

# 100 VOICES 4 DIVERSITY

Diversität ist nicht erst seit gestern in aller Munde. Doch die ab 1. Jänner 2024 in Kraft tretenden ESG-Regeln bringen Unternehmen unter Druck, konkrete Maßnahmen einzuleiten. *WEconomy* präsentiert 100 First Movers aus Österreich und Deutschland, die mit ihrer gelebten Kultur der Gleichstellung und Inklusion schon heute positiv hervorstechen – und daher in diesen wichtigen, erfolgsversprechenden Punkten richtungsweisend sind.

RECHERCHE & TEXTE

HELENE TUMA, SANDRA WOBRAZEK (Österreich)  
und DAGMAR ZIMMERMANN (Deutschland)

# Frauen

---

## ÖSTERREICH

---

### STEFANIE AHAMMER

---

Visa Österreich: Country Managerin

Mitarbeiter\*innen: k. A.

„Female Empowerment ist bei Visa gelebte Realität: Unser Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen bei unserem Team in Österreich liegt mittlerweile bei über 50 Prozent.“

### MIRSAD ALJUSEVIC

---

Erste Group Bank AG:

Diversitätsbeauftragter

Mitarbeiter\*innen: 45.000

Jede dritte Frau in Österreich erfährt körperliche oder psychische Gewalt. „Gewalt tritt in unterschiedlicher Form auf und beginnt neben Schlägen schon bereits bei Demütigung, Lächerlichmachen, Beleidigung und geht weiter bis hin zu sexualisierter Gewalt. Jährlich erarbeitet die Erste Group im Rahmen der weltweiten Initiative ‚Orange the World‘ ein Konzept, um zum Thema ‚Gewalt an Frauen‘ zu sensibilisieren und ein Zeichen für eine Gesellschaft zu setzen, in der Gewalt an Frauen nicht toleriert wird.“



Silvia Angelo,  
ÖBB-Infrastruktur AG

### SILVIA ANGELO

---

ÖBB-Infrastruktur AG: Vorständin

Mitarbeiter\*innen: 18.374

Silvia Angelo setzt sich bereits seit Jahren mit einem vielfältigen Maßnahmenpaket dafür ein mehr Mädchen und Frauen, speziell für technische und digitale Jobs, ins Unter-



Stefan Bergsmann,  
Horváth

nehmen zu holen. Die Kampagne #joboffenSIEve ist Teil dieser Bestrebungen. „Als eines der Kampagnenhighlights machte der Female Power Walk den heurigen Internationalen Frauentag für die ÖBB unvergesslich. Auf der Suche nach neuen Kolleginnen marschierten über 160 Mitarbeiterinnen mit „Wanted-Schildern“ und Trillerpfeifen, begleitet von Trommlerinnen der Gruppe SambAttac, vom Schweizerhaus bis zum Praterstern.“

### NATALIE ATZENBERGER

---

STRABAG: Koordinatorin EDI (Equality-Diversity-Inclusion) in der People and Culture Development-Abteilung

Mitarbeiter\*innen: 11.600

„In der EDI-Strategie haben wir verbindliche Ziele im Bereich Frauenanteil im Management (+6 % jährlich), 0 Gender Pay Gap und Sensibilisierung des Managements zur Thematik gesteckt.“

### BETTINA AUGENEDER

---

Coca-Cola HBC Österreich:

People & Culture Director

Mitarbeiter\*innen: 800

Im Bereich Gender Diversity ist man bei Coca-Cola HBC Österreich stolz auf Erfolge: „Zum Beispiel, dass unser Senior Leadership Team zu 50 % weiblich besetzt ist, wir Karenzprozesse verbessert haben und viel Flexibilität anbieten.“

### MICHAEL BERGER

---

PALFINGER AG: Vice President Global HR

Mitarbeiter\*innen: über 2.800

„Verstärkte Initiativen setzen wir bei Demographie und Internationalisierung. Weiters fokussieren wir uns auf den Bereich Geschlechtergleichstellung.“

### STEFAN BERGSMANN

---

Horváth: CEO Österreich

Mitarbeiter\*innen: 50

Mit dem Female Empowerment Program und externen Partnerschaften wird Gender Equality vorangetrieben. Gleiche Beförderungsquoten und „no Gender Pay Gap“ gibt es bereits seit mehreren Jahren.

### JULIA BERNHARDT

---

SOLAR PLEXUS – Sozietät der

Gestalter:innen der Gesundheitszukunft:

Vorstandsvorsitzende

Mitarbeiter\*innen: 10

Wir haben gelernt, dass großes Interesse und Bedarf an einer Initiative wie Solar Plexus besteht – und zwar sowohl seitens im Gesundheitswesen tätiger Menschen als auch Unternehmen. Die Zahlen zeigen deutlich, dass female Empowerment, Diversität, Chancengerechtigkeit, Inklusion und Patient:innenzentrierung, welche bei Solar Plexus im Zentrum stehen, im Gesundheitswesen noch deutliches Verbesserungspotential haben. Wir sind stolz darauf, dass wir in nur etwas mehr als einem Jahr so viele einzigartige Menschen und Organisationen, die unseren Purpose teilen, als Teil von Solar Plexus gewinnen konnten.

### ESTHER BRANDNER-RICHTER

---

CMS Reich-Rohrwig Hainz: Head of Human Resources

Mitarbeiter:innen (Ö und CEE): 360

„Ziel unserer Ladies League ist es, Frauen unserer Kanzlei zu unterstützen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, unabhängig davon, ob sie eine Karriere anstreben oder nur Freude an ihrer Arbeit haben, ohne einen weiteren Karriereschritt anzustreben.“



Esther Brandner-Richter,  
CMS Reich-Rohrwig Hainz



**Stefan Grafenhorst,**  
Greiner AG

## FRANCINE BROGYÁNYI

**DORDA Rechtsanwälte GmbH: Managing Partner; Leiterin women@DORDA**  
**Mitarbeiter:innen: 170**

„Im Rahmen der Leadership Academy für Frauen bei DORDA bieten wir Rechtsanwältinnen, die Möglichkeit, sich die Fähigkeiten anzueignen bzw. zu verstärken, die erforderlich sind, um Partnerin zu werden.“

## KLAUDIJA ČASAR TORKAR

**ALD Automotive I LeasePlan: Country Managing Director**  
**Mitarbeiter:innen: 260**

„Gleichstellung wird nicht durch einmalige Maßnahmen erreicht, sondern ist das Ergebnis kontinuierlicher Arbeit. Wir setzen deshalb laufend Initiativen, um den Status Quo weiter zu verbessern.“

## PATRICIA COSIC

**Zühlke Engineering: Talent Relation & Recruiting Specialist**  
**Mitarbeiter:innen: 110**

„Women@ Zühlke Austria Brown Bag Lunch ist eine Plattform für alle Frauen bei Zühlke, um sich zu treffen, Ideen und Herausforderungen rund um Frauen am Arbeitsplatz auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Das Ziel: „Ideen und Herausforderungen rund um Frauen am Arbeitsplatz auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen, zu brainstormen und zu initiieren, wie man Frauen in der Tech-Branche anziehen und binden kann.“

## CLAUDIA EDER

**ASFINAG Maut Service GmbH: CEO**  
**Mitarbeiter:innen: 3.104**

„Wir setzen im Performance Management auf KPIs, die für alle Führungskräfte im

Unternehmen wirksame Wegweiser sind, um mehr Frauen ins Unternehmen zu holen – vor allem für den betrieblichen, technischen Bereich.“

## MARTINA ERNST

**SalaryNegotiations. Fair & Equal Pay: CEO**  
**Mitarbeiter:innen: 5**

Durch die Verknüpfung unseres app-basierten Assessments von PAY-Prozessen (vergütungsrelevante Prozesse) und Beyond Pay-Prozessen (Kultur & Leadership relevante Prozesse) entlang der Employee Journey können wir belegen, wie sehr wahrgenommene Vergütung von Kultur & Leadership des Unternehmens abhängt. Aus unseren Projekten wissen wir, dass nur 40 Prozent der nötigen Maßnahmen sich direkt auf vergütungsrelevante Prozesse beziehen, 60 Prozent betreffen Kultur & Leadership.

