

DIVERSITY GUIDE .AT

VORSPRUNG DURCH VIELFALT



IN ARBEIT,
WIRTSCHAFT
UND GESELLSCHAFT

24/1

DIVERSITY GUIDE

24/1

Supported by



myAbility



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten



Die Kinderfreunde

Vorsprung durch Vielfalt.

In Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft.

Sehr geehrte an Diversität Interessierte!

Vielfalt und Diversität sind gesellschaftliche Realität. Sie stellen essentielle Potentiale dar und geben uns die Chance zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung.

Diversität macht sich aktuell in Form von vielfältigen Stimmen in unterschiedlichen Lebensbereichen zunehmend lautstark bemerkbar. Das alles vor dem Hintergrund eines gesellschaftlichen Wandels, verbunden mit großen Herausforderungen – denken Sie nur an den Klimawandel, an (kriegsbedingte) Migrations- und Fluchtbewegungen oder an den Umgang mit Künstlicher Intelligenz, Fake News und Wissenschaftskepsis. Auch neue Anforderungen in der Ausbildungs-, Berufs- und Arbeitswelt – Stichwort Digitalisierung – sind Teil dieser dynamischen Entwicklung. Auf all dies gibt es keine einfachen Antworten, sondern es bedarf vielfältiger Stimmen, Blickwinkel und Herangehensweisen.

In diesem Szenario nehmen Bildung, Wissenschaft und Forschung eine zentrale Rolle ein, leisten unsere Institutionen doch wertvolle Beiträge zu gesellschaftlichen Zielsetzungen. Die aktive Bearbeitung von Wandlungsprozessen unter Berücksichtigung von Diversität stellt daher ein vordringliches Thema in den Bereichen der Wissensgenerierung sowie des Wissenstransfers dar. Überhaupt sind Diversitäts- und Gleichstellungsorientierung Ausdruck einer Werterhaltung, kein add-on, sondern ein must-have, wie Sie auf den folgenden Seiten im vorliegenden DiversityGuide nachlesen können. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre! ☺



ao. Univ.-Prof. Dr.
Martin Polaschek,
Bundesminister
für Bildung,
Wissenschaft
und Forschung

An alle Leser:innen!

Diversity, Equality & Inclusion haben viele Dimensionen: Herkunft, Alter, Gender, sexuelle Orientierung, Religion, sozialer Background, Behinderung und chronische Erkrankung. Folgen Sie uns in die Welt der Vielfalt und lassen Sie sich inspirieren und informieren, wie Diversity zum individuellen, unternehmerischen und gesellschaftlichen Vorsprung wird.



Marion Breiter-O'Donovan,
DiversityGuide.at
Chefredakteurin

**Online für Sie:
hilfreiche Tipps,
interessante Infos,
aktuelle News**



diversityguide.at

Vielfalt hat so viele Facetten wie das Leben. Wer immer noch glaubt, Menschen, Begegnungen, Erlebnisse kategorisieren und in kleine Schachteln einordnen zu können, täuscht sich. Im Grunde hat das noch nie funktioniert. Aber jetzt schon gar nicht, denn die Welt wurde unendlich viel größer.

Einst lebten wir in kleinen Einheiten zusammen, mit den Eltern und Großeltern, kannten unsere Nachbar:innen im Wohnhaus oder im Ort. „Fremde“ waren kaum präsent. Heute hat sich die Situation zum Teil ins Gegenteil verkehrt. Die Zahl der Single-Haushalte ist groß wie nie zuvor und der Zugang, ob erwünscht oder nicht, ein Faktum. Er ist aus unserer Gesellschaft infolge historischer Entwicklungen, die dem einzelnen ab der Mitte des 19. Jahrhunderts Ortswechsel einfacher machten, auch gar nicht mehr wegzudenken – und schon gar nicht aus der

Arbeitswelt. Stichwort: Arbeitskräftemangel.

Die Herkunft ist eine der Diversity-Dimensionen, neben Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Herkunft, sozialem Background, Behinderung und chronischer Erkrankung. Alle Facetten gemeinsam verleihen uns erst unsere Farbenpracht. Weil wir alle unterschiedlich sind und unsere individuellen Persönlichkeiten die Teile sind, aus denen sich schlussendlich das große Ganze zusammensetzt.

