

Diversitätsstrategie

Raiffeisen-Holding Niederösterreich-Wien &
Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien

Version 02 / Stand 06.08.2024

**Raiffeisen
Niederösterreich-Wien**



Präambel: Die Kraft der Vielfalt – Vielfältig giebeln wir mehr

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 Diversity Management 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.

Die Umsetzungsmaßnahmen zahlen 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 ESG-Abteilung (Environment, Social, Governance) umzusetzen.

Die Geschäftsleitung zeigt ein starkes Kommitment für die Förderung von Diversität und Inklusion in ihrem Unternehmen. Jedes Vorstandsmitglied übernimmt die Patenschaft für eines der Diversitätsthemen wie Awareness, Gender, Alter, Behinderung oder Herkunft und treibt die dazugehörigen Umsetzungsmaßnahmen voran. In internen und externen Kommunikationskanälen werden die Themen Diversität und Inklusion prominent positioniert. Zur gesamtheitlichen Steuerung der Weiterentwicklung von Diversität wurde ein Steering Committee eingerichtet, das die Zielerreichung misst und die Erfolgsbeurteilung der Maßnahmen durchführt. In regelmäßigen Town Hall Meetings werden die Kolleginnen und Kollegen dazu eingeladen, sich aktiv an der Umsetzung der Diversitätsmaßnahmen zu beteiligen. Durch dieses ganzheitliche Vorgehen und die Vorbildfunktion der Führungskräfte soll eine Unternehmenskultur geschaffen werden, die Diversität und Inklusion als Werte verinnerlicht und lebt.

Einleitung

1. Diversität – warum jetzt wichtiger als je zuvor?

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 den Druck auf Unternehmen, ihre Personalpolitik und Unternehmenskultur an Diversität und Inklusion auszurichten. Nur so können sie ihre Attraktivität für Fachkräfte 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.

2. 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 **hinauszuwachsen**, steigern wir nicht nur unsere Attraktivität als Arbeitgeber, sondern tragen auch nachweislich 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.

3. Ausgangslage

Im April 2021 unterzeichnete die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien und Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien die europäische Charta der Vielfalt. Die Charta der Vielfalt steht für einen Umgang mit Vielfalt, der alle 6 Dimensionen gleichermaßen

einbindet. Wir nennen diesen ganzheitlicher Ansatz Diversitätsstrategie. 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 2022 rezertifiziert. Um Bewusstseinsbildung für Diversität in der höchsten Führungsebene voranzutreiben, wird ein Führungskräftekompass 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 – seit 2024 werden die damit verbundenen Aufgaben von der Diversitätsbeauftragten **Mag. Lilly Wagner** und der Gleichbehandlungsbeauftragten **Mag. Isabella Fidler** ausgeübt.

3.1. Wesentliche Bausteine bisheriger Erfolge

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.

3.2. Einleitung der Umsetzungen von Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzungen der Diversitätsstrategie ab 2023

Im Dezember 2022 wurde unsere Diversity-Strategie mit zentralen Diversitätszielsetzungen und einem Budget von 150.000 Euro für die Raiffeisen-Holding NÖ-Wien und die Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien beschlossen. Die Strategie ist zum 01.01.2023 in Kraft getreten und wurde extern auf unserer Webseite kommuniziert.

Im ersten Quartal 2023 hat Human Resources in Abstimmung mit einem Diversity-Berater eine Liste von möglichen Umsetzungsmaßnahmen erarbeitet und die Umsetzung erster Maßnahmen mit Schwerpunkt auf Awareness zur gelebten Vielfalt eingeleitet. Es war von hoher Priorität, die Mitarbeiter:innen breit 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 Diversitätsthemen, 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. Durch unsere ambitionierten Ziele konnten in allen Dimensionen Diversitätsmaßnahmen umgesetzt werden, die zur Erreichung der KPIs beitragen. Seit dem Jahr 2024 werden ergänzende „Corporate Volunteering“ Angebot 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.