## STEFAN GRAFENHORST

**Greiner AG: Vice President People & Sustainability**  
**Mitarbeiter:innen: 2.500**

„Unsere Vision lautet „Chancengleichheit für alle“. Im Bereich Gender Equity gilt es zum Beispiel, bis 2030 mindestens 40 Prozent aller Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Neben diesem Ziel haben wir aber auch viele andere Dimensionen von Diversität im Blick.“



**Helene Gressenbauer-Rösner,**  
UN Women Austria

## HELENE GRESSENBAUER-RÖSNER

**UN Women Austria, Verein österreichisches Nationalkomitee für UN Women.: Präsidentin**  
**Mitarbeiter:innen: 15**

Forderung nach Chancengleichheit für Frauen. Gender Pay Gap, ungleiche Verteilung der Care Arbeit, mangelnde Kinderbetreuung, zu

wenige Frauen im gutgezahlten und zukunftsweisenden MINT und ICT-Bereich.

## MARTINA HAMEDINGER

**FACC AG: ab 1. Jänner neue VP HR**  
**Mitarbeiter:innen: 3.000**

„FACC hat sich das Ziel gesetzt, u. a. das Potential der Frauen im Unternehmen gezielt zu nutzen. Auf Eigeninitiative von Mitarbeiter:innen wird das Frauennetzwerk FACC Wings for Women in Zukunft die Perspektiven von Frauen im Unternehmen sichtbar machen.“



**Martina Hamedinger,**  
FACC AG

## ROMANA HAMMER

**Erste Asset Management: Interimistische Leiter HR Erste Asset Management**  
**Mitarbeiter:innen: folgt noch**

Es werden gezielte Maßnahmen ergriffen, wie die direkte Ansprache in Stellenanzeigen und die Einbeziehung bestehender Mitarbeiterinnen in den Recruiting-Prozess, um eine weibliche Perspektive zu berücksichtigen und etwaige Vorurteile zu vermeiden.

## ROBERT KAUP

**Tietoevry Austria: Managing Director**  
**Mitarbeiter:innen: 280**

„Wir bei Tietoevry Austria haben eine interne Workforce gebildet, die den Auftrag hat, das Thema Diversität im eigenen Unternehmen und innerhalb der Belegschaft voranzutreiben. Diese Workforce trägt den Namen "JEDI" – das ist die Zusammensetzung der Begriffe „Justice“ (Gerechtigkeit), „Equity“ (Fairness), „Diversity“ (Vielfalt) und „Inclusion“ (Einbindung). Unsere Vision: gleiche Rechte und Möglichkeiten für alle Mitarbeiter:innen und potenzielle Mitarbeiter:innen von Tietoevry Austria zu schaffen.“

## ULRIKE KITTINGER

---

**PL Handelsgesellschaft mbH (PAGRO DISKONT & LIBRO): Geschäftsführerin**  
**Mitarbeiter:innen: 2.000**

„Bei uns sind die Führungskräfte im Vertrieb und in der Zentrale zu ca. 60 Prozent weiblich. Und was mich besonders freut auch in der Geschäftsführung sind 2/3 Frauen.“

## TRAUDE KOGOJ

---

**ÖBB Holding AG: Leiterin Lösungscenter Inclusion & Diversity; Gleichstellungs- und Diversity-Beauftragte des ÖBB-Konzerns**  
**Mitarbeiter:innen: 43.600**

Das Lösungscenter Inclusion & Diversity beschäftigt sich mit der Schaffung eines Umfeldes, in dem Mitarbeiter:innen, unabhängig ihres Alters, ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, ihrer Kultur, ihrer Behinderung – respektiert und eingebunden werden. „Ergebnis: der ÖBB-Konzern liegt mit dem Gesamtergebnis im Inland über dem Durchschnitt von indexierten Unternehmen. Maßnahmen zur Frauenförderung pro Teilkonzerngesellschaft wurden abgeleitet.“



Traude Kogoj,  
ÖBB Holding AG

## GERLINDE MACHO

---

**MP2 IT-Solutions: MP2-Unternehmensführung & VÖSI-Vizepräsidentin**  
**Mitarbeiter:innen: 50**

„Als Mitbegründer von WOMENinICT setzen wir uns aktiv für Chancengerechtigkeit und mehr Frauen in der IT-Welt ein. Bei einem derzeit nur 18-prozentigem Frauenanteil gibt es noch viel zu tun.“

## SARA MARI-STRASSER

---

**Schrankerl GmbH: Co-CEO & Co-Founder**  
**Mitarbeiter:innen: 28**

Bei Schrankerl werden Frauen mit Hilfe des reichhaltigen Angebots von Workshops, Trainings und Mentoring Programmen vom Professional Women Network (PWN) unterstützt. „Die Initiative zur professionellen Unterstützung von Frauen zielt darauf ab, Frauen gezielt zu fördern und ihnen die notwendigen Ressourcen, Fähigkeiten und Chancen zur Verfügung zu stellen, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Gleiche Bezahlung, hohe Flexibilität bei Arbeitszeiten und dass Positionen bei gleicher Qualifikation von Frauen besetzt werden ist bei uns Standard.“

## GUDRUN MEIERSCHITZ

---

**ACREDIA Versicherung AG: Vorständin**  
**Mitarbeiter:innen: 190**

ACREDIA engagiert sich seit Jahren für die Gleichstellung der Geschlechter. „50 Prozent der Führungskräfte sind Frauen, der Gesamtanteil von Frauen im Unternehmen beträgt sogar 56 Prozent.“

## JULIA PFNEISSL-MAURITZ

---

**FUTURE LINK:  
Founder & Managing Director**  
**Mitarbeiter:innen: 2**

„Mit unserem Female Leader Circle laden wir 130 weibliche Führungskräfte funktions- und branchenübergreifend ein, um sich zu ihren Business Themen auszutauschen, voneinander zu lernen, Synergien zu nutzen und Geschäfte miteinander zu machen.“

## MARIELLA MÜLLER

---

**Fachhochschule Technikum Wien:  
Leitung Equality Management**  
**Mitarbeiter:innen: 400**

Das High Potential Program adressiert die berufliche Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen. Das Lunch Format unterstützt die Vernetzung von weiblichen Führungskräften.

## PETRA PIEBER

---

**Energie Steiermark AG:  
Leiterin Personalentwicklung**  
**Mitarbeiter:innen: 1.700**

„Aus dem Programm ‚zukunftsinitiativ.E.frauen‘ entstand das E-Frauen-Netzwerk der Energie Steiermark, gegründet von Absolventinnen des Programms. Es fördert die Karrieren von Frauen und sorgt für eine bessere Vernetzung unter Kolleginnen.“

## PETER SCHRÖCKELSBERGER

---

**Bosch-Gruppe Österreich:  
Personalleiter Bosch Österreich**  
**Mitarbeiter:innen: 3.100**

„Bei Bosch sprechen wir über „Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Teilhabe“. Nur wenn wir an allen drei Bausteinen von DEI arbeiten, können die Vorteile von Vielfalt ihre volle Wirkung entfalten.“

## MICHAELA WEISS

---

**Pro Medico: Leitung Human Resources**  
**Mitarbeiter:innen: 140**

„Neben einem eigenen Onboarding-Konzept ist New Work bereits fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir leben Chancengleichheit und bieten jedem die gleichen Voraussetzungen.“

