitens**

4. Wertschätzung, Vertrauen und Respekt **zwischen den Altersgruppen & Generationen**
5. **Generationenübergreifendes Talente-Management:** Nominierung & jährlicher Review der **Nachfolgekandidaten**
6. Ermöglichung individueller lebensphasenorientierter **Arbeitszeitmodelle**
7. **Bewusstseinsbildung** zum Wert des Alters und zu lebensphasenorientiertem Führen in Führungskräfte-Schulungen & -unterlagen

Bereits umgesetzte Maßnahmen (Stand 04/2025)

1. **Arbeiten im Generationenmix:** Workshops für Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Generationen haben großes Interesse hervorgerufen.
2. **Lebensphasenorientiertes Führen:** Workshops für Führungskräfte haben das bestehende Lernangebot ergänzt.
3. **Übergang in den Ruhestand:** Ein Regelwerk & Schulungen für interessierte Kolleg:innen wurden verankert.
4. Implementierung des **Moduls Nachfolgeplanung** für die strategische Planung von Besetzungen, insbesondere von Schlüsselpositionen
5. **Regelmäßige Veranstaltungen** des „**Digi-Cafe**“ mit unterschiedlichen Schwerpunkten für die Vermittlung digitaler Kompetenzen
6. **Corporate Volunteering: Freiwilliges Engagement** bei **sozialen Einrichtungen der Stadt Wien bzw. der Caritas** (Begleitung älterer Menschen, Kinder & Jugendliche, Familien).

In Umsetzung befindliche, geplante & laufende Maßnahmen

1. Nennung von **Fach-Mentor:innen** für die individuelle **Wissensvermittlung**
2. **Ergänzende Schulungen zum Generationenmanagement** für Mitarbeiter:innen und/oder Führungskräfte
3. **Forcierung der Gesundheit am Arbeitsplatz** mit Schwerpunkten für ältere Mitarbeiter:innen
4. Erarbeitung einer **Employer-Life-Cylce** Übersicht

6.3. GENDER & GLEICHSTELLUNG

Gender ist der Begriff für das soziale, das gelebte und gefühlte Geschlecht und bezieht sich somit nicht nur auf das aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesene Geschlecht. Die Zuschreibung betrifft uns alle.

Ziel ist es **geschlechterspezifischen** Werte, Verhaltensweisen, Umstände und Präferenzen zu nutzen und allen die gleichen Chancen bei Ausbildung, sowie Arbeits-, Einkommens- und Karrieremöglichkeiten zu geben.

Gleichstellung ist für Raiffeisen NÖ-Wien mehr als nur ein Ziel – sie ist ein **Grundprinzip unseres Verständnisses** von Fairness, Chancengerechtigkeit und nachhaltigem Erfolg. Wir sind überzeugt: Wenn alle Menschen – unabhängig von Geschlecht oder geschlechtlicher Identität – ihr Potenzial entfalten können, profitieren wir als Unternehmen, als Teams und als Gesellschaft.

Noch immer erleben Frauen strukturelle Barrieren in Karriereverläufen, Führungsetagen und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das wollen wir aktiv verändern. Wir fördern gezielt weibliche Karrieren, schaffen transparente Entwicklungswege und gestalten Rahmenbedingungen, die individuelle Lebensrealitäten ernst nehmen.

Unser Engagement für Gender Equality ist kein kurzfristiges Projekt, sondern ein langfristiger Kulturwandel. Dazu gehören verbindliche Maßnahmen, sichtbare Vorbilder und echte Entwicklungschancen – von der Ausbildung bis zur Unternehmensleitung. Und es geht um mehr: um eine Unternehmenskultur, in der Teamarbeit, gegenseitige Wertschätzung und Gleichstellung selbstverständlich gelebt werden.

Denn wer Vielfalt fördern will, darf bei der Gleichstellung nicht stehenbleiben – sondern muss sie mutig vorantreiben. Genau dafür stehen wir ein.