4. Übergeordnete Zieldimension: 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 spezifischen Dimensionen, haben wir zur allgemeinen Umsetzung aller Dimensionen eine Reihe an Diversitätsmaßnahmen implementiert. Dazu gehört die Einführung eines **Diversity 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

1. **Arbeitszirkel Raiffersity:** 32 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 Führungsbarometer geben Rückschluss auf die Wirkung der Maßnahmen und KPIs wurden je Dimension beschlossen

5. Zielsetzungen und vertiefende Maßnahmen für die Zieldimension AGE (Lebensalter): Aktives 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.

Die Geschichte von Raiffeisen ist über 150 Jahre alt und wurde von vielen erfahrenen Menschen geprägt. Die stete Weiterentwicklung ist durch die Kombination von (Lebens-)Erfahrung mit Mut zu neuen Wegen gelungen – das ist Nachhaltigkeit. Damit das auch in Zukunft gelingt, ist dem **Generationenmanagement** unter dem Gesichtspunkt des demografischen Wandels verstärkte Aufmerksamkeit im Unternehmen zu widmen. **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. Proaktive Thematisierung individueller **Arbeitszeit-modelle** (ATZ) im Rahmen der Mitarbeitergespräche
7. **Bewusstseinsbildung** zum Wert des Alters und zu lebensphasenorientiertem Führen in FK-Schulungen & -unterlagen

Bereits umgesetzte Maßnahmen

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 Regelwerks & Schulungen für interessierte Kolleg:innen wurden verankert.

In Umsetzung befindliche und geplante Maßnahmen

1. Implementierung des **Moduls Nachfolgeplanung** in ZOE für die strategische Planungen von Besetzungen, insbesondere von Schlüsselpositionen
2. **Regelmäßige Veranstaltungen** des „Digi-Cafe“ mit unterschiedlichen Schwerpunkten für die Vermittlung digitaler Kompetenzen
3. Nennung von **Fach-Mentor:innen** für die individuelle **Wissensvermittlung**
4. **Ergänzende Schulungen zum Generationenmanagement** für Mitarbeiter:innen und/oder Führungskräfte
5. **Corporate Volunteering: Freiwilliges Engagement bei sozialen Einrichtungen der Stadt Wien bzw. der Caritas** (Begleitung älterer Menschen, Kinder & Jugendliche, Familien).

6. Zielsetzungen und vertiefende Maßnahmen für die Zieldimension GENDER (Geschlecht): Frauen in mehr Verantwortung bringen

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.

Die Stärken unserer Raiffeisen-Genossenschaft sind vielfältig und kombinieren die Qualitäten unterschiedlicher geschlechterspezifischer Werte und Verhaltensweisen. Mit der Förderung von Frauen geht die Förderung von Teamfähigkeit, Überzeugungskraft und sozialer Kompetenz – Grundbausteine der Genossenschaftsidee – einher. **Davon profitieren wir alle gemeinsam und darum streben wir die Möglichkeit zu individuellen Karrierewegen für Frauen und einen höheren Anteil an weiblichen Führungskräften an.**

Zielsetzungen

1. Förderung **geschlechterneutraler Karriereorientierung**
2. Erhöhung des **Frauenanteils in Führungspositionen*** auf **33 %** (RLB und 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 **Teilzeioption**;
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

1. Das **WoMentoring Programm** von Frauen für Frauen wurde über die Laufzeit von 6 Monaten für 22 Damen begleitet und abgeschlossen
2. Die **Ada Growth App** hat unsere Frauen über mobilen Video-Content bei der Entfaltung ihrer Potenziale gefördert
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)

In Umsetzung befindliche und geplante Maßnahmen

1. Ausschreibung von mind. **3 Führungspositionen in Teilzeit & 1 als Job-Sharing-Modell** und interne **Key-Note** für Führungskräfte zu dem Thema
2. Sicherstellung, dass mindestens **50 % Frauen** an Entwicklungsprogrammen, wie im **Lehrlings-** und **Graduate-Programm** und in der **Führungskräfteausbildung** (Teamcaptain-Lehrgang) teilnehmen
3. Durchführung **FKI-** (Frauen-Karriere-Index) & **Gender-Pay-Gap-Analyse**
4. **Gründung eines Frauennetzwerks** durch weiterführende Vernetzung im Anschluss an das erste WoMentoring-Programm
5. **Corporate Volunteering:** Financial Literacy-Schulungen für Frauen durch Mitarbeiter:innen während Arbeitszeit

7. Zielsetzungen und vertiefende Maßnahmen für die Zieldimension BEHINDERUNG (körperliche & geistige Fähigkeiten): Berufliche Integration

Behinderungen umfassen körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen, die an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit über eine längere Dauer hindern können.

