



DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA

Herzlich Willkommen zum
DIVERSITY BREAKFAST:

Von wegen gleiche Chancen



Herzlich Willkommen zum
DIVERSITY BREAKFAST:
Von wegen gleiche Chancen

Moderation:



Rebecca Caric
DIVERSITY THINK TANK



Sarah Riedenbauer
DIVERSITY THINK TANK

{*diversity|think|tank*}

der; pluralistisch vielfältig, all genders, Herkunft: total egal;
hochspezialisierte Unternehmensberatung im Bereich Diversity
Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings,
Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches
Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



www.diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

Vielen Dank unseren Partner:innen!





Von wegen gleiche Chancen

Soziale Herkunft entscheidet.



Was wir heute vorhaben

1.

Von unsichtbaren Barrieren

Soziale Herkunft als vergessene Diversitätsdimension

2.

Ein Privilegiencheck

Wie die soziale Herkunft unseren Blick und unsere Chancen prägt

3.

Kapital ist mehr als nur Geld

Bildung, Netzwerke und kulturelle Ressourcen

4.

Good Practices: Soziale Herkunft in Unternehmen

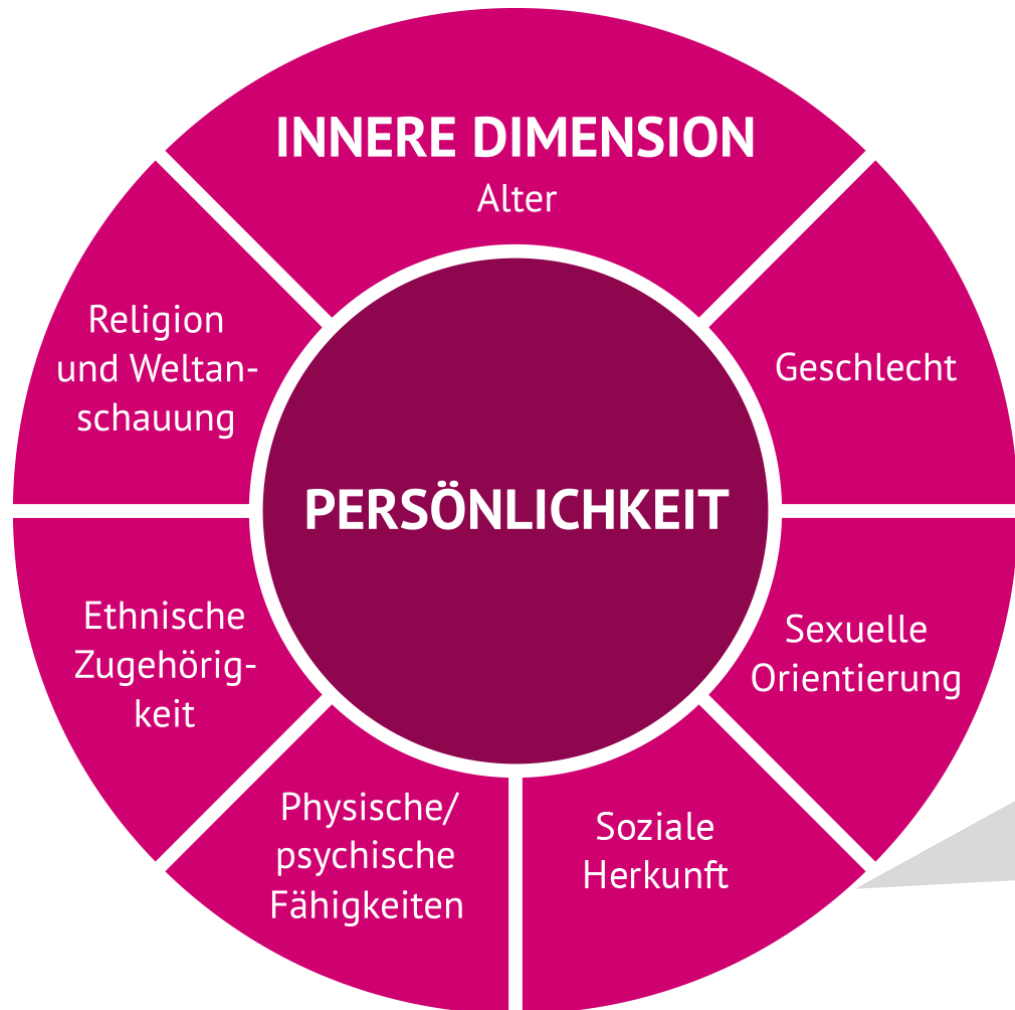
ÖBB & Wiener Stadtwerke

5.

