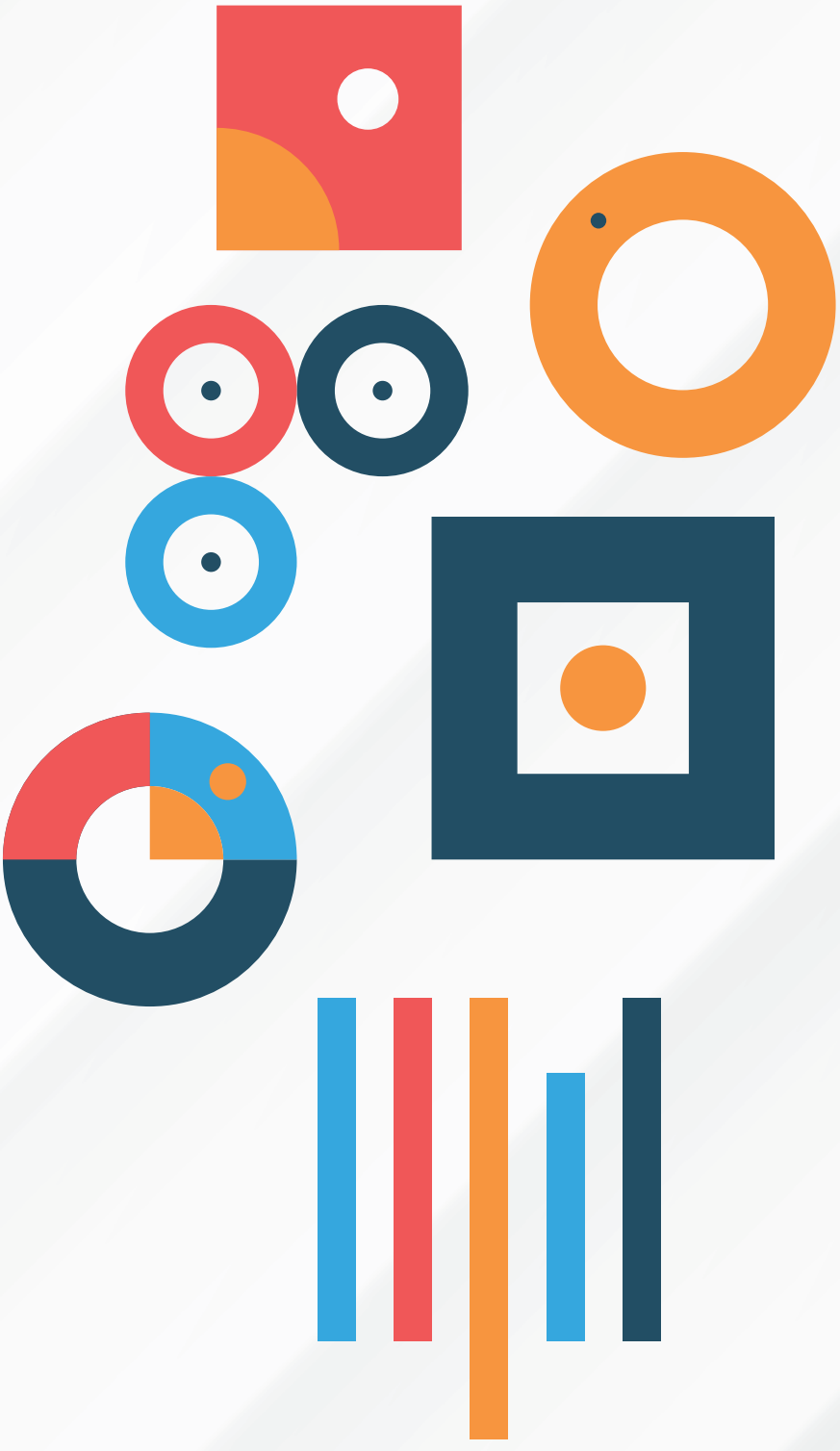
ALPHA *plus*

DIVERSITY ALLIANZ



DIVERSITY **INDEX**

INHALT

03
EDITORIAL

04
D-INDEX INFOS

06
ABLAUF

08
UNTERSTÜTZUNG

14
F&A

24
KONTAKT

DINO SCHOSCHE
PROJEKTLEITER

DEI.Zukunft

Liebe Leser:innen,

Vielfalt ist Realität – in Gesellschaften, Organisationen und Institutionen der gesamten DACH-Region. Entscheidend ist, wie professionell, strukturiert und verantwortungsvoll Organisationen mit ihr umgehen – insbesondere in Zeiten wirtschaftlicher Transformation, zunehmenden Fachkräftebedarfs und wachsender regulatorischer Anforderungen auf europäischer Ebene.

Diversity, Equity & Inclusion sind längst keine freiwilligen Image-Themen mehr. Sie betreffen Wettbewerbsfähigkeit, Innovationsfähigkeit und nachhaltige Organisationsentwicklung. Unternehmen und Institutionen tragen Verantwortung – nach innen gegenüber ihren Mitarbeitenden und nach außen gegenüber Kund:innen, Partnern, Investoren und der Öffentlichkeit.

Mit dem Diversity Index etablieren wir in der DACH-Region ein unabhängiges, transparentes und normorientiertes Bewertungsinstrument. Ziel ist es, sichtbar zu machen, in welchem Ausmaß Diversity, Equity & Inclusion strategisch verankert, strukturell abgesichert und kulturell gelebt werden. Dabei geht es nicht um Symbolik oder punktuelle Einzelmaßnahmen, sondern um nachvollziehbare Systeme, klare Zuständigkeiten und überprüfbare Prozesse. Unser Anspruch ist Unabhängigkeit, Vergleichbarkeit und fachliche Fundierung.

Ich lade Sie ein, den Diversity Index als Chance zu verstehen – zur Standortbestimmung, zur Transparenz und zur bewussten Gestaltung zukunftsfähiger, resilienter und verantwortungsvoller Strukturen in der DACH-Region.

WAS IST DER DIVERSITY INDEX?

Der Diversity Index ist ein unabhängiges Bewertungsinstrument zur Einordnung organisationaler Reife in Unternehmen, Organisationen sowie öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Institutionen. Er macht sichtbar, in welchem Ausmaß Organisationen über klare Strukturen, Zuständigkeiten und Prozesse verfügen, um mit gesellschaftlicher Vielfalt professionell, rechtssicher und leistungsorientiert umzugehen – gemessen an transparenten Kriterien und international anerkannten Managementstandards. Darüber hinaus dient er als externe Referenz im Kontext europäischer Gleichbehandlungs-, Governance- und Transparenzrahmenwerke.