Dieses haben wir Tag für Tag vor Augen, ob wir nun im Internet surfen, klassische und Soziale Medien konsumieren oder auf Reisen gehen. Wir sehen nicht mehr bloß den kleinen Ausschnitt, unser eigenes, enges Umfeld, sondern darüber hinaus. Mit dieser großen Perspektive umzugehen, kann herausfordernd sein. Nehmen wir die Challenge an, für den Vorsprung durch Vielfalt! 🌍

Für Groß und Klein

Dein WienMobil, deine grünen PS.

Schon die Fahrräder mit Kindersitz entdeckt?

Mehr unter [wienmobilrad.at](https://www.wienmobilrad.at)

WienMobil Station

Open

Laden im
 **App Store**

 **JETZT BEI
Google Play**

WIENER LINIEN | WIEN ENERGIE | WIENER NETZE
WIENER LOKALBAHNEN | WIPARK | WIEN IN
BESTATTUNG WIEN | FRIEDHÖFE WIEN
UPSTREAM MOBILITY | IMMOH | GWSG
WIENER STADTWERKE GRUPPE

**We are CYVibus
not drivin'.**

Diversity
Looks



8

Ganz ich

Sich selbst modisch zum Ausdruck bringen

Diversity
Management



16

Probier's mal mit Respekt!

Die Rolle von Eltern und Bildungseinrichtungen für das Diversity-Bewusstsein

22

Die Freude am Sprechen fördern

Mehrsprachigkeit im Kindergarten

24

#diversitymatters

Astrid G. Weinwurm-Wilhelm über Vielfalt in der Arbeitswelt

28

Die Super-Power

Neurodivergente Menschen im Job

30

Inklusiv eingestellt

Tipps für mehr Teilhabe von myAbility

Diversity
Best Practice



34

Vielfalt von Anfang an

Das Reinigungsunternehmen Markas und seine Bemühungen für einen diversen, familienfreundlichen und barrierefreien Arbeitsplatz.

38

Ganz runde Sache

Gelebte Diversität an der FH Oberösterreich: Dr.ⁱⁿ Silke Preymann, Wissenschaftliche Leitung Diversity Management, im Gespräch.

DIVERSITY
GUIDE 24/1



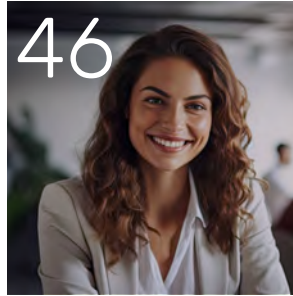
www.diversityguide.at

Diversity People



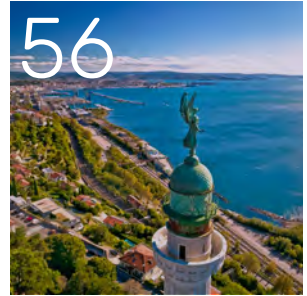
40

Diversity Service



46

Diversity Balance



56

42

Stopp, das will ich nicht!

Klinische- und Gesundheitspsychologin Dr. Doris Bach zum Thema Mobbing sowie Zusammenhänge mit Diversity.

48

Information, Beratung, Unterstützung

Unser vielfältiger Adressteil gibt Ihnen Auskunft, wohin Sie sich wenden können, wenn Sie Fragen zu Job und Diversity&Inclusion haben.

58

Spannender Schmelzriegel

Die unterschiedlichsten Nationalitäten trafen und treffen an der Oberen Adria aufeinander.