Zielsetzungen

1. Förderung **geschlechterneutraler Karriereorientierung**
2. Erhöhung des **Frauenanteils in Führungspositionen** auf 33 % (RLB & RH)
3. Ausweitung von **Führungspositionen in Teilzeit** auf 10 %
4. Gleiche Entlohnung – Fokus auf **Gender Pay Gap**
5. **Sensibilisierung** zum Thema Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
6. **Rahmenbedingungen**, die auf individuelle **Arbeitszeitbedingungen** Rücksicht nehmen

7. Erstellung eines **Förderprogramms** zum **Empowerment** der Frauen; Sicherstellung von Quoten bei Aus- und Weiterbildungsprogrammen; Einrichtung eines Arbeitszirkels zu Gender Equality
8. Verpflichtende Präsentation von **mind. 33 % weibl. Kandidatinnen** im Auswahlprozess, **Ausschreibung** aller Positionen mit **Teilzeitoption**;
9. **Ausschreibung aller Führungspositionen**, Hearing jedenfalls ab Bereichsleitungsebene, Geschlechterparität im Panel
10. **Detailanalysen** des Einkommensberichts
11. Sensibilisierungsschulung gegen **Geschlechterdiskriminierung** (Pilot Mitarbeiter:innen aller Geschlechter)
12. **Erweiterung** der Leitlinien zur Meetingkultur

Bereits umgesetzte Maßnahmen (Stand 04/2025)

1. Das **WoMentoring Programm** von Frauen für Frauen wurde in zwei Durchgängen über die Laufzeit von 6 Monaten für je ca. 20 Damen begleitet.
2. Die **VIORA App** fördert unsere Frauen über mobilen Video-Content bei der Entfaltung ihrer Potenziale
3. Bei verschiedenen „**Female Activities**“ haben sich unsere Kolleg:innen Know-How geholt (zB. beim „Female Future Festival“, dem „Women Power Day“ oder am Internationalen Frauentag)
4. Durchführung **FKI-** (Frauen-Karriere-Index) & **Gender-Pay-Gap-Analyse**
5. **Gründung des Frauennetzwerks „Raiffeisen Connects – SIE verbindet“** im Anschluss an das erste WoMentoring-Programm
6. **Corporate Volunteering:** Spendenaktion für die Österreichischen Frauenhäuser in der Vorweihnachtszeit
7. **Key-Note** für Führungskräfte zu den Themen Job-Sharing und Führen in Teilzeit

In Umsetzung befindliche, geplante & laufende Maßnahmen

1. Jährliche Ausschreibung von mind. **Führungspositionen in Teilzeit & als Job-Sharing-Modell** und interne
2. Sicherstellung, dass regelmäßig mindestens **50 % Frauen** an Entwicklungsprogrammen, wie im **Lehrlings- und Graduate-Programm** und in der **Führungskräfteausbildung** (Teamcaptain-Lehrgang) teilnehmen
3. Bedarfsgerechte Optimierung der bestehenden **Betreuungsangebote in schulfreien Zeiten**

6.3.1. Fairness als Grundsatz - Überwachung der geschlechtsunabhängigen Vergütung

Eine faire, geschlechtsunabhängige Vergütung ist für Raiffeisen NÖ-Wien ein zentrales Anliegen – nicht nur aus regulatorischen Gründen, sondern vor allem aus Überzeugung. Wer gleiche Verantwortung trägt, soll auch gleich bezahlt werden. Das ist für uns eine Frage der Gerechtigkeit und der gelebten Gleichstellung.

Natürlich unterliegen wir als Bank bereits heute umfassenden regulatorischen Vorgaben, die eine regelmäßige Analyse der Gehaltsstrukturen nach Geschlecht und Funktion vorschreiben. Diese Prüfungen führen wir gewissenhaft durch – sie sind ein wichtiger Bestandteil unserer Compliance und unserer Verantwortung als Arbeitgeberin.

Doch wir gehen darüber hinaus: Auch unabhängig von regulatorischen Anforderungen achten wir bei jeder Neueinstellung sowie einmal jährlich im Rahmen unseres Vergütungsreviewprozesses gezielt auf eine geschlechtsneutrale Gehaltsentwicklung.

Dabei prüfen wir unter anderem geplante Gehaltserhöhungen im Hinblick auf Gleichbehandlung und stellen sicher, dass objektive Kriterien wie Funktion, Verantwortung, Erfahrung oder Leistung die Grundlage der Vergütung sind.

Unser Ziel ist es, geschlechtsunabhängige Gehaltsstrukturen für Funktionen und Berufsbilder im gesamten Unternehmen sicherzustellen. Natürlich kann es in einzelnen Fällen Unterschiede geben – sofern sie auf nachvollziehbaren, sachlich begründbaren Faktoren beruhen. Doch abseits dieser objektiven Kriterien arbeiten wir konsequent daran, das Gender-Pay-Gap zu reduzieren und langfristig auszugleichen.