Der Diversity Index ist Teil der Plattform **Diversity Allianz DACH**, die Organisationen, Unternehmen und Expert:innen im deutschsprachigen Raum miteinander verbindet und als Netzwerk, Wissensplattform und Impulsgeberin für nachhaltige DEI-Strategien wirkt. Der Index ergänzt diese Plattform um ein strukturiertes und nachvollziehbares Bewertungsinstrument. Projektträgerin ist die **ALPHA plus GmbH**, die seit über 20 Jahren Projekte an der Schnittstelle von Gesellschaft, Arbeitswelt und Vielfalt entwickelt und umsetzt. Die Durchführung des Diversity Index erfolgt fachlich fundiert, normorientiert und unabhängig. Bewertung, Analyse und begleitende Angebote sind dabei klar voneinander getrennt.

NORMEN & STANDARDS

Der Diversity Index orientiert sich an international anerkannten Normen und Leitlinien für Diversity & Inclusion, insbesondere an der **ÖNORM S 2501** (Diversity Management – Allgemeiner Leitfaden über Grundsätze, Systeme und Hilfsinstrumente) sowie an der **DIN ISO 30415** (Human Resource Management – Diversity & Inclusion). Diese Normen definieren zentrale Anforderungen an wirksames, strategisch verankertes und kontinuierlich weiterentwickeltes DEI-Management. Der Diversity Index übersetzt diese Anforderungen in ein nachvollziehbares Bewertungsmodell.

Die Bewertung erfolgt innerhalb vergleichbarer Organisationskategorien (z. B. Bildungsinstitutionen, Museen oder Versicherungsunternehmen), um eine faire Einordnung sicherzustellen.

WIE WIRD BEWERTET?

Grundlage der Bewertung ist die jeweils bestverfügbare, überprüfbare Informationslage zum Zeitpunkt der Bewertung. Diese erfolgt in fünf Kategorien mit insgesamt 100 Punkten. Organisationen, die mindestens die Hälfte der erreichbaren Punkte erzielen und die grundlegenden Mindestkriterien erfüllen, erfüllen damit die Voraussetzungen für den Erwerb des Labels „Top Diversity Employer".

Vor der finalen Bewertung: Analyse- und Entwicklungsangebote (optional)
Auf Basis der öffentlichen Einordnung können Organisationen vor der finalen Bewertung freiwillige Analyse- und Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen. Dazu zählen unter anderem eine interne Zwischenbewertung, vertiefte Analysen mit konkreten Maßnahmenempfehlungen, der Workshop „Diversity Index Review" zur strategischen Standortreflexion, der Workshop „Diversity Fit" als strukturierter Einstieg in die DEI-Strategie, strategische Mitarbeitendenbefragungen sowie begleitende Formate zur Entwicklung einer DEI-Strategie und Roadmap oder zur Analyse der externen Kommunikation. Diese Formate dienen der internen Einordnung, strategischen Schärfung und gezielten Weiterentwicklung. Sie ergänzen die öffentliche Sichtung um zusätzliche, belegbare Informationen, beleuchten Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten und führen zu umsetzungsorientierten Handlungsempfehlungen. Alle Analyse- und Begleitangebote sind freiwillige Zusatzleistungen und haben keinen Einfluss auf die Unabhängigkeit und Verbindlichkeit der finalen Bewertung. Werden daraus resultierende Maßnahmen umgesetzt und sind sie im Rahmen der Bewertung sichtbar oder belegbar, können sie sich entsprechend auf das Ergebnis auswirken.

Finale Bewertung und Veröffentlichung (verbindlich)
Der Termin der finalen Bewertung im Rahmen des Diversity Index wird den betreffenden Organisationen mehrere Monate im Voraus schriftlich mitgeteilt. Die Bewertung basiert auf der jeweils bestverfügbaren, nachvollziehbaren und überprüfbaren Informationslage zum Zeitpunkt der Bewertung. Grundlage sind öffentlich zugängliche Informationen sowie – bei freiwilliger Teilnahme – zusätzlich bereitgestellte Angaben und Nachweise der Organisation. Teilnehmende Organisationen erhalten hierfür einen strukturierten Fragebogen. Der Diversity Index behält sich vor, für einzelne Angaben Nachweise anzufordern oder Informationen nicht zu berücksichtigen, wenn diese nicht nachvollziehbar oder belegbar sind. Werden keine weiteren Informationen bereitgestellt, erfolgt die Bewertung ausschließlich auf Grundlage öffentlich zugänglicher Informationen. Die Veröffentlichung der Ergebnisse erfolgt im Anschluss an die Bewertung. Eine Nicht-Teilnahme stellt keinen formalen Nachteil dar, kann jedoch dazu führen, dass interne Maßnahmen unberücksichtigt bleiben, sofern diese öffentlich nicht nachvollziehbar dokumentiert sind.

BEWERTETE THEMENBEREICHE

Der Diversity Index bewertet den Umgang mit DEI ganzheitlich. Grundlage der Bewertung sind fünf zentrale Themenbereiche, die gemeinsam abbilden, wie Vielfalt in Organisationen strategisch, strukturell und kulturell verankert ist. Die Bewertung folgt dabei einer klaren Logik, berücksichtigt unterschiedliche Ausgangslagen und macht Entwicklungsstände vergleichbar. Bewertet werden folgende Themenbereiche:

I. Strategie & Governance
II. Dimensionen & Maßnahmen
III. Strukturen & Prozesse
IV. Kompetenzaufbau & Sensibilisierung
V. Kommunikation & Sichtbarkeit

Die fünf Themenbereiche bilden zusammen die Basis der Gesamtbewertung mit insgesamt 100 Punkten. Sie ermöglichen eine differenzierte Einordnung des Status quo und zeigen auf, in welchen Bereichen Organisationen bereits bewusst handeln und wo weiteres Entwicklungspotenzial besteht.

PUNKTE & LABELS

Organisationen, die mindestens die Hälfte der erreichbaren Punkte erzielen und die grundlegenden Mindestkriterien erfüllen, erfüllen damit die Voraussetzungen für den Erwerb des Labels „Top Diversity Employer“. Das Label wird den Organisationen als digitale Grafik zur Verfügung gestellt und darf jeweils bis zur nächsten Bewertung genutzt werden. Die Nutzung ist für interne und externe Kommunikationszwecke vorgesehen, insbesondere für Website, Karrierekommunikation, Social Media, Präsentationen und Stellenanzeigen.
Der Erwerb und die Nutzung des Labels sind mit einer Bearbeitungs- und Nutzungsgebühr verbunden. Diese umfasst unter anderem die grafische Aufbereitung und Individualisierung, die Dokumentation und formale Freigabe, die Bereitstellung von Nutzungsrichtlinien, die Qualitätssicherung der korrekten Label-Nutzung sowie den laufenden Support für Labelträger:innen. Labelträger:innen können sich bei Fragen zur Verwendung und Einordnung des Labels jederzeit an den Projektträger wenden. Die Bearbeitungsgebühr dient der Sicherstellung von Seriosität, Vergleichbarkeit und einer verantwortungsvollen Nutzung des Labels.