62

Wundervolle Insel-Welten

Tauchen Sie mit uns ins Blau der Ferne ein

66

Lifestyle

Tipps für die Auszeit



Cover:

Photography: Michael Dürr
Modell: Kassara @ 1stPlace Models
Styling: Suiqi Luk @ d.Agentur
Styling Assistance: Adina Bilevert
Make-up/Hair: Barbara Neundlinger
Location: Otto Wagner Areal, Vienna
Photo Assistance: Noemi Felicitas, Merlin Hausner

IMPRESSUM:

DiversityGuide – Vorsprung durch Vielfalt in Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft

Medienhaberin & Verlegerin: MEDIENBÜRO Breiter-O'Donovan, Dr.ⁱⁿ Marion Breiter-O'Donovan, Ludwig Höflergasse 23, A-2340 Mödling, +43-676-731 70 77, office@medienbuero-breiter.at, www.medienbuero-breiter.at

Herausgeberin & Chefredakteurin: Dr.ⁱⁿ Marion Breiter-O'Donovan

Redaktion: Juliette O'Donovan, Mag. Michael Strausz

Projektbetreuerin & Anzeigenleiterin: Karin Wayssmaier, +43-699-1005 26 70, diversity_guide@gmx.at

Gestaltung & Produktion: Christoph Glatz, www.november-design.at

Druck: GZH d.o.o., Zagreb, Kroatien

Erscheinungsweise: 2mal jährlich

Verteilung kostenfrei über Kooperationspartner

Bestellung von Gratis-Exemplaren unter office@medienbuero-breiter.at oder +43-676-731 70 77

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: www.diversityguide.at/impressum

Die in den Artikeln vertretenen Meinungen von Gast-Autoren sowie die Inhalte von Advertorials (entgeltlichen Einschaltungen) sind nicht unbedingt identisch mit denen der Herausgeberin. Alle Rechte, auch des auszugsweisen Abdrucks, vorbehalten. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Medienhabers unzulässig, dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen bzw. online. Die genannten Markennamen und die abgebildeten Markenzeichen sind Eigentum der jeweiligen Markeninhaber. Adressen im Serviceteil repräsentieren eine Auswahl und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Alle angeführten Daten wurden nach bestem Wissen und Gewissen recherchiert, dennoch können wir für die Richtigkeit keine Haftung übernehmen. In der heutigen schnellleibigen Welt unterliegen Adressen, Telefonnummern, E-Mail-Adressen und Internet-Seiten oft kurzfristigen Änderungen. Bei Anmerkungen zu Daten und Bildern wenden Sie sich bitte gerne an: office@medienbuero-breiter.at

Cross Over

Hemd aus Baumwolle
von Glein
Ohring - model's own

Photography: **Michael Dürr**
Styling: **Suiqi Luk** @ d.Agentur
Styling Assistance: **Adina Blievert**
Make-up/Hair: **Barbara Neundlinger**
Location: **Otto Wagner Areal**, Vienna
Photo Assistance: **Noemi Felicitas**,
Merlin Hausner

Talents:

Kassara @ 1stPlace Models

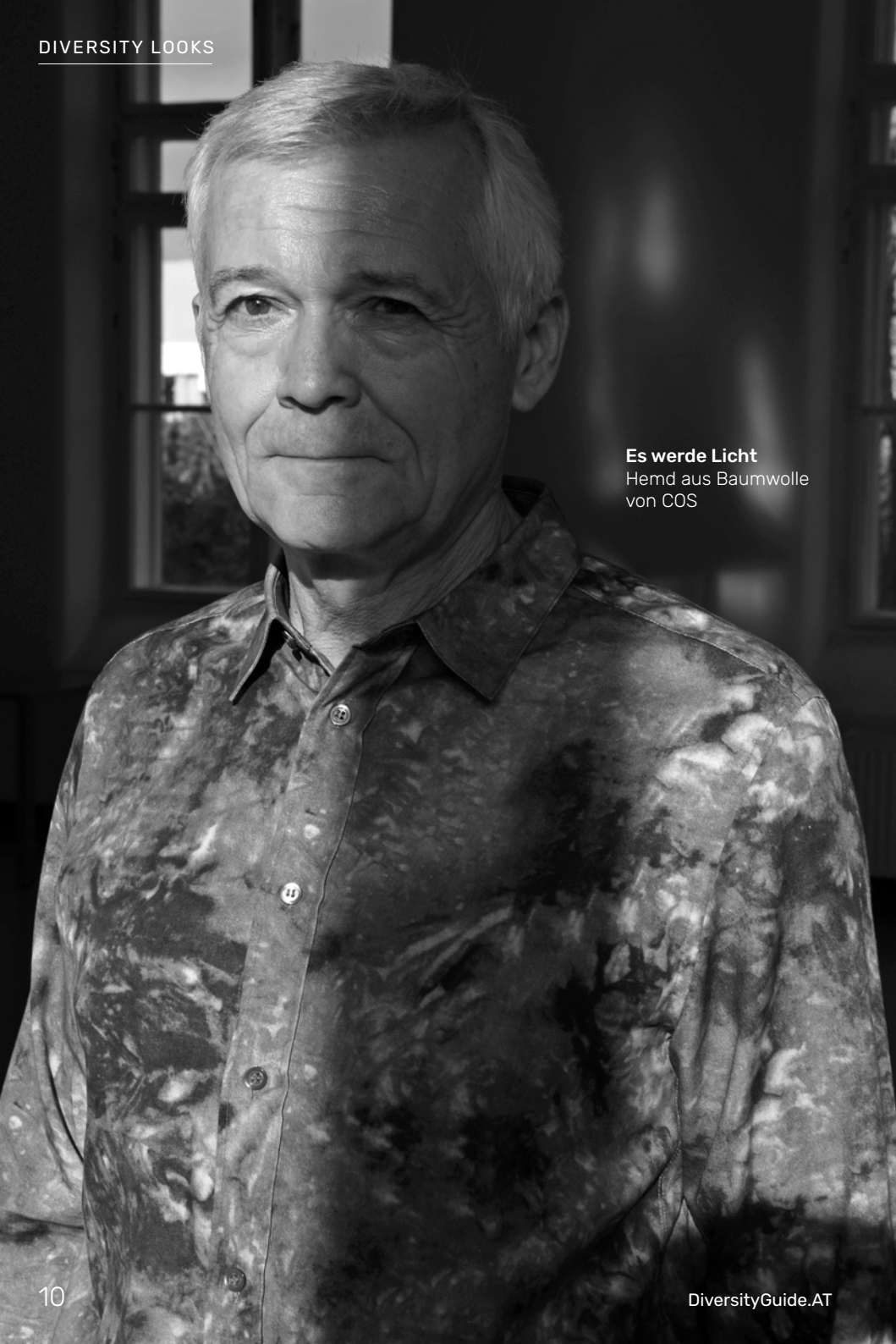
Toni @ Tempo Models

Clinton @ Tempo Models

Gerhard @ Body&Soul Vienna

GANZ ICH

Sich selbst zum Ausdruck bringen und zugleich als Team
zusammenwachsen. Aus der Vielfalt Kraft tanken –
für einen starken gemeinsamen Weg in die Zukunft.



Es werde Licht
Hemd aus Baumwolle
von COS



Turn around
Anzug aus Twill
von Marc Cain
Ohrringe
von Xenox



Facettenreich
Blazer, Weste
und weite Hose
von Marc Cain



Unendlich stark
Hemd aus Baumwolle von COS
Kleid aus Satin von s.Oliver

DIVERSITY MANAGEMENT

Was ist Diversity Management? Wie kann es Unternehmen, Einzelpersonen und der Gesellschaft nützen? Stimmen, Meinungen und Ratschläge von Expert:innen aus Wirtschaft, Politik und Bildung.

Roland Mechtler

Vorstand Raiffeisenlandesbank Nieder-österreich-Wien: „Wir sehen Diversität als große Chance, um die Individualität unserer Mitarbeiter:innen zu stärken und Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen herzustellen. Als Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien wollen wir deshalb im Rahmen unserer Diversitätsstrategie unter anderem die Anzahl der Frauen in Führungspositionen erhöhen, Migration als Stärke fördern und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen vorantreiben. Für uns ist all das ein Schlüssel, um unserem Anspruch der absoluten Kundenzentrierung gerecht zu werden. Als starker Partner und bedeutender Arbeitgeber kommen wir damit auch unserer sozialen Verantwortung nach.“