Das **Verständnis** von Behinderung **entwickelt sich ständig weiter** und entsteht aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren.

Um Mitglied in einer Genossenschaft werden zu können, gibt es keine persönlichen Aufnahmekriterien – alle, die wollen können dabei sein.

Übertragen wir diese Idee – nicht nur, um irgendwelche Quoten zu erfüllen – daher auch auf unser Arbeitsangebot. **Machen wir unser Geschäftsmodell auch zu unserem Beschäftigungsmodell und integrieren wir Menschen mit Einschränkung uneingeschränkt in unsere Berufswelt.**

Zielsetzungen

1. Erhöhung der **Beschäftigung** von Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung auf 50 % der Pflichtquote
2. **Stimme** für die Anliegen der Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigung 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

1. **MyAbility-Talentprogramm**: 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

In Umsetzung befindliche und geplante Maßnahmen

1. **Steigerung der Beschäftigung** von Menschen durch **Identifikation** von **Positionen**, die sich für die Aufnahme von Menschen mit Behinderung eignen. **In weiter Folge Ausschreibung** dieser Stellen mit Hinweis zur Behinderten-Tauglichkeit
2. Fortführenden Schulungen in den **Stadtbankfilialen**, damit **an jedem Standort zumindest** eine Person für die **Betreuung von Kunden** mit **Behinderung qualifiziert** ist. In den internen Bereichen **Sensing Journeys** angeboten

3. 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
4. **Corporate Volunteering: Freiwilliges Engagement bei der Caritas im Rahmen der** Begleitung von Menschen mit Behinderung bei Freizeit- & Kulturaktivitäten

8. Zielsetzungen und vertiefende Maßnahmen für die Zieldimension **HERKUNFT (ethnische Vielfalt): Migration sichtbar machen**

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.

Grundlage dieser Ethnizität können gemeinsame Eigenbezeichnungen, Religion, Sprache, Abstammung, Wirtschaftsordnung, Geschichte, Kultur, oder Verbindung zu einem bestimmten Gebiet sein.

Miteinander wirtschaften. Füreinander arbeiten. Voneinander Profitieren. Nach diesen Prinzipien arbeiten Genossenschaften weltweit. Dies gilt umso mehr in Wien und Umgebung, einer multikulturellen Region mit Vielfalt! In der RLB und RHO NÖ-W arbeiten Menschen aus 21 verschiedenen Nationalitäten zusammen. Insgesamt beschäftigen wir 101 Personen mit nicht-österreichischer Nationalität. Unsere Mitarbeiter sprechen 13 unterschiedliche Muttersprachen und gehören 8 verschiedenen Religionsbekenntnissen an. Diese Vielfalt an Hintergründen, Perspektiven und Erfahrungen bereichert unsere Arbeit und fördert den interkulturellen Austausch und das gegenseitige Verständnis untereinander.

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

1. **Discover:** 5 Kolleg:innen aus allen Altersgruppen konnten 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.