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Vor Beginn der finalen Bewertungsphase können Organisationen freiwillig ergänzende, kostenpflichtige Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen. Diese dienen der internen Analyse, strategischen Weiterentwicklung oder strukturellen Vorbereitung und werden gesondert beauftragt. Die Inanspruchnahme unterstützender Leistungen hat keinen automatischen Einfluss auf die öffentliche Bewertung. Maßgeblich sind ausschließlich nachvollziehbare und belegbare Kriterien gemäß dem Bewertungsmaßstab des Diversity Index.

1. INTERNE ZWISCHENBEWERTUNG

(vertrauliche interne Standortanalyse)

Vor Beginn der öffentlichen Bewertungsphase können Organisationen eine interne Zwischenbewertung beauftragen. Diese erfolgt nach denselben Kriterien und Bewertungsmaßstäben wie die öffentliche Bewertung, wird jedoch nicht veröffentlicht. Ziel der internen Zwischenbewertung ist eine realistische Standortbestimmung vor der finalen öffentlichen Bewertung. Sie ermöglicht es, bestehende Strukturen, Strategien und Maßnahmen differenziert zu analysieren und mögliche Entwicklungsfelder frühzeitig zu identifizieren.

Die interne Zwischenbewertung kann zusätzlich zu öffentlich zugänglichen Informationen auch auf interne, belegbare Unterlagen und Gespräche mit verantwortlichen Personen gestützt werden. Die Ergebnisse dienen ausschließlich der internen Orientierung und Vorbereitung. Eine interne Zwischenbewertung garantiert keine bestimmte Punktzahl im Rahmen der öffentlichen Bewertung; maßgeblich bleiben die zum Bewertungszeitpunkt nachvollziehbaren und belegbaren Kriterien. Die interne Zwischenbewertung ersetzt nicht die öffentliche Bewertung, sondern dient ausschließlich der Vorbereitung auf diese.

(Investition je nach Organisationsgröße, Umfang und Kontext auf Anfrage)

2. WORKSHOP „DIVERSITY FIT“

(Strategischer Einstieg für DEI-Beginner)

Der Workshop „Diversity Fit“ richtet sich an Organisationen, die Diversity, Equity & Inclusion strukturiert aufbauen oder ihre bisherigen Ansätze strategisch schärfen möchten. Er bietet einen kompakten, praxisorientierten Einstieg in eine normbasierte DEI-Entwicklung. Vor dem Workshop erfolgt ein strukturiertes Screening öffentlich

zugänglicher Informationen der Organisation. Auf dieser Grundlage wird der Workshop individuell vorbereitet und auf die spezifische Situation abgestimmt. Im moderierten Workshop werden der aktuelle Entwicklungsstand reflektiert, relevante Diversity-Dimensionen priorisiert und zentrale strategische Fragestellungen geklärt. Ziel ist es, eine klare Orientierung und realistische Handlungsfelder zu definieren. Im Anschluss werden die Ergebnisse zusammengefasst und ein erster Entwurf einer DEI-Strategie mit priorisierten Maßnahmen und nächsten Schritten erstellt. Dieser dient als Grundlage für weiterführende Maßnahmen oder vertiefende Analysen. Der Leistungsumfang umfasst einen Tag Vorbereitung inklusive Screening öffentlich zugänglicher Informationen, einen Tag moderierten Workshop sowie einen Tag Nachbereitung mit Zusammenfassung und Entwurf einer DEI-Strategie.

(Investition je nach Organisationsgröße, Umfang und Kontext auf Anfrage)

3. WORKSHOP „DIVERSITY INDEX REVIEW“

(Strategische Standortreflexion für fortgeschrittene Organisationen)

Der Workshop „Diversity Index Review“ richtet sich an Organisationen, die bereits über etablierte Diversity- und Inklusionsstrukturen verfügen und eine externe, strukturierte Einordnung ihres aktuellen Entwicklungsstands wünschen.
Im Mittelpunkt steht eine gemeinsame, moderierte Standortanalyse im Kontext des Bewertungsmodells des Diversity Index. Ziel ist es, Stärken, strukturelle Lücken und strategische Handlungsfelder nachvollziehbar zu identifizieren.

Der Workshop bietet:

- eine externe Spiegelung des aktuellen Status quo
- die Identifikation relevanter Entwicklungsfelder
- priorisierte, praxisorientierte Maßnahmenempfehlungen
- klärung methodischer Fragen zum Bewertungsmodell

Der Leistungsumfang umfasst einen Tag Vorbereitung inklusive Screening öffentlich zugänglicher Informationen, einen halben Tag moderierten Workshop sowie einen Tag Nachbereitung mit strukturierter Zusammenfassung der relevanten Erkenntnisse (Screening, IST-Zustand und Maßnahmenempfehlungen). Der „Diversity Index Review“ ist kein Audit und keine Vorwegnahme der öffentlichen Bewertung. Er dient der strategischen Reflexion, Standortklärung und internen Vorbereitung weiterer Entwicklungsschritte.

(Investition je nach Organisationsgröße, Umfang und Kontext auf Anfrage)

4. STRATEGISCHE MITARBEITENDENBEFRAGUNG

(Normorientierte Organisationsdiagnostik mit strategischer Steuerungsfunktion)

Eine strukturierte Mitarbeitendenbefragung in 3-Ebenen-Architektur ermöglicht eine fundierte Analyse der organisationalen Realität jenseits formaler Leitbilder oder Richtlinien. Sie verbindet normorientierte Managementanforderungen mit organisationsdiagnostischer Analyse und strategischer Priorisierung und erfasst systematisch Wahrnehmungen zu Fairness, Zugehörigkeit, Chancengleichheit, Führungskultur, Transparenz von Entscheidungen sowie zu relevanten Diversity-Dimensionen und Maßnahmen – sowohl hinsichtlich ihres aktuellen Stands als auch im Hinblick auf wahrgenommenen Entwicklungsbedarf. Die Konzeption erfolgt teilweise normorientiert und dient der evidenzbasierten Identifikation von Handlungsfeldern im Sinne eines systematischen DEI-Managements.

Die Auswertung erfolgt anonym und datenschutzkonform und mündet in einen strukturierten Ergebnisbericht mit strategischen Handlungsempfehlungen. Sofern die Befragung methodisch fundiert umgesetzt und strukturell verankert ist, kann sie im Rahmen der Bewertung des Diversity Index berücksichtigt werden. Der Leistungsumfang umfasst die Entwicklung eines maßgeschneiderten Fragebogens, die digitale Durchführung sowie die strukturierte Ergebnisaufbereitung.