Natalie Bairaktaridis

Managing Partner von Ward Howell International: „Diversität und Inklusion sind entscheidende Themen für Unternehmen, mit denen sie nachhaltig die Employer Brand stärken und den wirtschaftlichen Erfolg steigern können. In Österreich wird D&I oft auf geschlechterspezifische Vielfalt und Barrierefreiheit reduziert. Dabei bleibt viel Potential ungenutzt. Die Verankerung von ganzheitlich gedachter D&I in der Unternehmensstrategie ist zweifelsohne eine Herausforderung und leitet einen Kulturwandel im Unternehmen ein. Daher unterstützen wir unsere Kund:innen bei der Etablierung eines erfolgreichen D&I-Managements und erarbeiten ein maßgeschneidertes D&I-Assessment mit Führungskräften und Mitarbeiter:innen.“

Alexander Koch

Leitung Konzern-Rechnungswesen & -Controlling und Diversitätsmanagement, Österreichische Post AG: „Als eine der größten Arbeitgeber:innen Österreichs repräsentieren wir die Vielfalt der Menschen im Land. Wir haben uns dazu verpflichtet, dass sich diese Vielfalt auch in unserem Team widerspiegeln muss. Wir haben außerdem die Grundüberzeugung, dass bunt gemischte Teams mit unterschiedlichen Sichtweisen bessere Entscheidungen herbeiführen. Daher enthält unsere Unternehmensstrategie den Bestandteil Diversität. Wir machen uns diese Vielfalt täglich bewusst und zahlen mit Diversitätsmaßnahmen in unsere kulturelle Weiterentwicklung ein.“



Probier's mal mit Respekt!

Der wertschätzende Umgang mit anderen sollte selbstverständlich sein? Richtig! Ist er aber nicht. Darum ist es wesentlich, den Grundstein für ein respektvolles Miteinander schon in der Kindheit zu legen und Stereotypen zu vermeiden. Eltern und Bildungseinrichtungen spielen für die Verankerung von Diversity, Equality & Inclusion eine wesentliche Rolle.

Text: Marion Breiter-O'Donovan



Prof. Mag.^a
Magdalena Angerer-Pitschko,
Institutsleiterin für
Mehrsprachigkeit
und Transkulturelle
Bildung an der Pädagogischen Hochschule Kärnten

Geh doch zu deinen Puppen!“, „Mädchen können nicht Fußball spielen“ – mit diesen und ähnlichen Sätzen werden oft schon im Kindergarten die Rollen zugeteilt und „Reviere“ abgegrenzt. Denn Stereotype werden Kindern vielfach schon von den Eltern in die Wiege gelegt.

Wie ausgeprägt sie sein können, zeigt etwa die derzeit angesagte „Gender Reveal Party“, ein Fest rund um die Frage „Bub oder Mädchen“. Höhepunkt ist die Enthüllung des Geschlechts durch das Anschneiden eines rosa oder blauen Kuchens, den „Gender Reveal Cake“, durch das Anstechen eines mit Glitter oder Farbe gefüllten Ballons oder Balls, etc.

Mittlerweile ist diese Art von Party aber sogar bei ihrer Erfinderin, der US-Bloggerin und Anwältin Jenna Karvunidis, durchaus

umstritten. Denn: Ist das Geschlecht eines Babys wirklich so wesentlich? Sollten wir als Gesellschaft nicht schon über derartige Kategorisierungen hinweg sein? Wer das Leben mit Klischees beginnt, bekommt wohl unweigerlich geschlechtsspezifisches Spielzeug, eine ebensolche Erziehung und Ausbildung. „Es gibt so eine Geschlechts-Besessenheit, dass es in vielen Hinsichten einschränkend und in anderen ausnützend ist“, stellt Erfinderin Jenna Karvunidis im Interview mit dem „Guardian“, fest. „Ich möchte nicht, dass das, was zwischen den Beinen ist, den Weg im Leben bestimmt. Ich möchte, dass meine Kinder in einer Welt aufwachsen, in der Geschlecht keine Rolle spielt.“ Und dabei ist Gender nur eine der Diversity-Dimensionen, die sich auf Stereotype gründen ...