# DEUTSCHLAND

---

## VOLKER BAISCH

---

**Väter gGmbH: Gründer & Geschäftsführer**  
**Mitarbeiter\*innen: 10**

Mehr als zehn Jahre ist es her, dass Volker Baisch, das Unternehmensnetzwerk conpadres gegründet hat. Das Ziel: Väter in ihrer Rolle zu empower und Unternehmen zu unterstützen, neue Vereinbarkeits- und Elternzeitmodelle zu entwickeln. Heute werden rund 35 Mitgliedsunternehmen – Landesbanken, Stadtwerke, große, internationale DAX-Konzerne – vom conpadres-Team beraten. Was Volker Baisch und sein Team antreibt? „Der feste Glaube daran, dass wir gemeinsam die Zukunft sozial nachhaltiger und gleichberechtigter gestalten können, von der sowohl Unternehmen als auch Väter und Mütter profitieren werden.“



Volker Baisch,  
Väter gGmbH

## SIMONE CARSTENS

**Deutsche Telekom Privatkunden-Vertrieb GmbH: Geschäftsführerin Operatives Geschäft & Finanzen**

**Deutsche Telekom Service GmbH: Aufsichtsrätin**  
**Mitarbeiter\*innen: 3.000**

Im Dezember 2021 brachte das Unternehmen mit der Kampagne „Connected as One“ die überarbeitete, konzernweite Diversity-Richtlinie heraus. Simone Carstens möchte beim Thema Diversity selbst Vorbild sein, sie ist Mentorin für Talente und setzt bewusst auf diverse Teams. Ein echter Gamechanger: Ihre Erfahrungen als Kind von Eltern mit Migrationshintergrund aus einer klassischen Arbeiterfamilie und ihre Herausforderungen im beruflichen Alltag als Mutter von zwei kleinen Kindern.



**Michelle Euzet,**  
Euzet Consulting

## MICHELLE EUZET

**EUZET CONSULTING: Gründerin und CEO**  
**Mitarbeiter\*innen: 1**

20 Jahren als Führungskraft in altansässigen, männerdominierten, ingenieursgetriebenen B2B-Konzernzentralen liegen hinter ihr, dann kam der Schritt in die Selbständigkeit mit ihrem Unternehmen EUZET CONSULTING. Nicht, weil sie den Umfeld den Rücken kehren wollte, ganz im Gegenteil: „Ich mag und bewundere diese geschichtsträchtigen Hidden Champions.“ Ihr größter Diversity-Erfolg: Die Kooperation mit der Haufe Akademie, Michelle Euzet hat die fachliche Leitung für den Kurs mit optionaler Zertifizierung als „Diversity & Inclusion Manager:in“ inne.

## WOLFGANG KAPS-ENGEL

**Healthcare Deutschland GmbH:**  
**Geschäftsführer für Vertrieb und Business development**

**Mitarbeiter\*innen: 300**

Bereits als Geschäftsführer der Sanofi in Österreich waren ihm Themen wie Corporate Social Responsibility, Diversität und Frauen im Unternehmen immens wichtig, in seiner jetzigen Rolle als Geschäftsführer des größten deutschsprachigen Heimtherapie-Anbieters Healthcare Deutschland GmbH hat Wolfgang Kaps-Engel diese Themen mitgenommen. Er sagt: „Ich leite das Unternehmen zusammen mit meiner Co-Geschäftsführerin Anja Wittmann. Wir haben viele Frauen in Führungspositionen und eine davon sogar in Teilzeit.“ Dazu viele Nationalitäten an Bord und „ein selbstverantwortliches Arbeitszeitmodell.“

## MARCUS LUEGER

**Sanofi-Aventis Deutschland GmbH:**  
**CFO GSA und Geschäftsführer Finanzen**  
**Mitarbeiter\*innen: 8.200**

„Der Unternehmenserfolg von Sanofi basiert maßgeblich auf unseren Mitarbeiter\*innen und unserem Miteinander“, sagt der CFO GSA und Geschäftsführer Finanzen bei Sanofi-Aventis Deutschland GmbH. Das Managementziel: konzernweit einen 50-prozentigen Frauenanteil in der Führungsebene. Diese Vorgabe wurde in Österreich schon vor einiger Zeit erreicht, in Deutschland besteht auf der Ebene der Geschäftsführung ein Frauenanteil von 60 Prozent. 3 von 4 General Manager, die zuständig sind für die Business Units, sind Frauen.

## DENNIS LÜBCKE

**Goldman Sachs Bank Europe SE: Leiter GS Asset Management in Deutschland/Österreich**  
**Mitarbeiter\*innen: 45.900 (global)**

Die Zahlen sprechen für sich: Im Jahr 2022 waren 50% der Studienabgänger, die bei Goldman Sachs als Analysten gestartet sind, Frauen. Bis zum Jahr 2025 sollen 40 Prozent der Positionen im mittleren Management mit



**Dennis Lübcke,**  
Goldmann Sachs Bank Europe SE

Frauen besetzt sein, aktuell liegt der Anteil bei 33%. Dennis Lübcke: „Wir glauben, dass ein ausgewogenes Verhältnis von Geschlecht und kulturellem Hintergrund eine gesunde Balance unterschiedlicher Perspektiven erzeugt, die letztlich zu besseren Ergebnissen führt. Dabei geht es nicht nur um Gleichberechtigung, sondern auch um das Wachstum eines Unternehmens. In diesem Sinne fördern wir gezielt Diversität und freuen uns heute über eine starke Repräsentation insbesondere von Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens.“

## SABINE MÜLLER

**DHL Consulting & DHL Data and Analytics: CEO**  
**Mitarbeiter\*innen: 240**

Diversity ist eine Managementpriorität, keine Aufgabe unter vielen für die CEO. „Um eine wirklich vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, müssen wir Diversity behandeln wie jedes andere Geschäftsziel.“ Auf Social Media, insbesondere auf LinkedIn, sowie durch ihren Blog „Sabinext“ bietet sie Einblicke in die Themen, die ihr besonders wichtig sind. Die DHL Consulting ist eine unabhängige, strategische Supply-Chain- und Managementberatung innerhalb der DHL Group mit einem mit einem globalen Team von über 140 Berater\*innen. Seit Februar 2023 leitet Sabine Müller auch eine neue Geschäftseinheit, die sich ausschließlich den Dienstleistungen im Bereich Data und Analytics widmet (100 Datenwissenschaftler\*innen).

## DEBORA MURSELI

**SAP Deutschland:**  
**Diversity & Inclusion Lead Germany**  
**Mitarbeiter\*innen: 25.000**

Debora Murseli geht die Diversity & Inclusion an – und treibt neue Wege in Sachen Vereinbarkeit mit voran: „Mit der Einführung der bezahlten Partnerzeit für sechs Wochen bei SAP haben wir ein starkes Zeichen gesetzt für Vereinbarkeit und die systemische Betrachtung von Carearbeit. Indem alle Partner:innen mehr Elternzeit nehmen können, wird außerdem das Risiko einer beruflichen Auszeit durch Familiengründung geschlechtsneutral.“

## LENA PIEPER

**Free Mom GmbH: Gründerinnen und CEO**  
**Mitarbeiter\*innen: 3**

Bekannt wurden die beiden Frauen im Herbst durch die TV-Show „Die Höhle der Löwen“ – gegründet wurde das Unterneh-

men im Juni 2023. Lena Pieper und Anika Schmidt sehen das große und ungenutzte Potential von Müttern und wollen diese am Arbeitsmarkt als Freelancerinnen vermitteln. 2500 Frauen befinden sich auf der Plattform [www.freemom.de](http://www.freemom.de). Auf die Idee, FreeMom zu gründen, weil Lena Pieper nach ihrer Elternzeit merkte, wieder schwer es ist, wieder in den Beruf einzusteigen – auf einem Niveau, das ihrer Ausbildung gerecht wird. Heute bieten sie und Anika Schmidt eine Lösung und sagen: "Vielfalt, Flexibilität und Female – so muss die Arbeitswelt von morgen aussehen."