(Investition je nach Organisationsgröße, Umfang und Kontext auf Anfrage)

5. DEI STRATEGIEENTWICKLUNG & ROADMAP

(Integrierter Prozess für eine normorientierte DEI-Strategie)

Eine belastbare DEI-Strategie entsteht nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel von Analyse, Partizipation und strategischer Planung. Die Strategieentwicklung & Roadmap baut daher verbindlich auf zwei zentralen Bausteinen auf:

- **dem Diversity Fit Workshop**
- **einer strukturierten Mitarbeitendenbefragung**

Der Diversity Fit Workshop schafft ein gemeinsames Verständnis, identifiziert relevante Dimensionen und klärt strategische Fragestellungen. Die Mitarbeitendenbefragung liefert die notwendige Datengrundlage und macht organisationale Realitäten sichtbar. Erst auf Basis dieser beiden Schritte erfolgt die eigentliche Strategieentwicklung. Im Rahmen eines moderierten Strategieprozesses werden Ziele definiert, Handlungsfelder priorisiert, Verantwortlichkeiten festgelegt und eine realistische Umsetzungslogik entwickelt. Das Ergebnis ist eine

strukturierte DEI-Roadmap mit zeitlicher Einordnung (in der Regel 12–24 Monate), klaren Zuständigkeiten und überprüfbaren Entwicklungsschritten. Der gesamte Prozess orientiert sich an anerkannten Standards. Die Strategieentwicklung ist ein freiwilliges Unterstützungsangebot und hat keinen automatischen Einfluss auf die öffentliche Bewertung. Maßgeblich bleiben ausschließlich nachvollziehbare und belegbare Umsetzungen. Die Strategieentwicklung erfolgt in enger Abstimmung mit der Leitungsebene.

Der Leistungsumfang umfasst:
- Vorbereitung & Screening
- Diversity Fit Workshop
- Entwicklung und Durchführung einer Mitarbeitendenbefragung
- Auswertung und Ergebnisbericht
- Moderierter Strategie-Workshop
- Ausarbeitung einer schriftlichen DEI-Strategie mit Roadmap

(Investition je nach Organisationsgröße, Umfang und Kontext auf Anfrage)

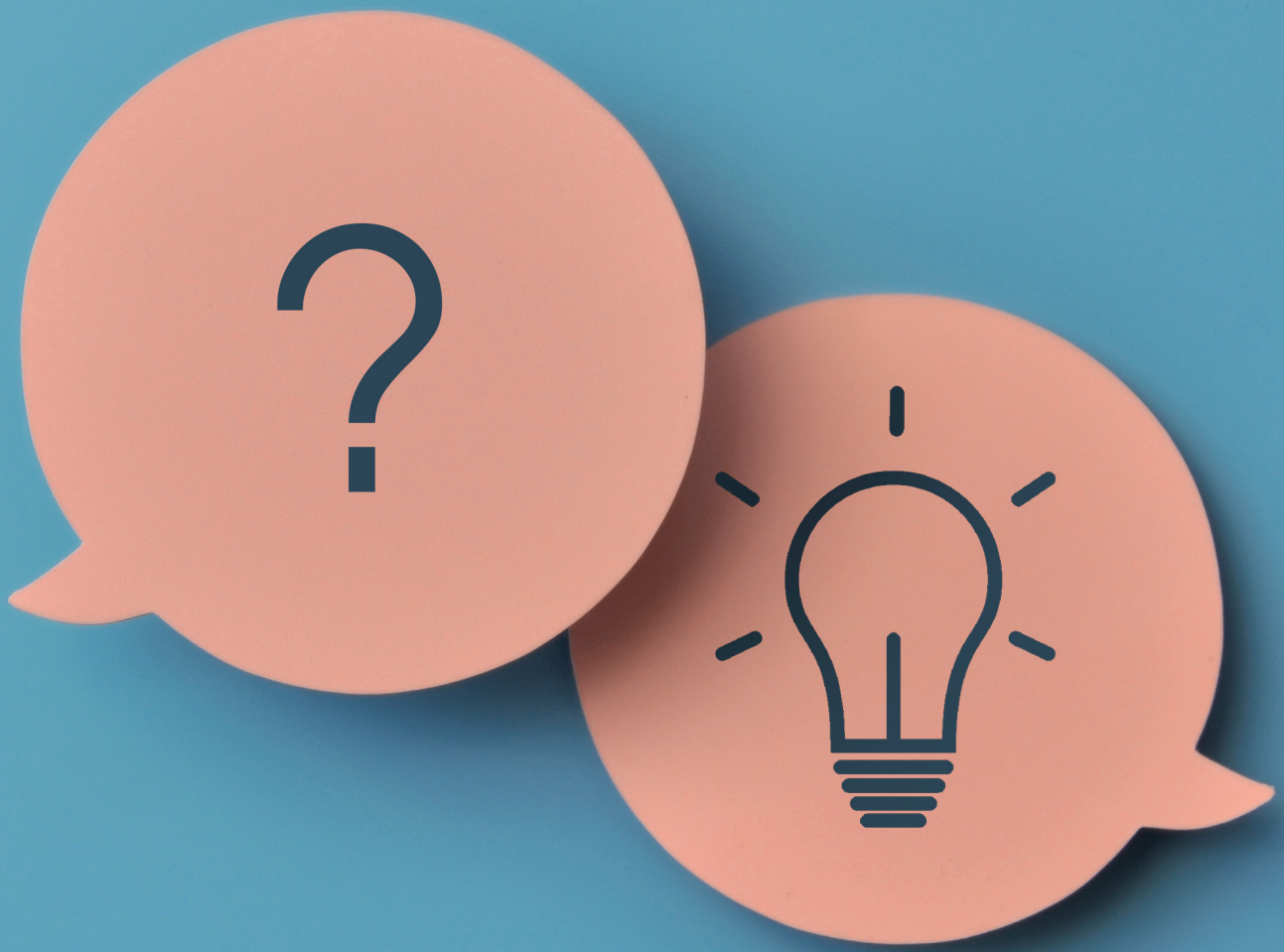
6. DEI-KOMMUNIKATIONS-SCREENING

(Analyse von Außenauftritt, Sichtbarkeit und Konsistenz)

Das DEI-Kommunikations-Screening bietet eine kompakte, externe Analyse des öffentlichen Erscheinungsbildes einer Organisation im Hinblick auf Diversity, Equity & Inclusion. Es prüft, wie konsistent, inklusiv und glaubwürdig DEI nach außen kommuniziert wird und ob Außenauftritt, Sprache, Bildwelt und HR-Kommunikation zur strategischen Ausrichtung passen. Ziel ist die schnelle Identifikation von Optimierungspotenzial, die Reduktion von Reputationsrisiken sowie die Stärkung von Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit. Das Screening basiert primär auf öffentlich zugänglichen Informationen, ist als pragmatischer Schnellcheck konzipiert und ein freiwilliges Unterstützungsangebot ohne automatischen Einfluss auf die öffentliche Bewertung im Diversity Index.

