DIVERSITEC
leading innovation

Nachbericht

1. Diversitec Business-Frühstück – 28. Mai 2025

Innovationskraft braucht Vielfalt: C-Level trifft sich zum Austausch über Diversität als Erfolgsfaktor

Am 28. Mai 2025 fand in den einladenden Räumen von Marco Simonis in Wien das erste Diversitec Business Frühstück statt – ein Format für C-Level-Führungskräfte aus Österreichs FTI-Unternehmen. Ziel des Treffens war es, im kleinen Kreis aus 15 Führungskräften eine offene Diskussion zu führen: über Vielfalt als Innovationsmotor, über unternehmerische Verantwortung – und über das, was es jetzt braucht, um Diversität strukturell zu verankern.

Rückblick: Erkenntnisse aus den vorangegangenen Workshops

Zum Start des Treffens gab es eine kurze Vorstellung der Learnings aus den bisherigen drei Diversitec-Workshops, die seit Dezember 2024 mit unterschiedlichen Zielgruppen stattfanden:

- Fokus Frauennetzwerke (Dezember): Diese Gruppe wünschte ein Reframing des Begriffs "Diversität". Das Thema sei in diesen Kreisen selbstverständlich – man brauche neue Narrative, mehr strategische Positionierung und vor allem Formate jenseits reiner DEI-Events, etwa durch technikzentrierte Fachformate, in denen Vielfalt als Selbstverständlichkeit mitgedacht wird.

- Forschungseinrichtungen (Februar): Die Hürden in der Förderlandschaft wurden kritisch reflektiert. Besonders kleinere Organisationen sehen sich strukturell benachteiligt. Der Ruf nach mehr evidenzbasierten Argumenten wurde laut – insbesondere fehlen belastbare Daten mit Österreich-Fokus. Zudem wird gefordert, ideologische Polarisierungen zu überwinden und stärker auf Faktenbasis zu argumentieren.

- Technologieunternehmen (April): Hier wurde vor allem praktische Umsetzbarkeit thematisiert. Gewünscht wurden konkrete Tools für HR, z. B. zu inklusiver Sprache in Stellenanzeigen, Leitlinien für Führungskräfte auch im Blue-Collar-Bereich oder Sensibilisierungsmaßnahmen. Der Begriff "Diversität" wurde hier nicht hinterfragt – im Gegenteil: "Reclaim Diversity" war der Tenor. Sichtbarkeit und Bewusstseinsbildung werden nach wie vor als zentrale Hebel gesehen.

Impulse aus dem Ministerium: Vielfalt als nationale Standortstrategie

Die Sektionsleiterin des BMIMI (Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur), Henriette Spyra, unterstrich, dass Diversität nicht nur ein gesellschaftliches Anliegen, sondern ein wirtschaftlicher Imperativ sei. Das Ministerium sehe sich nicht nur als

Fördergeber, sondern als aktiver Akteur, der mit wirkungsvollen Zielsystemen und budgetärer Verantwortung die Transformation mitträgt. Besonders betont wurde:

- **Diversität als Innovationsfaktor:** Studien belegen: Diverse Teams bringen mehr Kreativität, Innovation und wirtschaftlichen Erfolg.
- **Unternehmenskultur als Schlüssel**: Nicht nur Strategien zählen – es geht um die gelebte Kultur. Diese verändert sich Schritt für Schritt von der Spitze aus.
- **Standort Österreich im internationalen Vergleich:** Trotz hoher Lebensqualität sei das österreichische Innovationssystem in puncto Inklusion im internationalen Vergleich noch ausbaufähig, insbesondere gegenüber Ländern wie der Schweiz oder Skandinavien.
- **Europäische Perspektive:** In Zeiten, in denen Diversitätspolitik international stark unter Druck gerät – etwa durch Gegenbewegungen in den USA – sei es umso wichtiger, dass Europa und insbesondere Österreich selbstbewusst für Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Teilhabe eintreten.

Austausch auf Augenhöhe: Perspektiven aus der Praxis

In einer offenen Diskussionsrunde teilten anschließend Führungskräfte aus unterschiedlichsten Branchen ihre Erfahrungen, Herausforderungen und Initiativen. Besonders im Fokus:

1. Vielfalt in der Breite denken

Diversität wurde von den Teilnehmenden nicht auf Gender reduziert. Vielmehr wurden neurodiverse Perspektiven, Generationenmanagement, soziale Herkunft, Behinderungen, Sprachdiversität und Migrationserfahrungen diskutiert. Viele betonten die Bedeutung eines weiten Verständnisses von Vielfalt. Sie wünschten sich eine konkrete Aufklärung über die verschiedenen Dimensionen von Diversität, die vielen gar nicht bekannt oder bewusst sind.