## ANIKA SCHMIDT

**Free Mom GmbH: Gründerinnen und CEO**  
**Mitarbeiter\*innen: 3**

Bekannt wurden die beiden Frauen im Herbst durch die TV-Show „Die Höhle der Löwen“ – gegründet wurde das Unternehmen im Juni 2023. Lena Pieper und Anika Schmidt sehen das große und ungenutzte Potential von Müttern und wollen diese am Arbeitsmarkt als Freelancerinnen vermitteln. 2500 Frauen befinden sich auf der Plattform [www.freemom.de](http://www.freemom.de). Auf die Idee, FreeMom zu gründen, weil Lena Pieper nach ihrer Elternzeit merkte, wieder schwer es ist, wieder in den Beruf einzusteigen – auf einem Niveau, das ihrer Ausbildung gerecht wird. Heute bieten sie und Anika Schmidt eine Lösung und sagen: "Vielfalt, Flexibilität und Female – so muss die Arbeitswelt von morgen aussehen."

## SANDRA STRAKA (Ö)

**Goldman Sachs Bank Europe SE:**  
**Leiterin GS Asset Management in**  
**Deutschland/Österreich**  
**Mitarbeiter\*innen: 45 900 (global)**

Die Zahlen sprechen für sich: Im Jahr 2022 waren 50% der Studienabgänger, die bei Goldman Sachs als Analysten gestartet sind, Frauen. Bis zum Jahr 2025 sollen 40 Prozent der Positionen im mittleren Management mit Frauen besetzt sein, aktuell liegt der Anteil bei 33%. Dennis Lübcke: „Wir glauben, dass ein ausgewogenes Verhältnis von Geschlecht und kulturellem Hintergrund eine gesunde Balance unterschiedlicher Perspektiven erzeugt, die letztlich zu besseren Ergebnissen führt. Dabei geht es nicht nur um Gleichberechtigung, sondern auch um das Wachstum eines Unternehmens. In diesem Sinne fördern wir gezielt Diversität und freuen uns heute über eine starke Repräsentation insbesondere von Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens.“

# Alter

## ÖSTERREICH

### INES JURCENKO

**Salzburg AG: HR-Business Partner:in**  
**und DEI-Beauftragte**  
**Mitarbeiter:innen: 2.700**

„Mit #DIEzukunft wurde ein kulturveränderndes Zukunftsprojekt gestartet. Im Fokus steht Chancengleichheit in allen Dimensionen. Neben Gender Diversity, Kultur und Herkunft, Menschen mit Behinderungen und unterschiedliche Lebensphasen sind Frauen & Mädchen in Technik und Kids für MINT begeistern tragende Säulen des Programmes. Unter dem Motto „Kids für MINT begeistern“ bietet die Salzburg AG jährlich verschiedene Veranstaltungen & Camps an, um Kinder für MINT zu begeistern.“

### GERTRUD GÖTZE

**T-Systems Austria GesmbH:**  
**Vice President HR, Geschäftsführerin**  
**Mitarbeiter:innen: 606**

„Zum einen haben wir uns ein Target gesetzt, die Frauenquote generell in unserem Unternehmen um 5 Prozent zu erhöhen und zum anderen haben wir ausgewählte Führungspositionen mit einer Quote belegt“, so Gertrud Götzte. Zudem setzt das Unternehmen keine Altersfilter im Recruitingprozess ein und löscht, wenn geht, den Jahrgang im Bewerbungsprozess aus den Unterlagen (initial wird weder Geburtsdatum noch Foto eingefordert).



**Gertrud Götzte,**  
**T-Systems Austria GesmbH**



**Martina Hirsch,**  
**s REAL Immobilienvermittlung GmbH**

### MARTINA HIRSCH

**s REAL Immobilienvermittlung GmbH:**  
**Geschäftsführung**  
**Mitarbeiter:innen: 250**

„Wir setzen Maßnahmen in der Inklusion des Alters: Durch die Zuteilung junger Kolleg:innen mit erfahrenen Mitarbeiter:innen können sich die unterschiedlichen Stärken ergänzen.“

### ISABELLA LEHNER

**Oberbank AG: Vorstandsmitglied**  
**Mitarbeiter:innen: 1.484**

Die Oberbank setzt ein klares Bekenntnis zur Frauenquote, bis 2030 sollen 40 Prozent der Führungskräfte weiblich sein. „Es braucht Vorbilder, die andere ermutigen und zeigen was möglich ist. Wichtig ist, die Führungspositionen transparent auszusprechen“, erklärt Isabella Lehner. Um ältere Mitarbeiter:innen zu fördern gibt es eine Initiative zur Aus- und Weiterbildung und Karriereplanung von älteren Mitarbeitern (50+), die sehr positiv angenommen wird.“

### LENA SATTELBERGER

**SOLVE Consulting Managementberatung**  
**GmbH: Geschäftsführende Gesellschafterin**  
**Mitarbeiter:innen: 18**

„In unserer Initiative „come as you are“ setzen wir auf aktives Generationenmanagement, um sicherzustellen, dass alle Altersgruppen in unseren Teams vertreten sind.“

### DANIELA SCHALLERT

**ABZ\*AUSTRIA: CEOs**  
**Mitarbeiter:innen: 180**

„Je mehr unterschiedliche Erfahrungen und Fähigkeiten Mitarbeitende mitbringen, desto mehr profitiert die Organisation. Viele Mitarbeiter:innen sind über 50 Jahren bzw. haben Migrationshintergrund.“

## HELENE SOMMER

Gesundheit Burgenland – Burgenländische  
Krankenanstalten Gesellschaft m.b.H.:

Prokuristin – Operative Leitung Personal

Mitarbeiter:innen: 2200

„Altersteilzeit-Möglichkeiten und lebenssitua-  
tive angepasste Arbeitszeitmodelle, wie z.B.  
Anpassung der Nachtdienstanzahl/Schicht-  
und Wechseldienstmodelle werden sehr gerne  
in Anspruch genommen.“

## MANUELA VOLLMANN

ABZ\* AUSTRIA: CEOs

Mitarbeiter:innen: 180

„Je mehr unterschiedliche Erfahrungen und  
Fähigkeiten Mitarbeitende mitbringen, desto  
mehr profitiert die Organisation. Viele Mitar-  
beiter:innen sind über 50 Jahren bzw. haben  
Migrationshintergrund.“

## GERHARD WAGNER

Wiener Stadtwerke: Gender Balance und  
Diversitätsmanager

Mitarbeiter:innen: 16.000

Unter der Führung von Gerhard Wagner  
wurde 2022 ein Vielfaltsgremium ins Leben  
gerufen. Es setzt sich aus Vertreter:innen  
aller Konzernunternehmen und konzern-  
weit relevanter Fachbereiche zusammen und  
steuert die strategische Ausrichtung von  
DEI in der Wiener Stadtwerke-Gruppe. Alle  
Konzernunternehmen legen maßgeschnei-  
derte Schwerpunkte für die kommenden  
zwei Jahre fest. „Neben konzernweiten  
Schwerpunkthemen steht es den Unterneh-  
men frei, wo sie den Fokus setzen, solange  
alle Vorhaben auf die übergeordneten strate-  
gischen Zielsetzungen und die Vielfaltsstra-  
tegie einzahlen.“

# DEUTSCHLAND

## ALEX GESSNER

ACI Consulting: COO

Mitarbeiter\*innen: 8

Alex Gessner ist COO bei ACI, der führenden  
Diversitäts-Beratung, die von Tijen Onaran  
und Marco Duller-Onaran gegründet wurde.  
Davor hat sie in der Finanzbranche u.a.  
bei American Express innovative Projekte  
zum Erfolg geführt. Ihre Spezialitäten: high  
performing Teams & Organisationsdesign.  
Alex Gessner ist Business Insider Zukunfts-



Magdalena Rogl,  
Microsoft Germany

macherin und Prout Executive #1 von Prout At  
Work. „Diversity ist DER Motor für Innovati-  
onen, Talente und Wachstum“, sagt sie. „Wer  
für Diversity noch keine holistische Strategie  
hat, wird keine Zukunft haben.“

## CHRISTIAN RENK

RI Consult: Berater

Mitarbeiter\*innen: 2

Als Berater bei der RI Consult verfügt er über  
mehr als 14 Jahre Erfahrung im Recruiting  
und in der Personalberatung. Ein Schwer-  
punkt seiner Arbeit: Die Expansion von Unter-  
nehmen. Hier dreht sich alles um den Aufbau  
von neuen Bereichen in neuen Ländern.  
Christian Renk: „Ich bemühe mich von Beginn  
an, die Grundlagen für mehr Geschlechter-  
diversität umzusetzen.“ Es ist ein Whitepa-  
ge-Szenario – mit sämtlichen Möglichkeiten,  
weil sich alles auf dem weißen Blatt Papier  
planen lässt. „Alte, verkrustete Strukturen  
aufzubrechen ist ungleich schwieriger und  
klappt daher noch besser, wenn man auf neue  
Strukturen verweisen kann“, sagt er.