Austausch und Q&A

Eure Fragen

Die 7. Dimension



Das ist Armin:



Armin besucht derzeit ein Gymnasium und hat gute Noten, was seinen Eltern und auch ihm sehr wichtig ist. In seiner Freizeit ist Armin häufig in einer Tanzschule, wo er mit einer Schulkollegin bereits Gold-Niveau erreicht hat. Im Sommer ist er auf Sprachwochen im Ausland, um sein Englisch und Französisch zu perfektionieren.

In den Ferien arbeitet er meist einen Monat in einer Bankzentrale, wo seine Mutter eine Abteilung leitet. Sein Vater ist Geschäftsführer einer namhaften Versicherung. Die könnte Armin eines Tages übernehmen, aber seine Eltern sagen ihm, dass er alles schaffen kann und beraten ihn bei der richtigen Studienwahl.

Das ist Justin:



Justin besucht eine Mittelschule, ist aber kurz davor diese abzubrechen. Er hat bereits einmal eine Klasse wiederholt und auch jetzt deuten seine Noten wieder darauf hin. In seiner Freizeit ist Justin mit anderen Jugendlichen mit ähnlichen Schulproblemen draußen unterwegs. Wenn sie nicht Basketball spielen, dann experimentieren er und seine Freunde gerne mit bunten Spraydosen an fremden Mauern und handeln sich damit weitere Probleme ein.

Seine Mutter arbeitet in einem Supermarkt und kellnert an Wochenenden meist in einem Lokal in der Nähe, um das Familienbudget aufzustocken. Die Zeit mit Justin und seinen Geschwistern ist daher sehr knapp. An seinen Vater erinnert sich Justin kaum, der ist früh ausgezogen und steuert keinen Cent für den Lebensunterhalt bei.

Wer hat die besseren Chancen?



Was meinen Sie?



Wer von den beiden hat Ihrer Ansicht nach die besseren Chancen im Leben?



Wer hätte in Ihrem Unternehmen die besseren Chancen auf eine Anstellung?

Der Unterschied: Die soziale Herkunft

Justin...

- hat weiße Hautfarbe und ist hier geboren.
- hat keine Behinderung.
- gehört keiner Minderheitenreligion an.
- ist jung.
- ist männlich.
- ist heterosexuell.



- hat Eltern, die sich wenig um ihn kümmern (können).
- hat kein reiches Elternhaus.
- hat schlechte Schulnoten.
- spricht Milieusprache.
- kennt die Möglichkeiten des Bildungssystems nicht.
- hat keine erfolgreichen Vorbilder und keinen Zugang zu beruflichen Netzwerken.

Was soziale Herkunft ausmacht



Wirtschaftliche Situation /
Einkommen der Eltern



Bildungsniveau der Eltern



Freizeitgestaltung und Umfeld



Sprachgebrauch



Namensgebung



Kleidungsstil und Sauberkeitsempfinden



Zugang zu Ressourcen und Netzwerken

Woraus setzt sich soziale Herkunft zusammen?

Die soziale Herkunft wird durch die sozioökonomische Stellung der Familie bestimmt und ist deshalb eine komplexe Kategorie.

Der Begriff soziale Herkunft beinhaltet mehrere, sich überschneidende Ebenen und sollte immer in Verbindung mit anderen sozialen und politischen Kategorien verstanden werden.

(Emilia Roig, Politologin)



FAMILIÄRER
HINTERGRUND



+
JUGEND-
SOZIALISATION



+
BILDUNG
DER ELTERN



+
ETHNISCHE
HERKUNFT

Die Sache mit der Leistung

„Man muss nur wirklich wollen,
dann bekommt man schon
einen Job!“

„Wenn du wirklich willst, kannst du
alles erreichen!“

„Vom Tellerwäscher zum Millionär –
der hat das auch geschafft!“



Der „Leistungsmythos“



Geht davon aus, dass sich alle Menschen ihre Position, Privilegien, Güter „verdienen“ können.