**Kein Kind wird mit Vorurteilen
oder Stereotypen geboren.**

Bezugspersonen: Filter der Wirklichkeit

Dr.ⁱⁿ Silke Preymann, Wissenschaftliche Leitung Diversity Management an der FH Oberösterreich (siehe auch Interview ab Seite 38) stellt dazu fest: „Man stößt hinsichtlich Diversity auf Vorurteile, dann geht es um Awareness. Es ist in dieser Hinsicht noch viel Bewusstseinsbildung zu leisten.“ Die Basis dafür wird in der Kindheit gelegt, so Prof. Mag.^a Magdalena Angerer-Pitschko, Institutsleiterin für Mehrsprachigkeit und Transkulturelle Bildung an der Pädagogischen Hochschule Kärnten: „Kein Kind wird mit Vorurteilen oder Stereotypen geboren. Allerdings wissen wir aus der frühkindlichen Entwicklung, dass es Meilensteine in der Erziehung gibt, die die Entstehung von Vorurteilen begünstigen können. Schön früh können Kinder Unterschiede bei Menschen erkennen, sei es die Hautfarbe, die Verwendung einer

anderen Sprache oder auch körperliche Merkmale wie Beeinträchtigungen usw.“

Das Umfeld des Kindes ist für seine weitere Entwicklung entscheidend. Die Expertin: „Die ersten Bezugspersonen eines Kindes spielen eine entscheidende Rolle dabei, wie es lernt, andere Menschen zu bewerten. Wie sprechen diese Bezugspersonen über Menschen, die sich in Herkunft, Sprache, Körperlichkeit etc. unterscheiden? Wie beurteilen Bezugspersonen andere Menschen und Menschengruppen? Wie beurteilen sie Vielfalt? Lernt das Kind, das vermeintlich Fremdes positiv besetzt ist, wird es die Welt durch diese Brille betrachten und Vielfalt als etwas „Normales“ ansehen. Lernt es von den Bezugspersonen jedoch, dass bestimmte Diversitätsmerkmale negativ behaftet sind, werden Vorurteile schnell entstehen.“

Die Vorbilder in der Familie spielen dabei eine große Rolle, da Kinder Rollenverhalten durch

»In Kindergärten, Schulen, an Hochschulen und Universitäten werden nicht nur Wissen und Fertigkeiten vermittelt, sondern auch Werte und Einstellungen geprägt, die das Leben der Lernenden nachhaltig beeinflussen können.«


Nachahmen lernen. Nach dem Motto: „Papa, Mama, Opa, Tante sagen doch immer ... das ist ganz bestimmt richtig ...“ Wir Erwachsenen sind also aufgerufen, uns kritisch zu hinterfragen. Oft sind für Eltern ihre eigenen Aussagen nicht so stark, wie sie bei den Kindern ankommen. Unreflektierte Formulierungen können dann auf einen intensiven Nährboden fallen, wo sie Früchte tragen, die man so vielleicht gar nicht wollte oder nicht wollen sollte.

Vielfalt kennenlernen

Angerer-Pitschko skizziert die weitere Entwicklung: „Im Kindergarten und in der Schule begegnen Kinder weiteren wichtigen Bezugspersonen, ihren Elementarpädagog:innen und Lehrer:innen. Pädagogische Fachkräfte vermitteln ebenso Werte. Wie reagieren diese beispielsweise, wenn sich Buben als Prinzessinnen verkleiden oder in der Puppenecke spielen? Ist das eine Selbstverständlichkeit oder werden sie daran erinnert, dass Buben sich nicht als Mädchen zu

verkleiden haben und mit einem anderen Spielzeug spielen sollten? Oder, wenn Kinder in einer unbekanntenen Sprache miteinander reden ... Ist das erlaubt oder erfahren Kinder, dass sie in einer anderen Zielsprache miteinander reden sollten?“