## SOPHIA RÖDIGER

1KOMMA5°: CMO der DACH Region

Mitarbeiter\*innen: 1600 (weltweit)

Diversity-Expertein, Gründerin der Transforma-  
tionsberatung MountainMinds sowie dem web3  
Tech Startup bloXmove und heute CMO von  
1KOMMA5° für die DACH Region. Die Vision des  
Unternehmens: Eine Welt zu erschaffen, in der  
alle für immer kostenlos im Takt von Wind und  
Sonne leben können. „Das 1,5° Klimaziel könnte  
dieses verbindende Element unserer Gesell-  
schaft sein, das wir gemeinsam verfolgen. Denn  
am Ende bringt uns jeder Erfolg, jede Innovati-  
on nichts, wenn wir unseren CO2-Ausstoß nicht  
in den Griff bekommen und weitere irreparable  
Schäden in der Umwelt stoppen“, sagt sie. „Es  
ist alles vorhanden, um es anzugehen.“

## MADGALENA ROGL

Microsoft Germany:

Diversity & Inclusion Lead

Mitarbeiter\*innen: 3000

Als Diversity & Inclusion Lead bei Microsoft  
Germany, Autorin des Buches „MitGefühl“  
(EMF Verlag), Speakerin und Moderatorin  
ist sie eines DER Role Models im Bereich  
Diversität. „Ich bin davon überzeugt, dass  
Empathie der Schlüssel für mehr Diversität  
und Inklusion ist“, sagt sie. „Wenn eine Per-  
son ganz anders reagiert, als wir es erwarten  
oder als wir selbst reagieren würden, ist das  
oft irritierend. Wir haben dann vielleicht den  
Impuls, eine Mauer zu ziehen, uns abzugren-  
zen – aber stattdessen sollten wir Brücken  
bauen. Und Empathie ist aus meiner Sicht  
genau die Brücke, die wir brauchen.“ Mag-  
dalena Rogl möchte Menschen dabei helfen,  
Mitgefühl zu leben und mit Gefühl miteinan-  
der zu arbeiten.

## ANAHITA THOMS

Baker McKenzie Germany: Partnerin und

Head of I, D&E Committee

Mitarbeiter\*innen: 13 000 (weltweit)

Anahita Thomas hat viele Rollen inne: Part-  
nerin und Head of DEI Committee bei Baker  
McKenzie Germany, Vorständin der Atlan-  
tik-Brücke, Nationales Mitglied bei Unicef  
Deutschland, Young Global Leader des WEF,  
Beirätin in div. Unternehmen. „In diesen  
Rollen sehe ich Fortschritte und Herausfor-  
derungen zugleich.“ Denn: „Wir alle haben  
Unconscious Biases. Führungskräfte müssen  
zunächst ihre eigenen unbewussten Vorurtei-  
le erkennen, um diese zu überwinden.“ Das  
Unternehmen führt zu Unconscious Biases  
intern – und extern für Mandanten.

## KERSTIN WAGNER

Deutsche Bahn AG: Executive Vice President  
Talent Acquisition

Mitarbeiter\*innen: 211.000

Kerstin Wagner vereint als Leiterin Personal-  
gewinnung und direkte Mitarbeiterin des  
Personalvorstands die Themen Employer  
Branding, Recruiting, globale Governance und  
Zeitarbeit, um die DB als Top-Arbeitgeberin  
zu positionieren und in den nächsten Jahren  
100.000 Mitarbeitende für den DB-Konzern zu  
gewinnen. Ihr Ziel: jedes Jahr die Größe einer  
Kleinstadt zu rekrutieren und die Personalge-  
winnung innovativ und modern zu gestalten.  
„Die verschiedenen Perspektiven geben uns  
neue Impulse und machen uns zukunftsfähig“,  
so Wagner

# Kulturen / Religion

## ÖSTERREICH

### RUTH BOYER

**Thales: Head of Marketing & Communications**

**Mitarbeiter\*innen: 450**

„Unsere Internationalität ist eine große Stärke, wertschätzender Umgang ist eine Selbstverständlichkeit, diverse Kulturen sind eine Bereicherung.“

### ALPASLAN DELILOGLU

**IKEA: CEO IKEA**

**Mitarbeiter\*innen: 3.500**

„Mit unserem Programm „skills for employment“ helfen wir Menschen mit Fluchthintergrund bei der Integration, der Vermittlung von Arbeitserfahrung und der Entwicklung von Sprachkenntnissen. Das Programm ist ein Teil unseres Engagements für eine vielfältige & integrative Arbeitswelt und unser Beitrag für eine gleichberechtigtere Welt“, erklärt Alpaslan Deliloglu. So wurde am Standort Wels, für eine neue Abteilung der Fokus auf Menschen mit Behinderung & Fluchthintergrund gelegt.



**Sarvenas Enayati,**  
Partner Bank

### SARVENAS ENAYATI

**Partner Bank: Vorständin**

**Mitarbeiter\*innen: ca. 50**

Mit der Planting Hope Initiative wird neben dem Bildungsthema auch ein Beitrag zum Schutz des Planeten und Nahrungssicherheit in vielen entlegenen Regionen geleistet.

### MANUELA FUCHSHOFER

**dm drogerie markt GmbH: Teamlead Diversity**

**Mitarbeiter\*innen: 6.852**

Im dm Verteilzentrum Enns arbeiten Menschen aus fast 40 verschiedenen Ländern zusammen. Um das Miteinander zu verbessern wurde im Geschäftsjahr 2022/23 das „Jahr des Miteinander“ ausgerufen. Im Geschäftsjahr 2023/24 wird das Projekt mit der internen Kampagne „12 Monate – 12 Miteinander Grundsätze“ verlängert. „WIR“ bedeutet auch, sich sehen, verstehen und aufeinander Rücksicht nehmen. Arbeit darf und soll Spaß machen. Nur so können wir unsere dm Gemeinschaft stärken“, so Manuela Fuchshofer.



**Sabine Gromer,**  
Magnolia Tree

### SABINE GROMER

**Magnolia Tree: Transformationsarchitektin und Unternehmensberaterin**

**Mitarbeiter\*innen: 7**

Sabine Gromer und ihr Team begleiten Executives und globale Firmen durch würdevolle Veränderungsprozesse. Ihr Ansatz, festgefahrene Strukturen neu zu gestalten und innovative Wege zu gehen, zeigt sich auch in ihrem Engagement für Diversity, Equity & Inclusion. MagnoliaTree wurde kürzlich für ein wegweisendes DEI-Projekt mit dem europäischen Trainingspreis in Gold und dem Constantinus Award in Silber ausgezeichnet und ist bei den HR Excellence Awards doppelt nominiert.