Blendet aus, dass es unterschiedliche Ausgangspositionen und strukturelle Ursachen für Ungleichheiten gibt.



Übersieht die „versteckten Codes der Eliten“.



What's classy if you're rich and trashy if you're poor?



“Day drinking”



Mehr als zwei Sprachen sprechen



“Stay at home”-Elternteil sein



Geld vom Staat erhalten



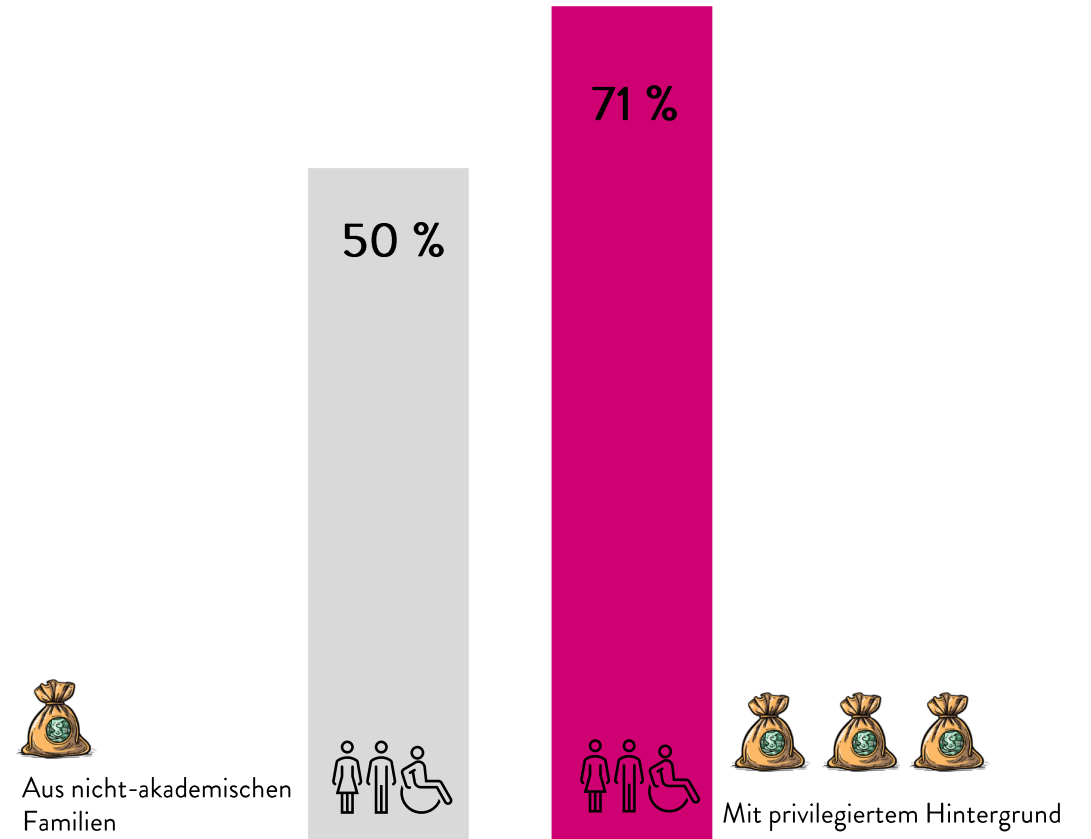
“Second hand” Kleidung tragen



Dazu ein paar Zahlen...

#classdreamgap

Berufseinsteiger:innen aus nicht-akademischen Familien haben oftmals eine geringere Zuversicht, dass sie später einmal in ihrem Traumjob arbeiten werden als solche mit studierten Eltern.



SO VIELE BERUFSEINSTEIGER:INNEN SIND
ZUVERSICHTLICH, SPÄTER EINMAL IN IHREM TRAUMJOB
ARBEITEN ZU KÖNNEN

Dazu ein paar Zahlen...

Studie: Klassismuserfahrungen in Österreich



Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft ist weit verbreitet

- Jede:r Zehnte gab bereits 2018 in einer repräsentativen Umfrage an, aufgrund der sozialen Herkunft oder Stellung diskriminiert worden zu sein.
- In der aktuellen Studie führt jede:r Vierte (25 %) Diskriminierungserfahrungen direkt auf die eigene soziale Stellung oder Herkunft zurück.

