

Link zum Teaser-Video:  
[Wenn Barrieren verschwinden, sind Erfolge möglich - myAbility ÖGS](#)



# **Diversity-Backlash & Inklusion?**

Nachhaltige Verankerung durch messbare Inklusions-KPIs

Sebastian Brettl | Zoe Seitz | Victoria Klug (Beiersdorf)



# Vorstellung



**Sebastian Brettl**  
Head of Inclusive Business  
Development

**myAbility**



**Victoria Klug**  
HR Director Eastern Europe

**Beiersdorf CEE**



**Zoe Seitz**  
DisAbility  
Management Consultant

**myAbility**



# Gemeinsam mit der Wirtschaft für eine chancengerechte und barrierefreie Gesellschaft



**Strategie &  
Messbarkeit**

**Beratung  
Barrierefreiheit**

**Trainings &  
E-Learning**

**Recruiting &  
Employer  
Branding**

# Diversity-Backlash: Das Thema der Stunde?

## DEI: Erste europäische Unternehmen knicken unter Trump ein

Der Diversity-Backlash in den USA kommt schrittweise in Europa an. Roche, UBS und Novartis ändern ihre DEI-Ziele. So reagiert die deutsche HR-Szene.

Diversity, Equity, Inclusion (DEI)

### + So entkommen deutsche Konzerne dem Diversity-Dilemma

Es ist die Wahl zwischen Pest und Cholera: Sollen deutsche Unternehmen auf den anti-woken Kurs von US-Präsident Donald Trump einschwenken und die Kundschaft hierzulande verärgern – oder Sanktionen in Kauf nehmen?

## Zwischen Fortschritt und Backlash: Das sind die DEI-Trends 2025

*DEI ist mehr als ein Unternehmenswert – es ist ein Wettbewerbsvorteil. Doch während innovative Ansätze neue Möglichkeiten schaffen, formieren sich auch Widerstände. Wir beleuchten die wichtigsten Trends und bieten konkrete Handlungsempfehlungen.*

US-Konzerne und Diversität

## Annika Brockschmidt: "Wir sind mitten im Backlash"

## Gesellschaftlicher Wandel und Diversity-Backlash: Wie können Unternehmen reagieren?

Serie Inklusion auf dem Arbeitsmarkt

## „Eher Rückschritt als Fortschritt“

Von Aldi bis Deutsche Bank

### Wie deutsche Firmen auf Trumps Zorn auf „Wokeness“ reagieren

2. April 2025, 16:25 Uhr | Lesezeit: 5 Min. | 119 Kommentare

## Trump's Anti-Wokeness-Agenda: Knicken auch europäische Unternehmen ein?

In den USA werden Diversität, Inklusion und Gleichstellung zunehmend zum roten Tuch. Auch manche österreichische Firmen könnten dieser Tage diesbezüglich Post bekommen



# Prominente Beispiele aus den USA: Walmart & Harley Davidson



## Walmart:

- Abschaffung der bisherigen DEI-Strategie, inkl. Lieferant:innen
- DEI als Begriff in der externe Kommunikation gestrichen
- “Rückschritt”: Überprüfen von Lieferant:innen, ob “woke” Produkte im Portfolio sind (z.B. Brustbinden)



## Harley Davidson:

- Abschaffung der DEI-Abteilung seit April 2024; keine Diversity-Ziele mehr bei Lieferketten oder Einstellungen
- Prüfung und mögliche Beendigung externer Partnerschaften
- Strategischer Fokus künftig ausschließlich auf „Wachstum des Motorsports“ statt gesellschaftlichem Engagement



# Doch der momentane Trend zeigt: Die Reaktionen auf den aktuellen Diskurs sind unterschiedlich



## Richtungswechsel

- **Reduktion** oder vollständige **Abschaffung** von DEI-Ressourcen
- **Rückzug** aus **öffentlichen Positionierungen** zu DEI-Themen
- **Rechtfertigung** des Schritts oft mit **wirtschaftlichen Zwängen** oder "**Neutralität**"