### INA HERZER

**MSD Österreich: Managing Director**

**Mitarbeiter\*innen: 890**

„Unter unseren vielen Projekten möchte ich eines hervorheben, das besonders aktuell ist und mir sehr am Herzen liegt: 2023 haben wir sogenannte Listening Circles eingeführt.“

Hier sind alle Mitarbeiter:innen eingeladen, ihre unterschiedlichen Hintergründe und Perspektiven im Rahmen von moderierten Gesprächsrunden einzubringen. Die Listening Circles bieten eine wertvolle Gelegenheit, die Ansichten der Mitarbeitenden zu Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion zu verstehen und Maßnahmen zur Verbesserung der Unternehmenskultur abzuleiten.“

### SUSANNA HORKY

**Hutchison Drei Austria GmbH: Leitung HR Business Partner, Diversity & Inclusion Lead**  
**Mitarbeiter\*innen: 1.600**

Die „Austrian Newbie Community“ erweitert sich ständig, um Mitarbeitende unterschiedlicher Herkunft das kulturelle Ankommen in Österreich zu erleichtern. Sprachkurse sind ebenfalls in unserem laufenden Angebot.

### ASTRID KINDLER

**Takeda: Head of Austria Communications**

**Mitarbeiter\*innen: 4500**

Diversity-Management hat bei Takeda zwei Ansätze: einerseits einen Top-Down-Approach – ein klares Bekenntnis zu dieser Wertehaltung seitens des Managements – und zum anderen verschiedene Bottom-Up-Prozesse, in denen sich über sogenannte Resource Groups Mitarbeiter:innen zu verschiedenen Diversity-Themen sammeln, austauschen sowie Signale und Initiativen setzen. „Workshops und Vorträge sowie die Teilnahme an Events tragen dazu bei, die Belegschaft in den verschiedenen Dimensionen der Vielfalt zu sensibilisieren, Hemmschwellen ab- und Verständnis aufzubauen.“

### CLAUDIA KRAKOWITZER

**Miele Austria:**

**Director Human Resources Miele Austria**

**Mitarbeiter\*innen: 495**

„Wir haben Mitarbeiter:innen aus 16 Nationen und unterstützen das gegenseitige Verständnis durch Ausflüge und Sprachtrainings. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird unterstützt.“

### NINA KREBS

**Universität Wien: Mitarbeiterin Abteilung Organisationskultur und Gleichstellung**

**Mitarbeiter\*innen: 10.600**

Ziel der Workshopreihe Diversitätskompetenz für allg. Universitätspersonal ist es, dass sich Mitarbeiter:innen theorie- und praxisbasiertes Wissen über Begrifflichkeiten, Konzepte und Methoden zum Thema Diversität aneignen.



„Sie sollen Chancen der vielfältigen Arbeitsumgebungen an der Universität erkennen lernen, ihre eigene Handlungskompetenz in Bezug auf den Umgang mit Diversität stärken und erweitern sowie Möglichkeiten erhalten, neu gewonnenes Wissen und Erfahrungen aus den Workshops in den individuellen universitären Arbeitsalltag zu übertragen.“

## PETRA PICHLMAIER

Land Salzburg: Personalentwicklerin

Mitarbeiter:innen: 3.100

Der „Personal-Wegweiser“ ist Ergebnis des Konzeptionsprojekts der Fachgruppe Personal „Personalstrategie – LandSalzburg@2022“. Ziel ist es, beim HR-Management den Informations- und Servicegedanken zu stärken, um die Arbeitgeberattraktivität mit Blick auf den demografischen Wandel zu stärken. Die Entwicklung einer kundenorientierten Wissensmanagement-Datenbank in Form eines Employee Self Service-Tools (EES-Tool) für Mitarbeitende und Führungskräfte unterstützt die Dienstnehmer in unterschiedlichsten Lebenszyklen.



Petra Pichlmaier  
Land Salzburg

## SARA PRAECEPTOR

Mondi: D&I Specialist

Mitarbeiter\*innen: 22.000

„Die Curious Community ist eine 2022 gegründete Online-Gemeinschaft, die sich auf Lernen, persönliches Wachstum und die Förderung von Vielfalt und Inklusion konzentriert. Diese Community bringt Menschen zusammen und bietet einen sicheren Raum, in dem wir mit- und voneinander lernen können. Das Kernteam allein ist ein Beispiel für gelungene Nutzung von Vielfalt: Kolleg:innen aus sieben Nationen (Österreich, Ägypten, Mexiko, Polen, USA, Südafrika und England) managen die Community global.“

## MARIE THERES RABERGER

AIT – Austrian Institute of Technology:  
Head of Recruiting & HR Development

Mitarbeiter\*innen: 1400

„Wir leisten Support für Kolleg:innen aus dem Ausland – von Unterstützung für Arbeitserlaubnis/Visum über Einrichtung des Lebensmittelpunktes vor Ort für die Person und die mitkommende Familie bis zur Unterstützung bei Kindergarten/Kinderbetreuung und Deutschkurse.“ Außerdem begleitet das AIT den Pridemonth und informiert dazu Mitarbeiter:innen – Im internen Mitarbeiter:innen-Verzeichnis ist es möglich das dritte Geschlecht und auch die Nationalität auszuwählen.

## CAWA YOUNOSI

SAP SE: Global Head of People Experience

Mitarbeiter\*innen: 105.000

In dem Programm ‚THE CHANGEMAKERS – a social Project for Refugees‘ Geflüchtete in der DACH-Region zu künftigen SAP Analytics Cloud Consultants qualifiziert, danach werden sie von renommierten Unternehmen fest eingestellt! „Mit CHANGEMAKERS übernimmt SAP zusammen mit socialbee gesellschaftliche Verantwortung und ermöglicht IT-affinen Geflüchteten, eine Karriere zu starten und (zurück) in den Beruf zu kommen. So wird aktiv dem Personalmangel der Branche entgegen gewirkt“, erklärt Cawa Younosi.

# DEUTSCHLAND

## ESTHER BUSCH

Mediaplus: Managing Partnerin

House of Communication Köln: Sprecherin

Mitarbeiter\*innen: 3000 (Mediaplus, weltweit), 230 (House of Communication)

Das Rezept für Diversity der Managing Partnerin Mediaplus und Sprecherin des House of Communication Köln? „Die 4M-Formel: Man Muss Menschen Mögen.“ Born Integrated ist das Leitbild der Serviceplan Group. Es bedeutet, die Vielfalt der Kulturen, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, der körperlichen oder geistigen Fähigkeiten und der Arbeits- und Lebenssituationen zu vereinen und zu zelebrieren. Die Diversity Week mit Key Notes, Vorträgen und Seminaren rund um Diversity, Equality und Inclusion ist nur eines von vielen Projekten.



Esther Busch,  
Mediaplus

## YASEMIN DERVISCEMALLIOGLU

überall GmbH: General Counsel

Mitarbeiter\*innen: 400 (global)

Sie lebte und arbeitete in Südostasien und Afrika. Das lehrte sie, dass die Unterschiede uns alle voranbringen. „Wo mein Erfahrungsschatz aufhört, fängt der meines Gegenübers an.“ Ihr Arbeitgeber, der Softwareanbieters Überall, zeichnet sich auf C-Level mit 50 Prozent Geschlechterparität aus. Ihr größter Diversity-Erfolg? „Die ‚Aha-Effekte‘, die Teilnehmer meiner Workshops ins Gesicht geschrieben waren – alles global sehr erfahrene Professionals, die selbst aus den unterschiedlichsten Ländern kommen und unterschiedlichsten Background haben.“

## OLAOLU FAJEMBOLA

Tebalou GmbH: CEO

Mitarbeiter:innen: 3,5

Die beiden Frauen sorgen mit ihrem Unternehmen Tebalou, den Kinderbüchern und Spielsachen für mehr Vielfalt. Egal, ob Kinderzimmer, Kita- oder Spielräume: „Wir möchten es allen Kindern ermöglichen, von Anfang an, Vielfalt als positiv und empowernd zu begreifen. Jedes Kind soll sich von Klein an als wertvoll begreifen und andere Perspektiven als die eigenen kennen- und wertschätzen lernen.“