Was wird untersucht?
- Website und Karriereseiten
- Leitbilder und öffentlich kommunizierte Werte
- Bildsprache und visuelle Darstellung
- Social-Media-Auftritte
- Stellenanzeigen und Recruiting-Kommunikation
- Presseaussendungen und öffentliche Stellungnahmen
- Employer-Branding-Botschaften
- Konsistenz zwischen kommunizierten Werten und sichtbarer Praxis

(Investition je nach Organisationsgröße, Umfang und Kontext auf Anfrage)



FRAGEN UND ANTWORTEN

Im Folgenden finden Sie Antworten auf die wichtigsten Fragen zum Diversity Index, zur Bewertungssystematik sowie zur Teilnahme und Nutzung des Labels. Die Übersicht dient der transparenten Einordnung zentraler Aspekte des Verfahrens. Sollte eine konkrete Fragestellung in den veröffentlichten FAQ nicht beantwortet sein, können sich Organisationen jederzeit schriftlich per E-Mail an das Team des Diversity Index wenden: office@diversityallianz.com. Anfragen werden individuell geprüft und zeitnah beantwortet. Sofern eine Fragestellung von allgemeiner Relevanz ist, wird die Rubrik „Fragen & Antworten“ laufend ergänzt und aktualisiert.

I. GRUNDVERSTÄNDNIS & INSTITUTIONELLER RAHMEN

Was ist der Diversity Index? Der Diversity Index ist ein unabhängiges Bewertungsinstrument zur Einordnung organisationaler Reife im Umgang mit Diversity, Equity & Inclusion (DEI). Er macht sichtbar, in welchem Ausmaß Organisationen über klare Strukturen, Zuständigkeiten und Prozesse verfügen, um mit gesellschaftlicher Vielfalt professionell, rechtssicher und leistungsorientiert umzugehen – gemessen an transparenten Kriterien und international anerkannten Managementstandards. Darüber hinaus dient der Diversity Index als externe Referenz im Kontext europäischer Gleichbehandlungs-, Governance- und Transparenzrahmenwerke.

In welchem institutionellen Rahmen handelt der Diversity Index? Welche Trägerschaft oder welches Mandat steht hinter dem Projekt? Der Diversity Index ist ein unabhängiges Projekt im Rahmen der Plattform Diversity Allianz DACH. Projektträgerin ist die ALPHA plus GmbH. Der Diversity Index handelt nicht im Auftrag einer staatlichen Stelle, eines Ministeriums oder eines einzelnen Auftraggebers, sondern als eigenständiges, normorientiertes Bewertungsinstrument. Die Bewertung erfolgt fachlich fundiert, transparent und unabhängig. Bewertung, Analyse und begleitende Angebote sind organisatorisch und methodisch klar voneinander getrennt.

Welche fachliche Qualifikation liegt der Durchführung zugrunde? Die Durchführung des Diversity Index erfolgt durch die ALPHA plus GmbH als Projektträgerin der Plattform Diversity Allianz DACH. ALPHA plus entwickelt seit über 20 Jahren Projekte an der Schnittstelle von Gesellschaft, Arbeitswelt, Integration, Medien und organisationaler Vielfalt. Darüber hinaus fließt in die Konzeption des Diversity Index die Erfahrung aus der Entwicklung und Durchführung vergleichbarer Bewertungsinstrumente ein. Der Projektleiter

des Diversity Index war unter anderem Initiator und Projektleiter des Wiener Integrationsindex, eines strukturierten Bewertungsmodells mit 100-Punkte-System und vergleichender Einordnung von Organisationen. Die dort gewonnenen Erfahrungen in der Entwicklung von Bewertungskriterien, im Umgang mit öffentlich zugänglichen Informationslagen sowie in der transparenten Kommunikation sensibler Ergebnisse fließen in die methodische Weiterentwicklung des Diversity Index ein. Bewertung, Analyse und Beratungsleistungen sind beim Diversity Index klar voneinander getrennt. Diese Trennung dient der Sicherstellung von Unabhängigkeit, Vergleichbarkeit und fachlicher Integrität.

Wie wird die Unabhängigkeit des Diversity Index sichergestellt? Die Unabhängigkeit des Diversity Index wird durch eine klare organisatorische und methodische Trennung von Bewertung und Beratungsleistungen sichergestellt. Die öffentliche Bewertung basiert ausschließlich auf einem standardisierten, transparenten Kriterienkatalog und auf nachvollziehbaren, belegbaren Informationen. Die Inanspruchnahme freiwilliger Analyse- oder Unterstützungsangebote hat keinen automatischen Einfluss auf die Bewertung. Bewertet werden ausschließlich strukturell verankerte, dokumentierte und überprüfbare Maßnahmen zum Zeitpunkt der Bewertung. Die Punktevergabe erfolgt auf Grundlage definierter Bewertungsmaßstäbe und nicht auf Basis von Einzelgesprächen, Einschätzungen oder vertraglichen Beziehungen. Der Diversity Index versteht sich nicht als Zertifizierungs- oder Auditverfahren mit Einspruchsinstanz, sondern als unabhängiges Bewertungsinstrument, das nach einheitlichen Maßstäben arbeitet und Bewertung sowie Begleitung klar voneinander trennt.

II. NORMEN & METHODISCHE FUNDIERUNG

Inwiefern orientiert sich der Diversity Index an DIN ISO 30415 und ÖNORM S 2501? Der Diversity Index orientiert sich konzeptionell an anerkannten normativen Leitlinien für Diversity & Inclusion, insbesondere an der DIN ISO 30415 (Human Resource Management – Diversity & Inclusion) sowie an der ÖNORM S 2501 (Diversity Management – Leitfaden zu Grundsätzen, Systemen und Hilfsinstrumenten). Diese Standards beschreiben einen strukturierten Rahmen für die systematische, strategische und kontinuierliche Verankerung von Diversity & Inclusion in Organisationen. Der Diversity Index übernimmt jedoch keine formale Zertifizierungsfunktion und führt kein normatives Auditverfahren durch. Vielmehr werden zentrale Leitgedanken etablierter Managementstandards in ein eigenständiges, transparentes Bewertungsmodell

übertragen. Ziel ist eine nachvollziehbare Einordnung organisationaler Strukturen, Prozesse und strategischer Verankerung von DEI.

Warum orientiert sich der Diversity Index an diesen Normen? Im Bereich Diversity & Inclusion existiert kein übergeordneter, global verbindlicher DEI-Management-Standard, der über internationale ISO-Normen oder vergleichbare nationale Standards hinausgeht. Die DIN ISO 30415 gilt derzeit als einer der formal höchsten strukturierten Management-Standards im Bereich Diversity & Inclusion. Die Orientierung an anerkannten Normen dient daher der fachlichen Fundierung und methodischen Klarheit. Der Diversity Index versteht sich nicht als Zertifizierungsstelle nach DIN ISO 30415 oder ÖNORM S 2501, sondern als eigenständiges Bewertungsinstrument, das zentrale Managementprinzipien dieser Standards in ein praxisnahes Einordnungsmodell übersetzt. Ziel ist es, die Bewertung auf ein anerkanntes fachliches Fundament zu stellen, ohne eine formale Normprüfung oder Zertifizierung durchzuführen.