Kindergärten und Schulen tragen entscheidend zur Grundhaltung der Kinder bei. Dabei ist bei den Betreuenden und Lehrenden Bewusstsein gefragt, denn: „Oft sind es wiederholte sprachliche oder nonverbale Handlungen, die Vorurteile verstärken. Wenn das Kind jedoch lernt, vielfältige Perspektiven einzunehmen und Vielfalt positiv wahrzunehmen, ohne in der eigenen Individualität eingeschränkt zu werden, werden Vorurteile gegenüber Personen und Gruppen verringert. Die meisten Vorurteile werden also erlernt, daher müssen Kindergärten und Schulen Orte sein, an denen ‚gelernte‘ Vorurteile wieder verlernt werden sollten. Wir wissen aber, dass das Verlernen von bestimmten Bildern, Vorurteilen wesentlich schwieriger gelingt als das Erlernen von diesen.“

A group of diverse children, including a girl with curly hair, a girl with long blonde hair, and a boy with dark skin, are playing happily on a playground structure. They are all smiling and looking towards the camera. The background is bright and sunny.

In Kindergärten und Schulen sollen Kinder Vorurteile wieder verlernen.

Prägungen von Werten und Einstellungen

„Die Bedeutung der Vorbereitung von Pädagog:innen auf diversitätsorientierte Herausforderungen in Bildungseinrichtungen ist unbestreitbar“, ist die Expertin überzeugt. „In Kindergärten, Schulen, Hochschulen und Universitäten werden nicht nur Wissen und Fertigkeiten vermittelt, sondern auch Werte und Einstellungen geprägt, die das Leben der Lernenden – wie zuvor erwähnt – nachhaltig beeinflussen können. Die Schärfung des Blicks auf Diversität ist also von entscheidender Bedeutung für eine inklusivere Zukunftsgestaltung. In einer Gesellschaft, die von Vielfalt geprägt ist, ist es unerlässlich, dass Pädagog:innen sensibilisiert sind für unterschiedliche Hintergründe, Identitäten und Bedürfnisse ihrer Schüler:innen. Eine inklusive Bildungsumgebung fördert nicht nur das individuelle Wohlbefinden, sondern trägt auch zur Schaffung einer demokratischen und gesicherten Gesellschaft bei.“

An der Pädagogischen Hochschule Kärnten hat das Thema Diversity, Equality & Inclusion daher einen hohen Stellenwert, dem im Unterricht in verschiedenen Hinsichten Rechnung getragen wird. Angerer-Pitschko erklärt: „In verschiedenen Lehrveranstaltungen bemühen wir uns, Bewusstsein für dieses Thema zu schaffen und den Studierenden auch Werkzeuge für den Umgang mit Diversität in Schulen zur Verfügung zu stellen. Dies umfasst die Ausein-

andersetzung mit individuellen Identitätsfragen ebenso wie den Umgang mit Vorurteilen, Stereotype, Diskriminierung, Rassismus, Ethnozentrismus ...

Wir haben dazu in den letzten Monaten einen Hochschullehrgang konzipiert, der ab Herbst 2024 für alle Pädagog:innen in Österreich angeboten wird und sich ausschließlich dem Thema Diversität widmet. Damit wollen wir einen zusätzlichen Beitrag leisten, um Lehrpersonen und Elementarpädagog:innen, die bereits im Beruf stehen, gut auf das Thema und die damit verbundene pädagogische Arbeit vorzubereiten.“

Jede:r einzelne, der bewusst für Inklusion steht, kann zu einer Welt, in der Vielfalt gelebt und positiv erfahren wird, beitragen. Das gilt für uns alle, ganz besonders aber für die Menschen, die mit nachfolgenden Generationen arbeiten. Sie legen den Grundstein für die Entwicklung der Kinder und der Gesellschaft.

Angerer-Pitschko bringt es auf den Punkt: „Die Schärfung des Blicks auf Diversität ist von entscheidender Bedeutung für eine inklusivere Zukunftsgestaltung. In einer Gesellschaft, die von Vielfalt geprägt ist, ist es unerlässlich, dass Pädagog:innen sensibilisiert sind für unterschiedliche Hintergründe, Identitäten und Bedürfnisse ihrer Schüler:innen. Eine inklusive Bildungsumgebung fördert das individuelle Wohlbefinden und trägt zur Schaffung einer demokratischen und gesicherten Gesellschaft bei.“ 🌍

Wie werden die Student:innen an der Pädagogischen Hochschule Kärnten auf ihren späteren Alltag in den Bildungseinrichtungen vorbereitet, was die Diversität betrifft? Lesen Sie das ganze Interview auf



diversityguide.at/938

Wie gelingt inklusive Erziehung?