## TEBOGO NIMINDÉ-DUNDADENGAR

Tebalou GmbH: CEO

Mitarbeiter:innen: 3,5

Die beiden Frauen sorgen mit ihrem Unternehmen Tebalou, den Kinderbüchern und Spielsachen für mehr Vielfalt. Egal, ob Kinderzimmer, Kita- oder Spielräume: „Wir möchten es allen Kindern ermöglichen, von Anfang an, Vielfalt als positiv und empowernd zu begreifen. Jedes Kind soll sich von Klein an als wertvoll begreifen und ande-

re Perspektiven als die eigenen kennen- und wertschätzen lernen.“

## LEON REINER

**Impact Hub Berlin: Gründer und CEO**

**Mitarbeiter\*innen: 36**

Im Impact Hub Berlin von Gründer und Geschäftsführer Leon Reiner ist DE&I tief in der Unternehmenskultur verankert. Nur drei Beispiele: Beim Bau des Hubs wurden 50 Prozent weibliche Fachkräfte involviert, innerhalb des Co-Working-Spaces besteht ein Safe Space für jegliche Art von Diversität, zudem sind wöchentliche Events zum Thema DE&I im Angebot.

## YU ZHANG

**CC Holdings: Investorin und Unternehmerin**

**Mitarbeiter\*innen: 50**

Sie fühlt sich als „Unternehmerin chinesischer Abstammung, mehr Beitrag in beiden Gesellschaften zu leisten“. Sie wünscht sich: „Gerade in Deutschland, wo es viele fachliche Cluster und Kategorisierungen gibt, brauchen wir mehr interdisziplinären branchenübergreifenden und funktionsübergreifenden Austausch zwischen den Branchen, unter den Unternehmen und deren Mitarbeiter\*innen.“ Sie ist Gastgeberin des Female Impact Summit.

# Behinderung ÖSTERREICH

## SANDRA EDELMANN

**BILLA/REWE Group Österreich:**

**Diversity & Inclusion Managerin**

**Mitarbeiter\*innen: 46.000**



Sandra Edelmann,  
BILLA/REWE Group Österreich

„Seit vielen Jahren setzen wir uns speziell für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ein und beschäftigen mittlerweile mehr als 800 Mitarbeiter:innen mit Behinderungen österreichweit.“

## VERENA HABERZETH

**Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie: Leitung der Abteilung für Gleichstellung und Diversität & Gleichbehandlungsbeauftragte**

**Mitarbeiter\*innen: 1.200**

Das BM setzt auf Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sowie Empowerment der Mitarbeiter:innen durch das BMK-Frauenetzwerk und das LGBTQIA+-Netzwerk mit der Gründung der Initiative „BunterBund“

## KATHARINA HOFLEHNER

**Energie AG Oberösterreich:**

**DEI-Projektleiterin**

**Mitarbeiter\*innen: 5.000**

Das DiversiTeam ist eine konzernweite Initiative, die DEI innerhalb der Energie AG vorantreibt. Ausgewählte Mitglieder repräsentieren die gesamte Breite des Konzerns, mit vielfältigen Geschlechtern/ Geschlechtsidentitäten, Menschen mit Beeinträchtigungen und unterschiedlichen kulturellen Hintergründen. „Das Hauptziel ist, eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Chancengleichheit gewährleistet und mit Freude gearbeitet wird. Dafür wurden fünf zentrale Handlungsfelder identifiziert: Frauenförderung, Barrierefreiheit, Regionalität.“

## THOMAS HOLZER

**Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG:**

**Abteilungsleiter Personal- und Organisationsentwicklung**

**Mitarbeiter\*innen: 1.349**

„Mit Raiffersity, unserem Arbeitszirkel für gelebte Diversität, schaffen wir eine breite Awareness für das Thema Vielfalt in unserem Unternehmen. Ziel ist es, verschiedene Maßnahmen zu den DEI-Dimensionen für die Umsetzung vorzuschlagen und im Haus für die Anliegen der unterschiedlichen Mitarbeiter:innen-Gruppen zu agieren“, so Thomas Holzer. Im Zirkel wurden viele Ideen diskutiert und bereits ins Leben gerufen. Dazu zählen ein WoMentoring-Programm, Schnuppertage für Menschen mit Behinderung und Schulungen zum "Arbeiten im Generationenmix“.



Thomas Holzer,  
Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien AG

## JULIA E. KATOVSKY

**ETC – Enterprise Training Center: Strategic Project Management**

**Mitarbeiter\*innen: 70**

„Die INCLUSIVE-IT Academy ist ein zu 100 % gefördertes Programm, um Menschen mit Beeinträchtigung für IT-Berufe zu qualifizieren und zu vermitteln.“

## JUDITH KONTRINER

**Novartis: People & Organisation Business Partner**

**Mitarbeiter\*innen: 3.300**

„Unser Engagement für die Förderung der Diversität in Österreich besteht darin, durch die Förderung der Inklusion eine stärkere, innovativere und erfolgreichere Organisation zu schaffen.“

## EVA LANDRICHTINGER

**Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft: Generalsekretärin**

**Mitarbeiter\*innen: 2.360**

„Wir sind mittlerweile 6x für das audit berufundfamilie rezertifiziert, haben 2023 das BMAW Female Network zur Vernetzung von Frauen im Ressort ins Leben gerufen und versuchen über Recruiting-Projekte aktiv Menschen mit Behinderung und Personen aus dem neurodivergenten Spektrum als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.“

## SUSANNE RENKIN

**UNIQA Insurance Group AG: Beauftragte für Diversität und Inklusion**

**Mitarbeiter\*innen: 21.000**

Der UNIQA Tower wurde im Oktober 2022 von myAbility, unserem Kooperationspartner und Berater in Sachen Inklusion, im Hin-

blick auf die bauliche Barrierefreiheit einer gründlichen Prüfung unterzogen. „UNIQA erfüllt im Gebäude alle Auflagen, die zum Zeitpunkt der Errichtung galten. Folgende Maßnahmen werden gesetzt: Motorisierte Türen, Markierungen für Menschen mit Sehbehinderung, höhenverstellbare Tische für gehbehinderte Menschen und barrierefreie Sanitäreinrichtungen.“



Michael Strugl,  
Verbund

## MICHAEL STRUGL

Verbund: CEO

Mitarbeiter\*innen: 3.500

„Da Vielfalt keinesfalls auf das Geschlecht reduziert werden kann, wurde ab 2022 der Fokus auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gelegt.“

## RAMONA TOCITU

UniCredit Bank Austria: Diversity, Equity and Inclusion Manager

Mitarbeiter\*innen: 4.900

„Für Kolleginnen und Kollegen mit Behinderungen bieten wir eine durchgängig barrierefreie Infrastruktur inkl. Parkplätzen, barrierefreie und rollstuhlgerechte Bodenbeläge im gesamten Gebäude, kontrastreiche Glasflächen für Sehbehinderte u.v.m. Das Ziel ist bestmögliche Arbeitsbedingungen bei voller Integration. Arbeitsplätze für stark sehbehinderte Mitarbeitende sind mit speziellen Lesegeräten für Papierdokumente ausgestattet, die mit dem Computerbildschirm verbunden sind, während eine Monitorsoftware zusätzliche Einstellungen für Größe, Farbe und Kontrast ermöglicht.“

# DEUTSCHLAND

## LAURA GEHLHAAR

Autorin, Speakerin, Beraterin

Mitarbeiter\*innen: keine

Seit zehn Jahren ist die Autorin selbstständig. Anfangs nutze sie den Kanal des Schreibens, um auf die Lebensrealität einer behinderten Frau aufmerksam zu machen. Heute berät sie Unternehmen, Führungskräfte und Teams, eine diverse Unternehmenskultur zu leben. Laura Gehlhaar möchte andere Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, empowern, Räume einnehmen und um ihre Stimme zu erheben. „Wir alle haben ein Wissen, das authentisch und glaubwürdig ist, und das wir weitergeben sollten.“

## ARON MURRU

KarmaKollektiv: CEO

Mitarbeiter\*innen: 6

Bio-Kaffee, Bio-Tee, Bio-Gewürze – die Produkte des KarmaKollektivs sind fair gehandelt und damit divers. Für Aron Murru ist der größte Hebel beim Thema Diversität aber Barrierefreiheit – „nicht für die Menschen mit Behinderung, sondern bei uns allen im Kopf“. Der Geschäftsführer sorgt für Diversität, indem er Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung im Unternehmen schafft und damit Menschen aus der Arbeitslosigkeit auf den ersten Arbeitsmarkt hilft und ihnen damit eine neue Zukunft ermöglicht.