III. AUSWAHL, VERGLEICH & TEILNAHME

Wie werden Organisationen für die öffentliche Bewertung ausgewählt? Die Auswahl der Organisationen erfolgt auf Grundlage eines systematischen und kriteriengeleiteten Vorgehens. Der Diversity Index bewertet Organisationen innerhalb definierter Vergleichsgruppen (z. B. Branche, Organisationsgröße, Organisationsform oder Tätigkeitsfeld), um eine faire, sachliche und nachvollziehbare Einordnung sicherzustellen. Der Einbezug erfolgt nicht auf Basis einer individuellen Nominierung oder Bewerbung, sondern orientiert sich an der strukturellen Vergleichbarkeit innerhalb einer Kategorie. Maßgeblich sind öffentlich zugängliche, überprüfbare Informationen sowie die Einordnung in eine passende Vergleichsgruppe. Organisationen können freiwillig zusätzliche, belegbare Informationen bereitstellen, um eine differenziertere Bewertung zu ermöglichen. Eine aktive Teilnahme ist jedoch keine Voraussetzung für die öffentliche Bewertung.

Welche Kriterien oder Informationsquellen führen dazu, dass eine Organisation in den Bewertungsprozess aufgenommen wird? Die Identifikation von Organisationen erfolgt auf Grundlage öffentlich zugänglicher, überprüfbarer Informationen sowie anhand klar definierter Vergleichsgruppen (z. B. Branche, Organisationsgröße, Organisationsform oder Tätigkeitsfeld). Maßgeblich sind ausschließlich allgemein zugängliche Informationen über die jeweilige Organisation. Der Einbezug erfolgt systematisch und unabhängig. Er ist nicht an eine Bewerbung, Nominierung oder vertragliche Beziehung gebunden. Organisationen haben darüber hinaus die Möglichkeit, freiwillig ergänzende,

belegbare Informationen bereitzustellen, um eine differenziertere Einordnung zu ermöglichen.

Müssen Organisationen aktiv teilnehmen, um bewertet zu werden? Nein. Die Bewertung im Diversity Index erfolgt unabhängig. Organisationen können bewertet werden, auch wenn sie nicht aktiv am Prozess teilnehmen. Die Bewertung basiert grundsätzlich auf öffentlich zugänglichen und überprüfbaren Informationen. Eine freiwillige Teilnahme ermöglicht es Organisationen jedoch, zusätzliche belegbare Informationen einzubringen und damit eine differenziertere Einordnung zu ermöglichen.

Warum werden Organisationen auch ohne aktive Teilnahme bewertet? Der Diversity Index verfolgt das Ziel, organisationale Strukturen im Umgang mit Diversity & Inclusion vergleichbar und transparent einzuordnen. Würde eine Bewertung ausschließlich auf freiwilliger Teilnahme basieren, würde dies die Vergleichbarkeit innerhalb der jeweiligen Kategorie verzerren. In einem rein teilnahmebasierten Verfahren würden voraussichtlich primär jene Organisationen berücksichtigt, die ihre Strukturen bereits aktiv kommunizieren oder sich gut vorbereitet fühlen. Dies würde kein repräsentatives Bild innerhalb einer Vergleichsgruppe ermöglichen. Die unabhängige Bewertung auf Basis öffentlich zugänglicher Informationen stellt sicher, dass alle strukturell vergleichbaren Organisationen nach denselben Maßstäben eingeordnet werden – unabhängig davon, ob sie aktiv teilnehmen oder nicht. Eine Nicht-Teilnahme stellt keine Sanktion dar und führt nicht automatisch zu einer negativen Bewertung. Sie kann jedoch dazu führen, dass interne Maßnahmen nicht berücksichtigt werden, sofern diese öffentlich nicht nachvollziehbar dokumentiert sind.

IV. BEWERTUNGSLOGIK & KRITERIEN

Auf welcher Grundlage wird bewertet? Die Bewertung basiert auf der jeweils bestverfügbaren, nachvollziehbaren und überprüfbaren Informationslage zum Zeitpunkt der Bewertung. Grundlage bilden öffentlich zugängliche Informationen sowie – im Fall einer freiwilligen Teilnahme – zusätzlich bereitgestellte, belegbare Angaben der Organisation. Nicht öffentlich zugängliche Informationen können nur berücksichtigt werden, wenn sie freiwillig und nachvollziehbar zur Verfügung gestellt werden. Eine Nicht-Teilnahme führt nicht zu einer Abwertung, kann jedoch dazu führen, dass interne Maßnahmen unberücksichtigt bleiben, sofern diese öffentlich nicht sichtbar oder belegbar sind. Maßgeblich sind ausschließlich dokumentierte und überprüfbare Informationen. Ergänzende Informationen können in Form von Dokumenten oder durch die Angabe konkreter öffentlich

zugänglicher Quellen (z. B. URLs) eingebracht werden. Maßgeblich sind ausschließlich dokumentierte und überprüfbare Informationen zum Zeitpunkt der Bewertung.

Wie wird bewertet? Die Bewertung erfolgt in fünf zentralen Themenbereichen mit insgesamt 100 Punkten. Organisationen, die mindestens die Hälfte der erreichbaren Punkte erzielen und die grundlegenden Mindestkriterien erfüllen, erfüllen die Voraussetzungen für das Label „Top Diversity Employer“.

Wie werden Kontextfaktoren wie Organisationsgröße, Organisationsform oder regionale Rahmenbedingungen berücksichtigt? Die Bewertung erfolgt innerhalb definierter Vergleichsgruppen (z. B. Branche, Organisationsgröße, Organisationsform oder Tätigkeitsfeld), um strukturelle Vergleichbarkeit sicherzustellen. Dabei wird berücksichtigt, dass kleinere Organisationen andere Ressourcenstrukturen aufweisen als große Institutionen. Die Bewertung orientiert sich daher nicht an absoluten Maßnahmenumfängen, sondern an der strukturellen Verankerung und Angemessenheit im jeweiligen organisatorischen Kontext. Regionale Rahmenbedingungen können im Zuge der Einordnung berücksichtigt werden, führen jedoch nicht zu einer grundsätzlichen Veränderung der Bewertungslogik.

Wie erfolgt die Qualitätssicherung und Validierung der Angaben? Alle berücksichtigten Informationen müssen nachvollziehbar und überprüfbar sein. Der Diversity Index behält sich vor, für einzelne Angaben Nachweise anzufordern oder Informationen nicht zu berücksichtigen, wenn diese nicht belegbar sind. Die Bewertung erfolgt nach einem standardisierten Kriterienkatalog. Bewertung, Analyse und Beratungsleistungen sind organisatorisch und methodisch getrennt, um Unabhängigkeit und Integrität des Verfahrens sicherzustellen. Der Diversity Index versteht sich nicht als Zertifizierungs- oder Auditverfahren mit Einspruchsinstanz, sondern als unabhängiges Bewertungsinstrument auf Basis transparenter Kriterien.