## Camouflage

- **Rebranding** auf „Belonging“/ „Team Culture“/ „Leadership Excellence“ etc. statt **explizitem Vokabular**
- Fortsetzung interner Initiativen, aber **geringere externe Sichtbarkeit**



## Business-as-usual

- **Halten** von **bestehenden DEI-Zielen & Strategien**
- z.T. **Öffentliche Verteidigung** der Maßnahmen, u.A. mit wirtschaftlichem Nutzen



**CONSUMER REPRESENTATION**

**CULTURAL DIVERSITY**

**GENDER DIVERSITY**

**ETHNIC DIVERSITY**

**DISABILITY INCLUSION**

**SEXUAL ORIENTATION**

**GENERATIONAL DIVERSITY**

# WHY IS DISABILITY INCLUSION IMPORTANT



## 28% greater annual revenue

What companies inclusive to people with disabilities see, as a result of increased innovation that develops inclusive products to capture new markets

## 4x more likely

To have shareholder returns that outperform that of competitors for companies that have improved their inclusion of people with disabilities over time

## 30%

Lower staff turnover than its competitors for organisations that have a well-run disability community outreach programme

## AVOID losing potential

**76%** of employees with disabilities **do not fully disclose their disabilities at work** (eg to HR, colleagues or managers) for fear of stigmatization or negative consequences



# Wie sieht ihr die aktuelle Entwicklung in euren Unternehmen im Bezug auf DIE-Aktivitäten?

0: Rückzug aus dem Thema DIE bis 10: Wir gehen weiterhin mit voller Kraft voraus

Besuchen Sie

[www.menti.com](https://www.menti.com)

Geben Sie den Code ein

4404 0793



oder nutzen Sie den QR-Code

Wie sieht ihr die aktuelle Entwicklung in euren Unternehmen im Bezug auf DEI-Aktivitäten?



Wir ziehen uns aus DEI zurück

Wir machen weiter wie bisher

6



19





# Warum es Sinn macht, Inklusion strukturiert und strategisch anzugehen

1

Raus aus dem Silo:  
**Eine breite Verankerung von  
Inklusion  
schafft Durchschlagkraft**



2

Strukturiert inklusiv:  
**DEI als Steuerungsebene schafft  
Resilienz**



# Warum es Sinn macht, Inklusion strukturiert und strategisch anzugehen

1

Raus aus dem Silo:  
**Eine breite Verankerung von  
Inklusion  
schafft Durchschlagkraft**



## Bereichsübergreifender Überblick

Erhebung **von** Inklusion in allen Fachbereichen

## Fundierte Entscheidungsgrundlage

Management Buy-In durch gebündelte Perspektiven

## Ressourcen bündeln

Synergien statt Doppelgleisigkeiten



# Inklusion und Diversität reichen in verschiedenste Unternehmensbereiche hinein

## Inklusion als Querschnittsthema



# Warum es Sinn macht, Inklusion strukturiert und strategisch anzugehen

2

Strukturiert inklusiv:  
**DEI als Steuerungsebene schafft  
Resilienz**



## Status-Quo & Benchmarking

Ganzheitliche Standortbestimmung des Inklusions-Status

## Messung

Verfolgung des Fortschrittes der Inklusionsaktivitäten mit Blick auf das Zielbild