Arbeitsmarkt & Arbeitslosigkeit

- 37 % sagen, sie hätten wegen sozialer Herkunft eine Arbeits- oder Lehrstelle nicht bekommen.
- 25 % bekamen eine Wohnung aus demselben Grund nicht.
- Ein Viertel erhielt Leistungen des AMS aus ihrer Sicht ungerechtfertigt abgelehnt.

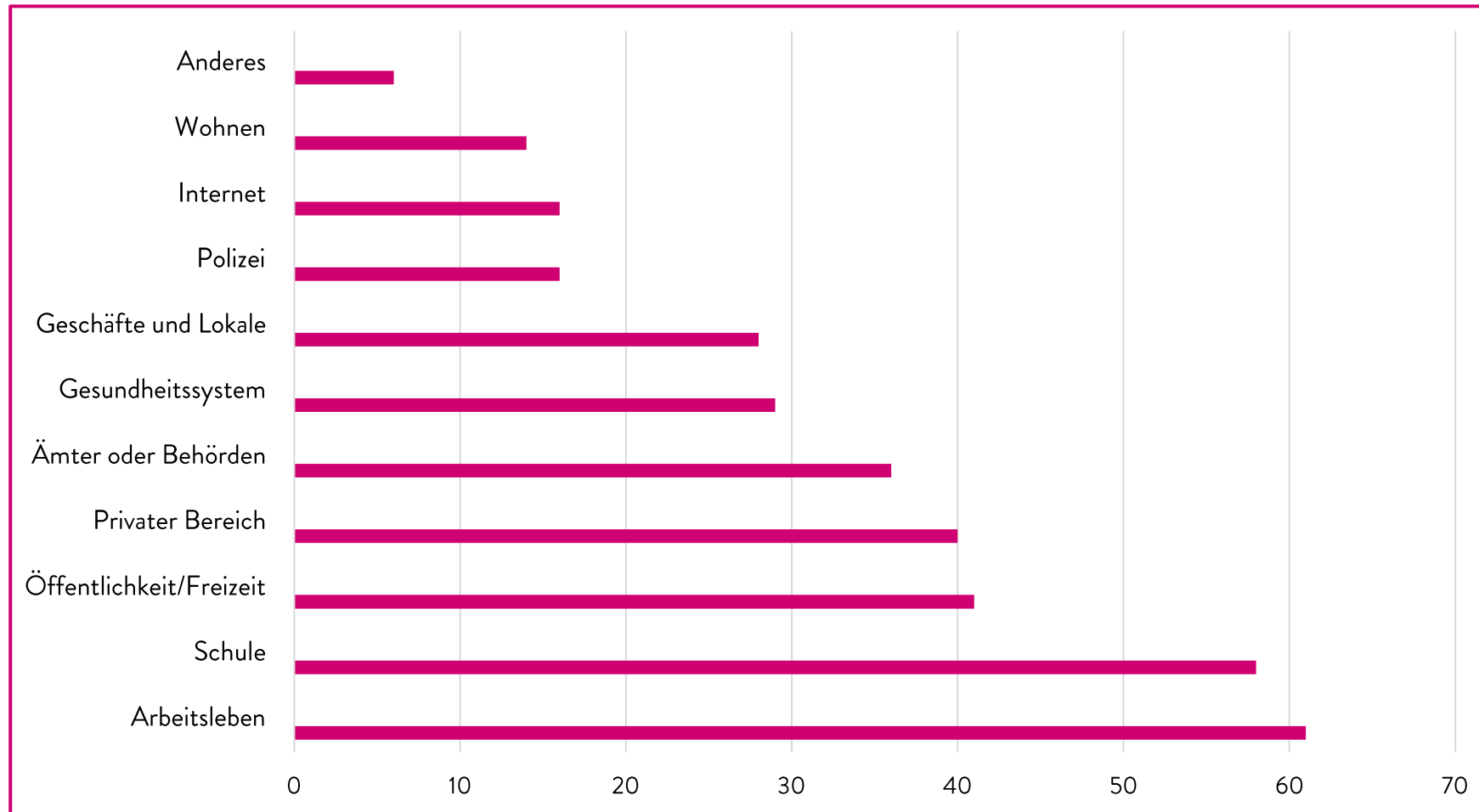
Bildung und soziale Herkunft

- 30 % erinnern sich an eine unfaire Benotung oder weniger Unterstützung durch Lehrpersonen.
- 11 % der Haushalte im untersten Einkommensdrittel können notwendige Schulkosten nicht vollständig decken.