Elisabeth Blaschke,  
Magenta Telekom

## ELISABETH BLASCHKE

Magenta Telekom: Pressesprecherin

Mitarbeiter\*innen 2.200

„Magenta hat eine eigene LGBTQIA+-Community auf YAM (unserem Social Intranet) mit mehr als 100 Mitgliederinnen und Mitgliedern, die sich für mehr Diversität und Vielfalt einsetzen.“

## MARIA KIRSCHNER

Kyndryl: Vice President, General Manager  
Kyndryl Alps

Mitarbeiter\*innen: –

Unsere Kyndryl Inclusion Networks (KINs) sind vom Unternehmen gesponserte und von Mitarbeiter:innen geleitete Ressourcengruppen, die unterstützen und beraten. Dazu gehören: Frauen, LGBTQ+, True Ability (Menschen mit Behinderung/Neurodiversität), BeKIN, People of Color sowie Menschen der indigenen Bevölkerung.

## ROSEMARIE KÖNIG

EY Österreich (Ernst & Young):

Partner Wirtschaftsprüfung

Mitarbeiter\*innen: 1.400

EY setzt sich für LGBT+ Diversität ein. Das interne Netzwerk UNITY bringt Kolleg:innen, die sich der LGBT+-Community zugehörig fühlen und ihre Unterstützer:innen, die EY-LGBT+ Allies, zusammen und sorgt für mehr Sichtbarkeit innerhalb des Unternehmens.

## MACIEJ TADEUSZ PALUCKI

Universität für Bodenkultur – BOKU:

Diversity Manager

Mitarbeiter\*innen: 3.000

„Die BOKU hat sich mit dem Bekenntnis zur Implementierung einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie das Ziel gesetzt, die Uni mit nachhal-

# LGBTQ\*

# ÖSTERREICH

## NASILA BERANGY-DADGAR

ÖAMTC: Leitung Diversitätsmanagement und Personalservice

Mitarbeiter\*innen: 4.244

„Unsere Inklusive Sprache zeigt, dass es zum Beispiel mehr als Mann und Frau gibt. Und wir sprechen alle Menschen gleichwertig an. Letztlich beeinflusst Sprache unser Denken und Handeln.“

tigen Maßnahmen chancengerechter, inklusiver und vielfältiger zu gestalten. Die Zukunftsthemen soziale Nachhaltigkeit und Diversität sollen noch stärker auf drei Ebenen miteinander verschränkt werden: auf Prozess-, Struktur- und Kulturebene. Unter Sustainable Diversity ist die Verwebung der beiden zentralen Zukunftsthemen zu verstehen: nachhaltig, ganzheitlich, langfristig gedacht und ressourcenintensiv, aber auch hinsichtlich der Stärkung der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit.“



Nicole Prieller,  
PwC Österreich

## NICOLE PRIELLER

**PwC Österreich: Geschäftsführung,  
Digital & Customer Transformation**  
Mitarbeiter\*innen: 1.417

„Unser internes Shine-Netzwerk setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, in dem alle Mitarbeiter:innen sie selbst sein können und ihre Identität nicht verstecken müssen.“

## MARION RANINGER

**EY Österreich (Ernst & Young):  
Partner Wirtschaftsprüfung**  
Mitarbeiter\*innen: 1.400

EY setzt sich für LGBT+ Diversität ein. Das interne Netzwerk UNITY bringt Kolleg:innen, die sich der LGBT+-Community zugehörig fühlen und ihre Unterstützer:innen, die EY-LGBT+ Allies, zusammen und sorgt für mehr Sichtbarkeit innerhalb des Unternehmens.

## MARTINA RYDA

**Allianz Elementar Versicherungs-AG:  
People & Culture / Attraction and  
Empowerment**  
Mitarbeiter\*innen: 2.500

Bei der Allianz arbeiten Menschen aus 40 Nationen. Chancengleichheit und Inklusion stehen im Fokus. Initiativen existieren für

LGBTQIA+ (Netzwerk Allianz Pride) und Geschlechtergerechtigkeit mit Allianz NEO.

## SUSANNE STEIN-PRESSL

**MANZ'sche Verlags- und  
Universitätsbuchhandlung GmbH:  
Geschäftsführende Gesellschaferin**  
Mitarbeiter\*innen: 170

„Uns ist ein etabliertes Diversitätsmanagement natürlich in allen genannten Bereichen wichtig, wozu wir uns als Unternehmen auch ausdrücklich in unserem öffentlich einsehbaren Verhaltenskodex verpflichtet haben. In den letzten beiden Jahren haben wir besondere Schwerpunkte in den Bereichen LGBTQIA+ und Age gesetzt und dazu auch spezielle Führungskräfte trainings durchgeführt, wie Diversity-Workshops zum Thema „Unconscious Bias“. Diverse Teams verfügen über eine höhere Problemlösungskompetenz und insgesamt höhere Kreativität, was sich in größerem Erfolg für uns alle niederschlägt.“

## SONJA STESSL

**Wiener Städtische: Generaldirektor-  
Stellvertreterin**  
Mitarbeiter\*innen: 4.000

„Wir haben 2019 die Employee Resource Group „all colours“ für LGBTQ employees & straight allies ins Leben gerufen. Das Unternehmen bekennt sich ganz klar zum Thema Vielfalt.“

## SONJA WALLNER

**A1 Telekom Austria AG: CFO**  
Mitarbeiter\*innen: 6.800

Bring your whole self to work! ist die Mission des A1 LGBT+ Networks. Die Aktivitäten reichen von Posts in sozialen Netzwerken bis zu Events, bei denen mit interessanten Persönlichkeiten zu LGBT+ Themen am Arbeitsplatz diskutiert wird.



Sonja Wallner,  
A1 Telekom Austria AG

## ANITA WIDMANN

**Sanofi-Aventis GmbH: Head of People &  
Culture Sanofi Österreich**  
Mitarbeiter\*innen: 150

„Unsere Mitarbeiter\*innen in Österreich kommen aus 16 Nationen und unsere All-in Initiative gibt unseren LGBTQIA+-Kolleg\*innen eine starke Stimme.“

# DEUTSCHLAND

## VOLKER WIND

**Deutsche Bank AG: Sales Director Liquidity  
Management and Payment Services Sprecher  
dbPride Germany**  
Mitarbeiter\*innen: 220.000 (weltweit)

Laut sein, sich für Minderheiten einsetzen – das möchte Volker Wind mit dem globalen LGBTQIA+ Mitarbeitenden-Netzwerk #dbPride. „Wir wollen unsere Bank zu einem Ort machen, an dem sich jeder willkommen, respektiert und gehört fühlt. Wir ermutigen jede\*n, ein authentisches Ich in die Arbeit einzubringen.“



Volker Wind,  
Deutsche Bank AG



## WEITERE INFOS

Informieren Sie sich auf [www.weconomy.media](http://www.weconomy.media) über die Einreichungen zur „Diversity Leaders Challenge“ im Detail.