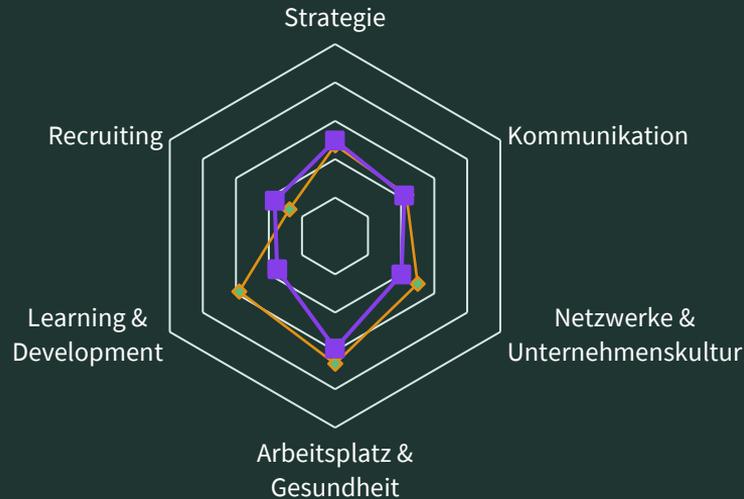
## Steuerung

Begleitung und Steuerung der „richtigen“ Maßnahmen



# Vergleichbare Daten machen Aussagen belastbar und Entwicklungen sichtbar

## Gesamtergebnisse im Benchmark-Vergleich



## Methoden der Datenerhebung (Auswahl)

### Quantitative Datenerhebung

- Abfragen von Unternehmenskennzahlen (Beschäftigten-Quote, Quote FK, ...)

### Qualitative Datenerhebungen:

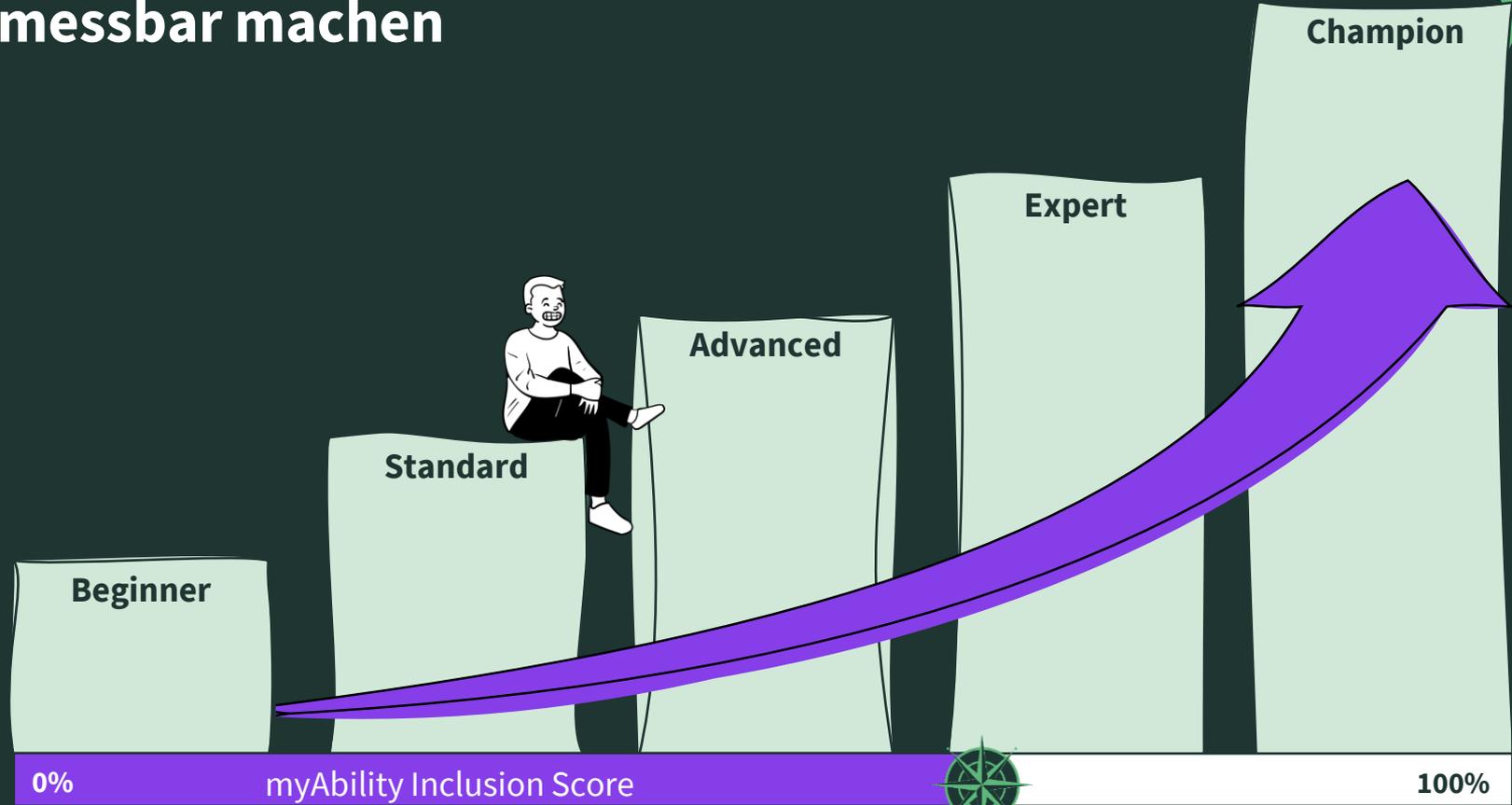
- Interviews
- Einbeziehen der Mitarbeiter:inneperspektive