In Umsetzung befindliche und geplante Maßnahmen

1. **Fünf Mitarbeiter:innen** nehmen in der nächsten Runde des Discover-Programms in einer RBI-Netzwerkbank teil
2. Der **Fragebogen „Sensibilität in der Sprache“** ist in Führungskräfteformaten positioniert & die **Good-Habitz** Work-Outs „Cultural Diversity“ & „Vorurteile abbauen, Vielfalt aufbauen“ sind pilotiert
3. Pro Geschäftsbereich sind **Sprachbuddies** nominiert, die **Neuaufnahmen von Personen** mit keinen oder geringen Deutsch-Kenntnissen im Rahmen des Onboardings begleiten
4. **Corporate Volunteering:** im Rahmen des Programms „**Mentoring für Migrant:innen**“ von WKÖ/AMS/Österreichischer Integrationsfonds werden Personen mit Migrationshintergrund betreut Praxiserfahrung im Haus ermöglicht

9. KPIs – “Key Performance Indicators” je Dimension

Im Rahmen des OKR-Managements ist auch eine regelmäßige Zielsetzung für gelebte Diversität im Haus vorgesehen, die mit entsprechenden Indikatoren verknüpft ist. Für 2024 wurden folgende KPIs je Dimension abgestimmt:

Dimension Ethnische/Soziale Herkunft

1. **Fünf Mitarbeiter:innen** haben mit dem mind. **3-wöchigen Erfahrungsaufenthalten** in einer RBI-Netzwerkbank begonnen
2. Der **Fragebogen „Sensibilität in der Sprache“** ist in Führungskräfteformaten positioniert & die **Good-Habitz** Work-Outs „Cultural Diversity“ & „Vorurteile abbauen, Vielfalt aufbauen“ sind pilotiert
3. Pro Geschäftsbereich sind mind. **5 Sprachbuddies** nominiert und in Summe sind mind. **3 Neuaufnahmen** mit keinen oder geringen Deutsch-Kenntnissen im Rahmen des Onboardings durch Sprachbuddies enabled nach Ende Probemonat / Befristung ihren Beitrag in deutscher Sprache auf B1-Niveau (fortgeschrittene Sprachverwendung) bei nachhaltig zu leisten

Dimension Generationen (Age)

1. Implementierung des **Moduls Nachfolgeplanung** in ZOE für die strategische Planungen von Besetzungen, insbesondere von Schlüsselpositionen

2. **Zwei Veranstaltungen des Digi-Cafe** mit unterschiedlichen Schwerpunkten **pro Halbjahr** mit Start Q3/2024
3. Nennung von **Fach-Mentor:innen** für die individuelle **Wissensvermittlung** (Mindesten 3 pro Geschäftsbereich in RLB / 3 in RH)
4. **Schulungen Generationenmanagement** v. mind. 250 Mitarbeiter:innen und/oder Führungskräften

Dimension Inklusion / Behinderung

1. **Steigerung der Beschäftigung** von Menschen mit Behinderung um **5 Personen in der RLB** und **1 in der RH** bis 31.12.2025
 - **Identifikation** von mind. **2 Positionen je Geschäftsbereich**, die sich für die Aufnahme von Menschen mit Behinderung eignen (inkl. Festlegung der Beeinträchtigungsart & Aktualisierung Stellenbeschreibung) **bis Ende 2024**
 - **Ausschreibung** dieser Stellen mit Hinweis zur Behinderten-Tauglichkeit
2. Jede **Stadtbankfiliale** hat mind. 1 in **Betreuung v. Kunden** mit **Behinderung** geschulte Person / jeder Bereich hat min. 1 Teilnehmer:in bei **Sensing Journey**
3. Umsetzung des 1ten „**Tag der Inklusion**“ in der RBG NÖ-Wien mit Ziel **Commitment** bei Allen für Aufnahme von Menschen mit Behinderung zu schaffen

Dimension Frauen (Gender)

1. Erhöhung des **Frauenanteils in Führungspositionen***:
 - Steigerung Frauenquote in Führung von 29 % auf **30 %** (RLB & RH)
 - Ausschreibung von mind. **3 Führungspositionen in Teilzeit & 1 als Job-Sharing-Modell**
2. Teilnahme von mindestens **50 % Frauen** an Entwicklungsprogrammen:
 - Mind. 50 % im **Lehrlings- und Graduate-Programm**
 - Mind. 50 % Frauen im nächsten **Teamcaptain-Lehrgang** (Führungskräfteausbildung)
3. Durchführung **FKI-** (Frauen-Karriere-Index) & **Gender-Pay-Gap-Analyse**

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**