Vergütung ist für uns mehr als nur ein monetärer Ausdruck von Leistung – sie ist ein sichtbares Zeichen von Wertschätzung und Fairness. Genau das leben wir – jeden Tag.

6.4. INKLUSION von Menschen mit Behinderung

Zu Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die **langfristige körperliche, psychische, intellektuelle oder Sinnenbeeinträchtigungen** haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern (Artikel 1 der UN-Behindertenrechtskonvention).

Für Raiffeisen NÖ-Wien ist es ein zentrales Anliegen, Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt in unsere Arbeitswelt einzubinden und ihnen **faire Chancen auf Teilhabe und Entwicklung** zu ermöglichen. Denn eine inklusive Unternehmenskultur ist kein Zusatz, sondern Ausdruck unserer Werte – sie zeigt, wie ernst wir Verantwortung, Respekt und Zusammenhalt nehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt nur dann echt ist, wenn auch Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen selbstverständlich Teil unseres Miteinanders sein können. Ihre Perspektiven, Fähigkeiten und Lebensgeschichten bereichern unsere Teams, fördern Empathie und stärken den Zusammenhalt.

Inklusion bedeutet für uns nicht nur das Beachten gesetzlicher Vorgaben, sondern vor allem das aktive Abbauen von Barrieren – in unseren Köpfen, in der Sprache, in Prozessen und in der physischen Arbeitsumgebung. Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das auf individuelle Bedürfnisse Rücksicht nimmt, Zugang erleichtert und persönliche Potenziale sichtbar macht.

Daher investieren wir bewusst in inklusive Maßnahmen, schaffen Strukturen für Unterstützung und setzen auf einen offenen Dialog. Inklusion beginnt bei der Haltung – und die leben wir. Denn nur wenn sich alle willkommen und wertgeschätzt fühlen, können sie ihr Bestes einbringen. Genau das ist unser Ziel.

Zielsetzungen

1. Erhöhung der **Beschäftigung** von Mitarbeiter:innen mit Behinderungen auf 50 % der Pflichtquote
2. **Stimme** für die Anliegen der Mitarbeiter:innen mit Behinderungen schaffen
3. Kostenreduktion bei **Abgaben** und Investition in zusätzliche Maßnahmen für Behinderte
4. **Sensibilisierung** aller Entscheidungsträger:innen im Auswahlprozess und Positionierung über die neue AG-Marke als offener AG
5. Ernennung einer **Behinderten-Vertrauensperson**
6. Mitgliedschaft beim **DisAbility Wirtschaftsforum**
7. Teilnahme am **myAbility Talent Programm**

Bereits umgesetzte Maßnahmen (Stand 04/2025)

1. **MyAbility-Talenteprogramm:** 3 Teilnehmer:innen mit Behinderung konnten uns bei Schnuppertagen kennenlernen und der Abschluss des Gesamtprogramms fand inhouse statt
2. **Mitgliedschaft im Disability Wirtschaftsforum:** Laufender Austausch mit Expert:innen zum Thema Behinderung ist erfolgt und ein „Meet-Up“ diverser Unternehmensvertreter:innen wurde im Haus veranstaltet
3. **Schulung für Kundenbetreuer:innen:** unsere Kolleg:innen haben den Umgang mit Kund:innen mit Sehbehinderung gelernt
4. Organisation des ersten „**Tag der Inklusion**“ mit Stationenbetrieb für interne & externe Gäste in der RBG NÖ-Wien mit Ziel **Commitment** bei Allen für Aufnahme von Menschen mit Behinderung zu schaffen
5. Schulungen und Sensing Journeys in den **Stadtbankfilialen, damit an jedem Standort zumindest** eine Person für die **Betreuung von Kunden mit Behinderung qualifiziert** ist. In den relevanten internen Bereichen wurden ebenso **Sensing Journeys** angeboten.
6. Bestellung und Schulung der **Barrierefreiheitsbeauftragten**
7. **Evaluierung der Positionen** in den Unternehmen hinsichtlich der **Besetzungsmöglichkeiten** von Menschen mit Behinderung
8. **Corporate Volunteering: Freiwilliges** Engagement bei der **Caritas im Rahmen der** Begleitung von Menschen mit Behinderung bei Freizeit- & Kulturaktivitäten

