

BANKING FÜR EIN **BESSERES MORGEN.**

Diversität & Diskriminierung

DIVERSITÄT

Für die Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien bedeutet Vielfalt Mehrwert. Ziel ist es, das Potenzial der Diversität aktiv und professionell für die Beschäftigten, die Kunden sowie die Gesellschaft zu nutzen. Diversität wird als Querschnittsthema in den unterschiedlichen Abteilungen, im jeweils eigenen Wirkungsbereich bzw. von der Geschäftsführung der Unternehmen verantwortet. Diese sind im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht auch dafür verantwortlich, geeignete Maßnahmen zu setzen, um möglichen themenspezifischen Risiken entgegenzuwirken. Jeder Bereich und jeder einzelne Mitarbeitende ist darüber hinaus dazu angehalten, in seinem Wirkungsbereich Diversität zu fördern.

Die RLB NÖ-Wien setzt sich für Gleichberechtigung ein, was dem Selbstverständnis entspricht, für gleiche Leistung in den Unternehmen – unabhängig vom Geschlecht oder anderen Faktoren – gleiche Chancen zu bieten. Dies beginnt bereits bei der Auswahl der Mitarbeitenden, die vorurteilsfrei zu sein hat und bei der stets die gleichen Maßstäbe anzulegen sind. Bei der RLB NÖ-Wien ist neben dem Empowerment von Frauen und der Förderung der Jugend auch der Umgang mit unbewussten Vorurteilen im Fokus. Als Arbeitgeber richtet die RLB NÖ-Wien ihr Augenmerk auch darauf, die Potenziale von Menschen mit körperlicher Einschränkung als Mitarbeitende bestmöglich zu nutzen.

Seit 2021 bekennt sich die RLB NÖ-Wien zur „Charta der Vielfalt“ und zur Förderung von Vielfalt in der Berufswelt. Zusätzlich setzt das Unternehmen im Berichtsjahr eine Beauftragte für Gleichbehandlung ein und behandelt das Thema Diversität in der verbindlichen Richtlinie „Diversität und Antidiskriminierung“, die auf der Website veröffentlicht ist (siehe auch „Nachhaltigkeitsmanagement“).

Das Thema Diversität ist zudem Teil der Führungskräftebildung. Im Dezember 2022 wurde eine Diversitätsstrategie von der Geschäftsleitung bzw. dem Vorstand beschlossen. Um die Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation abzufedern, ist das Thema Generationenmanagement in der Diversitätsstrategie verankert. Deshalb wird ein Prozess im Unternehmen etabliert, um Know-how weiterzugeben und den generationenübergreifenden Wissenstransfer zu sichern.

Das Verhältnis des Grundgehalts von Frauen zum Grundgehalt von Männern in der RLB NÖ-Wien beträgt im Jahr 2022 -23,6 % (2021: -20,4 %). Bei den Führungskräften bzw. Mitarbeitenden in sonstigen Positionen ergibt sich hierbei ein Verhältnis von -25,6 % bzw. -20 %.

Die Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien verurteilt Gewalt – besonders an Frauen. Um ein Zeichen der Bewusstseinsbildung zu setzen, nahm der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien Konzern zum vierten Mal an der weltweiten UN-Kampagne „Orange the World“ gegen Gewalt an Frauen

Tabelle1: Kennzahlen zu Diversitätsindikatoren

in % ¹	2022	2021	Veränderung in %
Diversität: Altersgruppen			
Belegschaftsanteil unter 30 Jahren	17,7	16,6	7,0
Belegschaftsanteil zwischen 30 und 50 Jahren	51,1	53,4	-4,4
Belegschaftsanteil über 50 Jahre	31,2	30,0	3,8
Führungskräfte			
unter 30 Jahren	2,7	2,1	28,1
zwischen 30 und 50 Jahren	62,7	64,7	-3,1
Führungskräfte über 50 Jahre	34,6	33,2	4,2
Mitarbeitende in sonstigen Positionen			
unter 30 Jahren	20,3	19,0	6,8
zwischen 30 und 50 Jahren	49,1	51,5	-4,6
Führungskräfte über 50 Jahre	30,6	29,5	3,7
Belegschaftsvertretende			
unter 30 Jahren	0,0	0,0	0,0
zwischen 30 und 50 Jahren	0,0	0,0	0,0
Führungskräfte über 50 Jahre	100,0	100,0	0,0
Kontrollorgane			
unter 30 Jahren	0,0	0,0	0,0
zwischen 30 und 50 Jahren	33,3	11,1	200,0
Führungskräfte über 50 Jahre	66,7	88,9	-25,0
Diversität: Diversitätsindikatoren			
Anteil der Mitarbeitenden zugehörig zu einer Minderheitengruppe	6,9	6,8	1,2
dv. Lehrlinge	45,9	46,1	-0,4
dv. Personen mit körperlichen Einschränkungen, Behinderungen	17,0	17,4	-2,3
dv. Karenzrückkehrende	37,1	36,5	1,6

¹ Angaben jeweils zum Stichtag 31.12.2022 auf Basis VZÄ. Im Berichtsjahr wurden keine "Mitarbeitenden sonstigen Geschlechtes" bzw. "keine Angabe" zur Zugehörigkeit eines Geschlechtes gemeldet.

DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung und Belästigung (z. B. aufgrund von Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Religion oder Glauben, politischer oder anderer Meinung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder körperlicher Einschränkung) sind nicht vereinbar mit der Werteeinstellung des Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien.

Alle Mitarbeitenden sollen in sicherer Arbeitsumgebung ihr Höchstmaß an individueller Produktivität erreichen, um die Geschäftsziele erfüllen zu können. Die RLB NÖ-Wien duldet keine Art der Diskriminierung. Betroffene Mitarbeitende können Diskriminierung entweder direkt an ihre Führungskräfte (die im „Führungskompass“ für den Themenkomplex sensibilisiert werden), an die Personalabteilung / Gleichbehandlungsbeauftragte oder an den Betriebsrat melden.

Innerhalb der RLB NÖ gab es einen bekannten, geprüften potentiellen Diskriminierungsvorfall im Berichtszeitraum (2021: 0). Ein, aus einem Versehen entstandener Vorfall, wurde im Vorfeld der Umsetzung einer geplanten Maßnahme an die Gleichbehandlungsbeauftragte der RLB NÖ-Wien gerichtet. Durch die Anpassung des Prozesses konnte noch vor der tatsächlichen Umsetzung der geplanten Maßnahme der eingebrachte Vorfall geklärt und gelöst werden, sodass dieser nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage ist.

Die aktuelle Diversitätsstrategie ist auf der Website der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien unter folgenden Link abrufbar <https://www.raiffeisen.at/noew/rlb/de/meine-bank/unsere-werte/nachhaltigkeit/diversitaet-und-inklusion.html>