Gesundheitssystem als Zwei-Klassen-Realität

- Bei Kassenärzt:innen erhalten Patient:innen teils Termine erst nach 2-6 Monaten, privat Zahlende hingegen innerhalb weniger Tage.
- Die Zahl der Wahlärzt:innen stieg von 4.700 (2000) auf 11.000 (2020), während Kassenstellen konstant bei ~ 7.000 blieben.

Wo Menschen am häufigsten Klassismus erfahren haben



Befragte mit mindestens einer abgefragten Klassismuserfahrung in Form persönlicher Abwertungen, in Prozent.

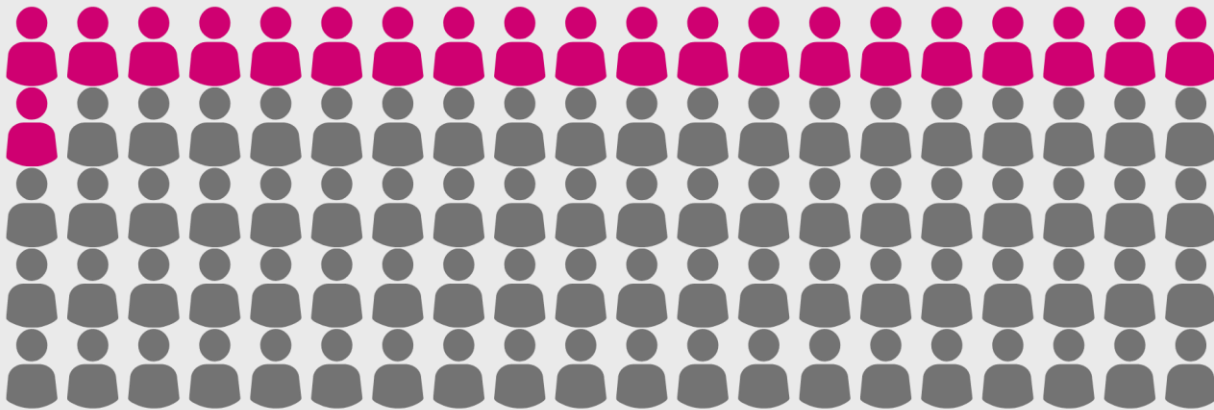
Dazu ein paar Zahlen...

Der Bildungserfolg in Österreich



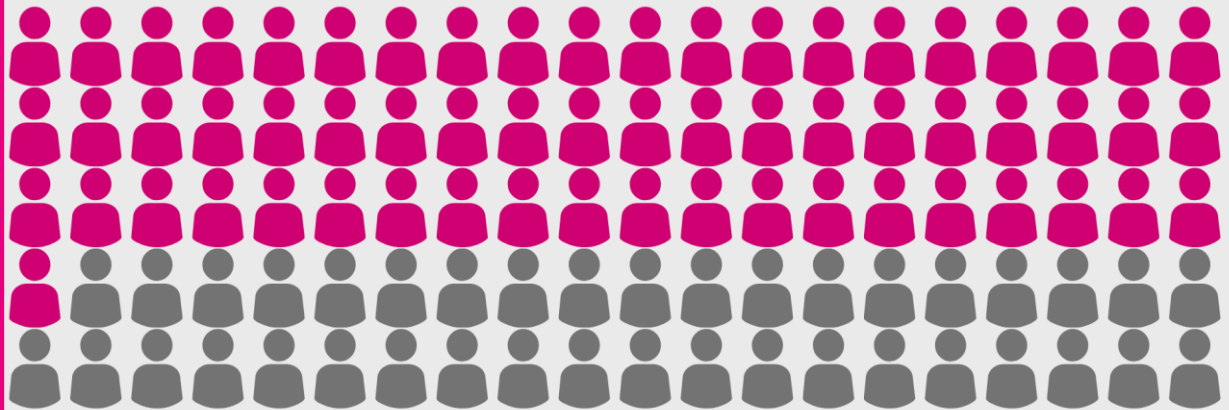
21 von 100

Nicht-Akademiker:innenkinder schließen ein Studium ab



61 von 100

Akademiker:innenkinder schließen ein Studium ab



Kapital – mehr als nur Geld!