In Umsetzung befindliche, geplante & laufende Maßnahmen

1. **Steigerung der Beschäftigung** von Menschen durch **Ausschreibung** von **Positionen**, die sich für die Aufnahme von Menschen mit Behinderung eignen.
2. Einleitung des Prozesses zur Wahl einer **Behindertenvertrauensperson**
3. **Unterstützung der Führungskräfte & Teams** bei der (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderung
4. Weiterführung des **Tages der Inklusion**

6.5. ETHNISCHE VIELFALT & HERKUNFT

Als "Ethnie" bezeichnet man eine Gruppe von Menschen, die durch ihre gemeinsame Geschichte, geografische Herkunft, Kultur, Abstammung, Tradition und Sprache miteinander verbunden sind oder sich miteinander verbunden fühlen.

Vielfalt ist unsere Realität – und unsere Stärke. Bei Raiffeisen NÖ-Wien sind Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichsten kulturellen Wurzeln und Geschichten Teil unserer Gemeinschaft. Viele Mitarbeiter:innen haben einen Migrationshintergrund – vom Lehrling bis zur Führungskraft. Darauf sind wir stolz.

Herkunft, Sprache oder ethnische Zugehörigkeit dürfen niemals Barrieren für Teilhabe, Entwicklung oder Zugehörigkeit sein. Wir sehen diese Vielfalt nicht als Herausforderung, sondern als wertvolle Ressource. Unterschiedliche Perspektiven bereichern unsere Teams, stärken die Innovationskraft und fördern ein besseres Verständnis für unsere ebenso vielfältige Kundschaft.

Wir setzen uns für ein respektvolles, vorurteilsfreies Miteinander ein – unabhängig davon, wo jemand geboren wurde oder welche Sprache sie oder er spricht. Interkulturelle Kompetenz ist für uns gelebte Unternehmenskultur und gleichzeitig Ausdruck echter Kundenzentrierung.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede:r unabhängig von Herkunft gleiche Chancen hat – und sich mit den eigenen Werten, Talenten und Ideen einbringen kann. Denn nur so entsteht Zugehörigkeit. Und genau das ist das Fundament einer vielfältigen und starken Organisation.

Zielsetzungen

1. **Sichtbarmachen der Vielfalt im Unternehmen**
2. **Gegenseitiges Verständnis** für verschiedene **Kulturen** fördern
3. Breitere **Zielgruppe als Arbeitgeber** ansprechen
4. **Vorstellung** von **Testimonials** in internen Kommunikationskanälen über Story-Telling
5. Umsetzung und Fortführung von **Erfahrungsaufenthalten** im Ausland über das **Discover-Programm**
6. Schwerpunktangebote an passenden **Schulungen & Workshops** zu **kulturellen Eigenheiten** bzw. **Unterschieden** entwickeln
7. In **Jobausschreibungen** auf Bewerber:innen mit individueller Herkunft spezifisch Bezug nehmen

Bereits umgesetzte Maßnahmen (Stand 04/2025)

1. **Discover:** Kolleg:innen aus allen Altersgruppen konnten in zwei Durchgängen einen mehrwöchigen Erfahrungsaufenthalt in einer RBI-Netzwerkbanken (EU) für den kulturellen und fachlichen Austausch nutzen
2. **Whatchado:** mit zwei Karrierevideos von Kolleg:innen mit Migrationshintergrund haben wir unsere Vielfalt gezeigt.
3. Der **Fragebogen „Sensibilität in der Sprache“** wurde in Führungskräfteformaten positioniert & die **Good-Habitz** Work-Outs „Cultural Diversity“ & „Vorurteile abbauen, Vielfalt aufbauen“ pilotiert.
4. **Corporate Volunteering:** im Rahmen des Programms „**Mentoring für Migrant:innen**“ von WKÖ/AMS/Österreichischer Integrationsfonds wurden Personen mit Migrationshintergrund betreut und Praxiserfahrung im Haus ermöglicht

In Umsetzung befindliche, geplante & laufende Maßnahmen

1. Pro Geschäftsbereich sind **Sprachbuddies** nominiert, die **Neuaufnahmen von Personen** mit keinen oder geringen Deutsch-Kenntnissen im Rahmen des Onboardings begleiten
2. **Discover 3.0:** Start des dritten Durchgangs der Erfahrungsaufenthalte in den RBI-Netzwerkbanken
3. **Food Festivals** & Info-Serien zu unterschiedlichen „**Feiertagen & Bräuchen**“

7. AUSBILDUNG & BILDUNGSHINTERGRUND

Ausbildung und beruflicher Werdegang zählen nicht zu den klassischen Diversitätsdimensionen wie etwa Alter, Geschlecht oder Herkunft. Und doch sind sie für uns ein essenzieller Bestandteil gelebter Vielfalt. Denn individuelle Lebenswege, Lernformen und Berufserfahrungen prägen unsere Arbeitswelt ebenso stark – und verdienen Anerkennung und Förderung.