2. Allies und Vorbilder

Das Thema Allies zog sich durch den Vormittag: Männer als Verbündete, Führungskräfte als Role Models, C-Level als Verantwortungsträger. Die Notwendigkeit, Netzwerke zu durchbrechen und neue Formen der Zusammenarbeit zu schaffen, war Konsens. Beispiele reichten von intergenerationellen Tandems bis hin zu Role-Model-Kampagnen, die bewusst Menschen abseits idealisierter "Hochglanz-Vorbilder" zeigen.

3. Bewusstseinsbildung und Sprache

Viele Teilnehmer:innen berichteten, wie schon Begrifflichkeiten über Erfolg oder Ablehnung von Maßnahmen entscheiden. Das Wording – von "Inclusion first" bis zu "Netzwerk für Chancengleichheit statt Frauennetzwerk" – wird von den anwesenden Unternehmen zunehmend strategisch gedacht, um Zugang zu schaffen, besonders bei skeptischen Zielgruppen. Formate wie Schulungen zu Neurodiversität für Führungskräfte wurden als Praxisbeispiel eingebracht und als besonders wirksam hervorgehoben.

4. Barrieren in der Rekrutierung

Mehrfach betont wurde die Schwierigkeit, Bewerber:innen aus unterrepräsentierten Gruppen zu erreichen – sei es durch fehlende Sichtbarkeit, unpassende Sprache in Inseraten oder systemische Hürden im Ausbildungssystem. Einigkeit bestand darin, dass diverse Bewerber:innen nicht "weniger" qualifiziert, sondern oft anders qualifiziert sind – was einen Umdenkprozess bei Personalverantwortlichen erfordert.

5. Langfristigkeit und Struktur

Alle waren sich einig: Diversität braucht Zeit, Ressourcen und klare Ziele. Initiativen scheitern oft daran, dass sie zu kurzfristig gedacht werden oder keine strukturelle Verankerung finden. Der Wunsch nach belastbaren KPIs, Studien mit Österreich-Bezug, inkludierenden Zielsystemen und einer klaren Budgetierung wurde mehrfach geäußert.

Zum Abschluss hoben die Teilnehmenden drei zentrale Punkte hervor:

Innovation braucht Vielfalt von Anfang an: Das Framing von Diversitec – Diversität als Treiber von Innovation, Wachstum und Unternehmenserfolg – wurde als besonders gelungen und motivierend aufgenommen.

Mehr positive Narrative: Statt Defizite zu betonen, brauche es stärkere positive Verstärkung – mit inspirierenden Beispielen, Erfolgsstorys und einem lösungsorientierten Zugang.

Mut, Freude, Haltung: Veränderung gelingt nur mit einer positiven Grundhaltung. Mut, Offenheit und der Wille, neue Wege zu gehen, wurden als zentrale Treiber genannt.

Ausblick: Die nächsten Schritte mit der Diversitec-Initiative

- **Start der Diversitec-Webseite** mit Best Practices, evidenzbasierten Studien und praktischen Tools für Unternehmen
- **Botschafter:innenprogramm** für C-Level Führungskräfte, die Sichtbarkeit schaffen und Peer-to-Peer-Learnings begleiten
- **Folgeveranstaltung beim FFG Forum im September 2025**, mit noch stärkerer C-Level Beteiligung, Aktivierung von Male-Allies und motivierenden Best-practices.

Fazit: Vielfalt als Wirtschaftsfaktor mit Zukunft

Das erste Diversitec Business Frühstück markierte ein deutliches Signal: Die heimische Innovationslandschaft ist bereit, Diversität nicht länger als Nebenschauplatz, sondern als entscheidenden Zukunftstreiber zu begreifen. Was auf dem Papier oft als „weiches Thema" abgetan wird, wurde hier mit Substanz gefüllt – durch offene Worte, ehrlichen Austausch und praxisnahe Einblicke.

Der Vormittag zeigte, wie viel Potenzial freigesetzt wird, wenn Entscheidungsträger:innen unterschiedlicher Technologiebranchen den Mut aufbringen, gewohnte Strukturen zu hinterfragen, sich offen auszutauschen und gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. Oder, wie es eine Teilnehmerin treffend formulierte: „Große Transformation beginnt nicht in Strategiepapieren, sondern im Kleinen – mit echten Menschen, echten Gesprächen und dem Willen, Verantwortung zu übernehmen."