Die Kapitalformen nach Bourdieu

Ökonomisches Kapital



Kulturelles Kapital



Soziales Kapital



Symbolisches Kapital



Die Kapitaltheorie besagt, dass...

→ **Erfolg,**

→ **die soziale Position**

→ **und die Macht**

eines Menschen durch den Besitz und die Anhäufung verschiedener Kapitalformen bestimmt wird.

Wie sieht Reichtum eigentlich aus?

Ein kleines Beispiel



Handbuch Reichtum: Wer gehört zum reichsten Prozent?

Good practice: ÖBB

Traude Kogoj

Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin Lösungscenter Inclusion & Diversity, ÖBB Konzern

Good practice: Wiener Stadtwerke

Anja Djurkic

Personalentwicklerin – Talent Management, Wiener Stadtwerke

Martin Hartl

Projektmanagement Strategische IT, Wiener Stadtwerke



Qualifizierung als Motor: Soziale Durchlässigkeit bei den Wiener Stadtwerken

Diversity Breakfast, 29.01.2026
Anja Djurkic & Martin Hartl

Bildungschancen für alle: Die Basic IT Academy als Zugangstor

- Quereinsteiger*innen bekommen reale berufliche Chancen
- Niedrige Zugangshürden ermöglichen breiteren Zugang
 - Keine IT-Vorkenntnisse erforderlich
 - Pflichtschulabschluss und Mindestalter 18 Jahre genügen
- Ausbildung wird finanziell möglich – Gehalt ab Tag 1
- Teilzeitoptionen fördern Vereinbarkeit
- Frauenförderung und Diversität → Chancengleichheit in der IT-Branche
- Nachhaltige und stabile Perspektiven



Wie wir die soziale Herkunft im Diversity Management berücksichtigen können



Auswahlkriterien anpassen,
Kompetenzen sichtbar machen

Statt formaler Abschlüsse und
Auslandsaufenthalte konkrete
Kompetenzen und Fähigkeiten

Chancengleichheit im
Auswahlverfahren

Diversere Auswahlgremien,
standardisierte Fragenkataloge,
kompetenzbasierte Auswahl

Opt-out statt Opt-in

„Warum laden wir diese Person
nicht ein?“
Jede Absage muss
argumentiert werden

Explizite Ansprache

„Wir freuen uns auch über
unkonventionelle Lebensläufe
und Lebenswege.“

Mentoring & Sponsoring

Mentoring-Programme,
Zugang zu Netzwerken,
Nebenberufliche Weiterbildung

Inklusivität & Antidiskriminierung

Safe Space schaffen,
Diskriminierung bekämpfen,
Ziele für Führungskräfte

Noch ein bisschen was zum selbst Nachdenken...



- 1** Denken Sie an Ihre Klassenkolleg:innen aus der Volksschule. Wer hätte bei Ihnen im Unternehmen sicher keine Chance und warum?
- 2** Nehmen Sie Ihren eigenen Lebenslauf her oder Ihr Profil in einem sozialen Job-Netzwerk. Woran erkennt man Ihre Privilegien? Was sind Ihre Joker?
- 3** Stellen Sie sich heute vor, Sie würden starken Dialekt oder Slang sprechen. Von wem und in welchen Situationen würden Sie wohl anders behandelt werden?

Spannende Literatur



Ausblick Termine 2026



DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA



12. März 2026 – Diversity Lunchbreak „Inklusive Toiletten am Arbeitsplatz“



21. Mai 2026 – Diversity Breakfast



25. Juni 2026 – Diversity Breakfast



13. Oktober 2026 – Diversity Breakfast



Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

Vielen Dank unseren Partner:innen!



Vielen Dank fürs Teilnehmen!

Diversity Think Tank Consulting GmbH

Stolberggasse 34

1050 Wien

www.diversitythinktank.at

hello@diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