Lebensläufe sind heute so individuell wie die Menschen dahinter – und genau das ist eine Chance. Bei Raiffeisen NÖ-Wien schätzen wir nicht nur klassische Karrierewege, sondern auch Quereinstiege, alternative Bildungswege und vielfältige Berufserfahrungen. Denn Wissen entsteht nicht nur im Hörsaal – sondern auch in der Praxis, im Austausch, in anderen Branchen, in unterschiedlichen Lebensrealitäten.

Vielfalt im Bildungs- und Berufshintergrund bedeutet für uns, unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen – akademisches Know-how ebenso wie praktische Erfahrung, branchenspezifisches Fachwissen ebenso wie frische Sichtweisen von außen. So entsteht eine dynamische Arbeitswelt, die voneinander lernt, sich weiterentwickelt und innovative Lösungen findet.

Wir sind überzeugt: Ein heterogenes Team mit unterschiedlichen Bildungswegen ist nicht nur klüger – es ist auch näher an den Kund:innen, agiler im Denken und stärker im Handeln. Deshalb schaffen wir gezielt Möglichkeiten für vielfältige Einstiege, Durchläufe und Entwicklungspfade.

Zielsetzungen & Maßnahmen

- Aktive Förderung der „Lehre“ & „Lehre mit Matura“ - mit einer Lehre bei uns bieten wir jungen Talenten die Chance bei Raiffeisen Karriere zu machen.
- Graduate-Programme - mit unseren Graduate Programmen ermöglichen wir engagierten Berufseinsteiger:innen nach dem Studium unterschiedlicher Fachbereiche (von Wirtschaftswissenschaftlichen Fächern bis MINT-Fächern) einen optimalen Start für ihre Karriere bei Raiffeisen
- Job-Ausschreibungen für Berufseinsteiger, Quereinsteiger und Berufserfahrene auf allen Hierarchie-Levels
- Bewusstseinsbildung bei Führungskräften für Potenziale unkonventioneller Werdegänge
- Mentoring-Programme auch für Mitarbeiter:innen
- Chancengleichheit bei Weiterbildungsprogrammen – über Hierarchien und Bildungslevel hinweg

Wir glauben daran: Kompetenz ist nicht eine Frage des Titels, sondern des Talents, der Haltung und des Willens, dazuzulernen. Und genau das fördern wir.

8. STEUERUNG & MONITORING

Bewusstsein, Strategie und Maßnahmen sind zentrale Elemente einer gelebten Diversitätskultur. Damit diese jedoch nicht nur gut gemeint, sondern auch wirksam sind, braucht es eine strukturierte Steuerung und kontinuierliches Monitoring. Denn nur was messbar ist, kann auch gezielt weiterentwickelt werden.

Bei Raiffeisen NÖ-Wien legen wir großen Wert darauf, unsere Diversitätsziele nicht nur zu formulieren, sondern auch zu erreichen. Deshalb ist unsere Diversitätsstrategie mit klaren Indikatoren und Zielgrößen hinterlegt – von der Repräsentation bestimmter Gruppen über Teilnahmequoten an Förderprogrammen bis hin zur geschlechtsneutralen Vergütung.

Die Steuerung erfolgt über ein zentrales HR Dashboard, das die relevanten KPIs in den verschiedenen Dimensionen erfasst, aufzeigt und Entwicklungen sichtbar macht. Dieses Dashboard bildet die Grundlage für faktenbasierte Entscheidungen, gezielte Interventionen und eine transparente Fortschrittskontrolle.

Ein wesentlicher Bestandteil unseres Monitorings ist der regelmäßige Quartalsbericht an die Geschäftsleitung, in dem wir Erfolge, Herausforderungen und Handlungsbedarfe offenlegen. So wird Diversität auf höchster Ebene mitgedacht, gesteuert und getragen.

Steuerung und Monitoring sind für uns kein Selbstzweck, sondern Ausdruck unseres Anspruchs: Diversität und Inklusion sollen nicht nur Teil unserer Unternehmenskultur sein – sie sollen Wirkung zeigen.