V. PROZESS & ZEITRAHMEN

Was geschieht im Vorfeld der finalen öffentlichen Bewertung? Organisationen werden vor Beginn der öffentlichen Bewertung schriftlich per E-Mail an mehrere offizielle Kontaktadressen über den geplanten Bewertungszyklus informiert. Diese Ankündigung enthält einen zeitlichen Rahmen sowie Hinweise auf freiwillige, ergänzende Unterstützungsangebote. Organisationen können in dieser Phase entscheiden, ob sie zusätzliche Analyse-, Workshop- oder Beratungsleistungen in Anspruch nehmen möchten. Sofern kein Bedarf an unterstützenden Leistungen

besteht, entsteht bis zum Start der eigentlichen öffentlichen Bewertung kein weiterer Handlungsbedarf. Eine erneute Kontaktaufnahme erfolgt erst mit Beginn des formalen Bewertungsverfahrens.

Werden im Rahmen der öffentlichen Bewertung alle Mitarbeitenden einer Organisation kontaktiert oder nur einzelne Personen? Im Rahmen der öffentlichen Bewertung werden keine Mitarbeitenden im Sinne einer breiten internen Befragung kontaktiert. Die Ankündigung des Bewertungsprozesses erfolgt per E-Mail an mehrere öffentlich zugängliche, offizielle Kontaktadressen der jeweiligen Organisation. Ziel ist eine transparente Information auf institutioneller Ebene. Im Falle einer freiwilligen Teilnahme kann die Organisation eine oder mehrere verantwortliche Ansprechpersonen benennen. Die weitere Kommunikation und Abwicklung des Prozesses erfolgt ausschließlich mit diesen benannten Kontaktpersonen. Eine direkte Kontaktaufnahme mit einzelnen Mitarbeitenden außerhalb dieses abgestimmten Rahmens ist nicht vorgesehen.

Wie gestaltet sich der Prozess der finalen öffentlichen Bewertung? Mit dem Start der öffentlichen Bewertung werden die betreffenden Organisationen erneut schriftlich informiert. Die Kontaktaufnahme erfolgt per E-Mail an mehrere offizielle Kontaktadressen der jeweiligen Organisation, um eine transparente und nachvollziehbare Information sicherzustellen. Ab diesem Zeitpunkt besteht die Möglichkeit, die freiwillige Teilnahme schriftlich zu bestätigen. Im Falle einer aktiven Teilnahme wird ein strukturierter Fragebogen zur Verfügung gestellt, über den ergänzende, belegbare Informationen eingebracht werden können. Unabhängig davon basiert die Bewertung auf der jeweils bestverfügbaren, überprüfbaren Informationslage zum Bewertungszeitpunkt. Vor der Veröffentlichung erhalten aktiv teilnehmende Organisationen die Möglichkeit, berücksichtigte Angaben auf sachliche Richtigkeit zu prüfen und gegebenenfalls belegbare Korrekturen einzubringen. Eine inhaltliche Verhandlung der Bewertung oder der Punktevergabe ist nicht vorgesehen. Die Bewertung erfolgt auf Grundlage eines standardisierten Kriterienmodells und dient der unabhängigen Einordnung des jeweiligen Entwicklungsstands. Der Diversity Index versteht sich nicht als Zertifizierungs- oder Auditverfahren mit Einspruchsinstanz, sondern als unabhängiges Bewertungsinstrument auf Basis transparenter Kriterien.

Welche Unterlagen werden im Rahmen der Bewertung benötigt und in welchem Zeitraum? Für die öffentliche Bewertung sind grundsätzlich keine verpflichtenden Unterlagen einzureichen. Organisationen, die freiwillig teilnehmen möchten, erhalten nach dem formalen Start der öffentlichen Bewertung einen strukturierten Fragebogen. Ergänzend können belegbare und nachvollziehbare Unterlagen oder Informationen eingebracht werden. Dies kann beispielsweise in Form von

Dokumenten oder durch die Angabe konkreter öffentlich zugänglicher Quellen (z. B. URLs) erfolgen. Maßgeblich sind ausschließlich dokumentierte und überprüfbare Informationen zum Zeitpunkt der Bewertung. Die jeweiligen Fristen zur freiwilligen Teilnahme und zur Einreichung ergänzender Angaben werden im Zuge der Ankündigung des Bewertungsstarts transparent kommuniziert.

In welchen Sprachen sind Unterlagen und Formulare des Diversity Index verfügbar? Können ergänzende Informationen auch in anderen Sprachen eingereicht werden? Die Verfahrens- und Bewertungsunterlagen des Diversity Index werden grundsätzlich in deutscher Sprache bereitgestellt und sind auf den deutschsprachigen Raum (DACH) ausgerichtet. Ergänzende Informationen oder Dokumente können auch in anderen Sprachen eingereicht werden. Der Diversity Index behält sich jedoch vor, ausschließlich solche Inhalte zu berücksichtigen, die sprachlich nachvollziehbar und prüfbar sind. Eine verpflichtende Übersetzungsleistung durch den Diversity Index ist nicht vorgesehen. Sofern Unterlagen in anderen Sprachen eingebracht werden, kann eine kurze inhaltliche Zusammenfassung in deutscher Sprache sinnvoll sein, um eine sachgerechte Einordnung zu erleichtern.

Wie hoch ist der erwartete interne Aufwand für Organisationen? Ohne freiwillige Teilnahme entsteht kein zusätzlicher interner Aufwand, da die Bewertung auf öffentlich zugänglichen Informationen basiert. Im Falle einer aktiven Teilnahme beschränkt sich der Aufwand in der Regel auf die koordinierte Beantwortung des strukturierten Fragebogens sowie die Zusammenstellung belegbarer Informationen. Der tatsächliche Aufwand hängt von der internen Organisationsstruktur und der Verfügbarkeit der relevanten Informationen ab, ist jedoch üblicherweise überschaubar und zeitlich begrenzt.

Welche Meilensteine gelten bis zur Veröffentlichung der Ergebnisse?

Die wesentlichen Meilensteine des Bewertungsprozesses sind:

- Ankündigung des Bewertungszyklus mit zeitlichem Rahmen
- Optionale Phase für unterstützende Leistungen (freiwillige Analyse-, Workshop- oder Beratungsangebote)
- Formale Ankündigung des Starts der öffentlichen Bewertung
- Möglichkeit zur freiwilligen Teilnahme und Einreichung ergänzender, belegbarer Angaben
- Bewertungsphase
- Prüfphase für sachliche Korrekturen (bei aktiver Teilnahme)
- Veröffentlichung der Ergebnisse

VI. VERÖFFENTLICHUNG & KOMMUNIKATION DER ERGEBNISSE

Welche Ergebnisse werden veröffentlicht und in welcher Tiefe erfolgt die Darstellung? Die Veröffentlichung der Ergebnisse erfolgt differenziert und kontextbezogen. Im Vordergrund stehen Organisationen, die die Voraussetzungen für den Erwerb des Labels „Top Diversity Employer“ erfüllen und dieses nutzen. Darüber hinaus können besonders gut platzierte Organisationen innerhalb definierter Vergleichsgruppen (z. B. Branche, Organisationsform oder Größenkategorie) hervorgehoben werden. Eine Veröffentlichung erfolgt auf Basis der erreichten Punkte innerhalb der jeweiligen Kategorie – nicht als allgemeines Gesamtranking über alle Organisationen hinweg. Die Darstellung dient der Einordnung, Vergleichbarkeit und Transparenz von Entwicklungsständen.