### Zusätzliche Analysen:

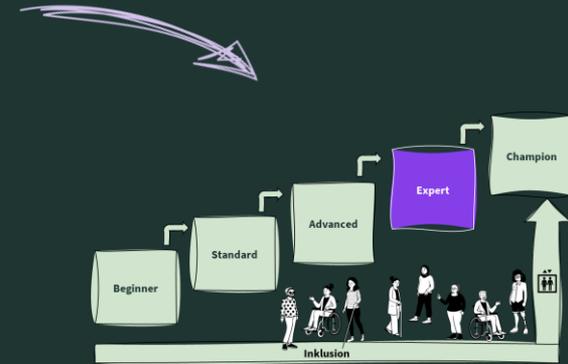
- Digitale Barrierefreiheit
- Externe Kommunikation & Bildsprache (z.B. Social Media)



# Inklusionsfortschritt durch explizite Kennzahlen messbar machen



# Re-Evaluierungen ermöglichen Feinjustierungen und Erfolgserlebnisse



## Schritt 1:

- Status quo
- Zielsetzung & Maßnahmen

## Schritt 2:

Maßnahmenumsetzung & Controlling

## Schritt 3:

- Re-Evaluierung
- Zielsetzung & Maßnahmen



# Abschluss: Selfie-Statement



## 1. Schnappt euch ein Post-it!

*Notiert euer persönliches Take-away vom heutigen Workshop – gerne mit geplanter Aktion!*

## 2. Macht ein (Gruppen-)Selfie!

## 3. Teilt das Selfie, bleibt dran und haltet Kontakt!



# Tiefere Einblicke in die Thematik: Unser kostenloses Whitepaper



**Whitepaper  
„Fortschritt messbar machen“**



**[https://www.myability.org/wissen/  
whitepaper-esg-reporting-inklusion](https://www.myability.org/wissen/whitepaper-esg-reporting-inklusion)**





# Sie wollen Inklusion messbar machen?



## Key Inclusion Assessment

**Mehr Information:**

[Key Inclusion Assessment | myAbility](#)



## DisAbility Kompass

**Mehr Information:**

[Disability Kompass für inklusives Management | myAbility](#)



# myAbility



**Zoe Seitz**  
(she/her)

DisAbility Management  
Consultang  
[anna.herzog@myAbility.org](mailto:anna.herzog@myAbility.org)  
+43 (660) 30 68 73 4



**Sebastian Brettl**  
(he/him)

Head of Inclusive  
Business Development  
[sebastian.brettl@myAbility.org](mailto:sebastian.brettl@myAbility.org)  
+43 (660) 865 51 50