9. Verantwortung & Rollen

Diversität und Inklusion sind Querschnittsthemen – sie können nicht nur durch eine zentrale Stelle getragen werden, sondern brauchen die aktive Mitwirkung im gesamten Unternehmen. Damit unsere Diversitätsstrategie nachhaltig wirksam ist, braucht es klare Verantwortlichkeiten, ein gemeinsames Verständnis und engagiertes Handeln auf allen Ebenen.

Die Geschäftsleitung & der Vorstand tragen die übergeordnete Verantwortung für die strategische Ausrichtung und glaubwürdige Verankerung von Diversität & Inklusion im Unternehmen. Sie schafft die notwendigen Rahmenbedingungen, trifft verbindliche Entscheidungen und ist Vorbild für eine offene, vielfältige Unternehmenskultur.

Der Bereich Human Resources koordiniert die Maßnahmen der Diversitätsstrategie, stellt deren Umsetzung sicher und begleitet die Bereiche durch Expertise, Monitoring und kontinuierliche Weiterentwicklung. HR verantwortet zudem die Integration von Diversität in alle HR-Kernprozesse – von Recruiting über Entwicklung bis Vergütung.

Führungskräfte haben eine zentrale Rolle in der Umsetzung von Vielfalt. Sie leben Inklusion im täglichen Miteinander, erkennen Potenziale unabhängig von Geschlecht, Alter oder Hintergrund und schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem alle Teammitglieder Wertschätzung und Entwicklung erfahren. Diversität wird dabei als Führungsaufgabe verstanden.

Die Gleichbehandlungs- und Diversitäts-Beauftragte ist die fachliche Anlaufstelle für alle Fragen zu Antidiskriminierung und Diversität, fördert Awareness, berät Führungskräfte und Mitarbeitende, organisiert Maßnahmen zur Sensibilisierung und wirkt an Richtlinien und Prozessen mit.

Der Arbeitszirkel „Raiffersity“ wurde im Jahr 2023 gegründet und entwickelt mit großem Engagement Maßnahmen, Ideen und Vorschläge für alle Diversitätsdimensionen, um Vielfalt in unserem Unternehmen sichtbar zu machen und zu fördern.

Das Steering Committe „Diversität“, das sich aus Vertreter:innen relevanter Fachbereiche zusammensetzt evaluiert die erarbeiteten Maßnahmenvorschläge des Arbeitszirkels, bevor sie zum Beschluss vorgelegt werden, und beurteilt die Umsetzung und die Zielerreichung der Maßnahmen.

Alle Mitarbeitenden tragen Verantwortung für ein respektvolles Miteinander. Sie sind eingeladen, sich aktiv einzubringen, Vorurteile zu reflektieren, Vielfalt als Chance zu begreifen und andere in ihrem Anderssein wertzuschätzen. Jede und jeder kann im eigenen Wirkungsbereich einen Beitrag zu einer inklusiven Arbeitskultur leisten.

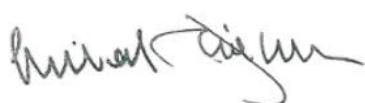
Die Fachbereiche verankern das Thema Diversität in ihren spezifischen Aufgabenfeldern und Prozessen – etwa in der Kundenkommunikation, im Vertrieb, in IT-Systemen oder in der Produktentwicklung. Vielfalt wirkt überall – und entfaltet dort ihre Stärke, wo sie konkret mitgedacht wird.

Unser Leitsatz

„Vielfalt ist unser Potenzial. Inklusion unser Weg.
Das gemeinsame WIR unsere Stärke.“

Geschäftsleitung

Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien



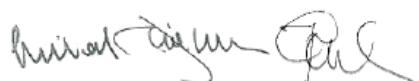
Mag. Michael Höllerer



Dr. Claudia Süßenbacher

Vorstand

Raffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien



Mag. Michael
Höllerer



Mag. Reinhard
Karl



Dr. Martin
Hauer



Dr. Roland
Mechtler



Dr. Claudia
Süßenbacher

Kontakt

Raiffeisen Niederösterreich-Wien
Friedrich-Wilhelm-Raiffeisenplatz 1
1020 Wien

Tel.: +43 5 1700 1700
E-Mail: info@raiffeisenbank.at
<http://www.raiffeisenbank.at>

Raiffeisen
Niederösterreich-Wien