Über welche Kanäle werden die Ergebnisse kommuniziert? Die Kommunikation der Ergebnisse erfolgt über die Plattform Diversity Allianz DACH sowie über die offiziellen Kommunikationskanäle des Diversity Index. Dazu zählen insbesondere Website, Fachkommunikation, Veranstaltungen sowie gegebenenfalls Medien- und Netzwerkformate. Die Veröffentlichung erfolgt strukturiert, nachvollziehbar und unter Berücksichtigung einer sachlichen, nicht wertenden Darstellung.

Gibt es vor der Veröffentlichung ein Verfahren für Rückfragen oder Korrekturen? Vor der finalen Veröffentlichung erhalten aktiv teilnehmende Organisationen die Möglichkeit, die berücksichtigten Angaben im Hinblick auf sachliche Richtigkeit zu prüfen. Innerhalb eines definierten Zeitraums können belegbare Korrekturen oder ergänzende Nachweise eingebracht werden, sofern diese zum Bewertungszeitpunkt nachvollziehbar dokumentiert sind. Eine inhaltliche Verhandlung der Bewertung oder der Punktevergabe ist nicht vorgesehen. Die Bewertung erfolgt auf Grundlage eines standardisierten Kriterienmodells und dient der unabhängigen Einordnung des jeweiligen Entwicklungsstands.

VII. LABEL „TOP DIVERSITY EMPLOYER“

Erhalten Organisationen automatisch ein Label, wenn sie die erforderlichen Punkte erreichen? Nein. Organisationen, die mindestens die Hälfte der erreichbaren Punkte erzielen und die grundlegenden Mindestkriterien erfüllen, erfüllen die Voraussetzungen für den Erwerb des Labels „Top Diversity Employer“. Die Nutzung des Labels ist optional und setzt eine gesonderte formale Freigabe sowie die Entrichtung der Bearbeitungs- und Nutzungsgebühr voraus.

Was zeichnet das Label „Top Diversity Employer“ aus? Das Label „Top Diversity Employer“ steht für eine systematische, nachvollziehbare und wirksame Verankerung von Diversity, Equity & Inclusion über mehrere Organisationsbereiche hinweg. Es dokumentiert, dass eine Organisation die definierten Mindestkriterien erfüllt und einen substanziellen Entwicklungsstand erreicht hat. Das Label kennzeichnet einen erreichten Status zu einem bestimmten Zeitpunkt und keinen dauerhaften Zustand.

Warum ist die Nutzung des Labels mit einer Bearbeitungs- und Nutzungsgebühr verbunden? Die Bearbeitungs- und Nutzungsgebühr deckt unter anderem die grafische Aufbereitung und Individualisierung des Labels, die formale Freigabe und Dokumentation, die Bereitstellung von Nutzungsrichtlinien, die Qualitätssicherung der korrekten Label-Nutzung sowie den laufenden Support für Labelträger:innen ab. Die Gebühr dient der Sicherstellung von Seriosität, Vergleichbarkeit und einer verantwortungsvollen Nutzung des Labels.

Wie lange darf das Label genutzt werden? Das Label darf jeweils bis zur nächsten Bewertung verwendet werden. Es kennzeichnet einen erreichten Entwicklungsstand zu einem bestimmten Zeitpunkt und keinen dauerhaften Zustand. Nach Ablauf des Bewertungszyklus ist eine erneute Bewertung erforderlich, um das Label weiterhin nutzen zu können.

VIII. DATENSCHUTZ, VERTRAULICHKEIT & DSGVO-KONFORMITÄT

Wie werden Datenschutz, Vertraulichkeit und DSGVO-Konformität im Rahmen des Diversity Index sichergestellt? Der Diversity Index verarbeitet ausschließlich öffentlich zugängliche Informationen sowie – bei freiwilliger Teilnahme – ergänzend bereitgestellte, belegbare Angaben der jeweiligen Organisation. Freiwillig eingereichte interne Informationen werden ausschließlich zum Zweck der Durchführung des jeweiligen Bewertungszyklus verwendet. Eine Nutzung zu anderen Zwecken oder eine Weitergabe an Dritte erfolgt nicht. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt nur, soweit dies für die Durchführung des Bewertungsverfahrens erforderlich ist, und unter Beachtung der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Der Diversity Index erhebt keine sensiblen personenbezogenen Einzeldaten; maßgeblich sind strukturelle und dokumentierte Angaben zur Organisation.

Wer hat Zugriff auf eingereichte Unterlagen? Zugriff auf freiwillig bereitgestellte

Unterlagen haben ausschließlich die mit der Durchführung des Diversity Index betrauten Personen. Interne Dokumente werden nicht veröffentlicht. Veröffentlicht werden ausschließlich die finalen Bewertungsergebnisse im vorgesehenen Umfang.

Was geschieht mit freiwillig bereitgestellten internen Informationen nach Abschluss der Bewertung? Freiwillig eingereichte interne und vertrauliche Unterlagen werden nicht dauerhaft archiviert. Nach Abschluss der Bewertung und einer etwaigen Prüfphase für sachliche Korrekturen werden diese innerhalb eines angemessenen Zeitraums gelöscht, sofern keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht besteht. Eine darüberhinausgehende Nutzung, Weitergabe oder Veröffentlichung interner Dokumente erfolgt nicht. Der Diversity Index folgt dem Grundsatz der Zweckbindung, Datenminimierung und Zugriffsbeschränkung. Ziel ist eine fachlich fundierte Bewertung bei gleichzeitiger Wahrung von Vertraulichkeit und datenschutzrechtlicher Integrität.

Meine Frage ist hier nicht aufgeführt. An wen kann ich mich wenden? Sollte eine konkrete Fragestellung in den veröffentlichten FAQ nicht beantwortet sein, können sich Organisationen jederzeit schriftlich per E-Mail an das Team des Diversity Index wenden. Anfragen werden individuell geprüft und zeitnah beantwortet. Sofern eine Fragestellung von allgemeiner Relevanz für mehrere Organisationen ist, wird die Rubrik „Fragen & Antworten“ entsprechend ergänzt und laufend aktualisiert. Der Diversity Index versteht die FAQ als dynamisches Informationsinstrument, das kontinuierlich weiterentwickelt wird, um Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Verfahrens sicherzustellen.

ALPHA *plus*

Kontakt

ALPHA plus GmbH

Office Wien:
Dietrichsteingasse 3
1090 Wien

office@alphaplus.at
office@diversityallianz.com