Alltags-Tipps für Eltern und Bildungseinrichtungen

- **Thematisieren** Sie generell das Thema Diversity im Alltag und schärfen Sie das Bewusstsein der Kinder/Jugendlichen für die positiven Seiten der Vielfalt.
- Gehen Sie stets **wertschätzend** mit Kindern/Jugendlichen, Senior:innen, Menschen unterschiedlicher Hintergründe, Identitäten und Bedürfnisse um. Durch Nachahmen lernen junge Menschen am meisten – und Bezugspersonen sind starke Vorbilder.
- Gute **Mobbing-Prävention** an Schulen schafft eine Atmosphäre von Respekt und Wertschätzung, in der sich Vielfalt entfalten kann.
- Sprechen Sie mit dem Nachwuchs darüber, dass wir alle Individuen mit **Stärken und Schwächen** sind. Betonen Sie das anlassbezogen immer wieder.
- Achten Sie auf Ihre eigene **Sprache**. Wie äußern Sie sich über andere Menschen? Bleiben Sie auch in schwierigen oder ärgerlichen Situationen wertschätzend? Gendern Sie? Dabei ist zu bedenken, dass Sprache Wirklichkeit schafft. Vielleicht meinen Sie manche Ausdrücke nicht so drastisch – aber Kinder können die Nuancen noch nicht unterscheiden.
- Bieten Sie den Kindern/Jugendlichen gezielt Ausflüge und Beschäftigungsprogramme an, in deren Rahmen sie andere **Kulturen, Religionen**, etc. kennenlernen. Erst was man kennt, kann man schätzen. Dazu gehören auch Berührungen mit Kunst, Kulinarik etc. aus anderen Ländern.
- **Bilderbücher, Bücher und Filme** sind geeignete Medien, um in andere Welten einzutauchen.
- Schaffen Sie Berührungen mit **Role Models** – an Schulen ist ein geeigneter Weg erfolgreiche Frauen bzw. weniger alltägliche Berufsvertreter:innen zu Vorträgen einzuladen.
- In Kindergärten oder Schulen erlangen Kinder durch **interdisziplinäre Projektarbeit** und klassenübergreifende Projekte eine breitere Perspektive.
- Verzichten Sie in der Erziehung bewusst auf **Gender-Stereotypen**. Wer sagt, dass ein Bub nicht mit Puppen spielen oder sich als Prinzessin verkleiden und ein Mädchen nicht auf Bäume klettern soll? Die Individualität abseits der Geschlechter sowie anderer Diversity-Dimensionen sollte in der Familie wie in Bildungseinrichtungen im Vordergrund stehen.
- Fördern Sie die Kinder ihren tatsächlichen **Begabungen** und nicht Stereotypen entsprechend. MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und -Berufe können und sollen auch für Mädchen interessant sein (siehe Initiative des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung: www.mint-regionen.at)



Ich arbeite am Miteinander. Ich arbeite an Wien.

Christina ist stolz auf ihren Job und ihren Beitrag zum Miteinander in Wien. Sie sorgt dafür, dass Jugendliche ihre Freizeit gut verbringen können. Diese wichtige Aufgabe motiviert sie täglich aufs Neue.

Die Stadt Wien bietet ihr ein zukunftsorientiertes, vielfältiges und erfüllendes Arbeitsumfeld in einem krisensicheren Job am Puls der Zeit.

Arbeite auch du an Wien und bewirb dich unter: jobs.wien.gv.at

[#arbeitenanwien](https://twitter.com/arbeitenanwien)

**Stadt
Wien**



jobs.wien.gv.at

Die Freude am Sprechen fördern

Mehrsprachigkeit ist ein großartiges Potential. Dennoch erleben die meisten Kinder, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, in unserem Land eher Stigmatisierung als Anerkennung. Die Wiener Kinderfreunde steuern in 155 Kindergärten dagegen und kombinieren dazu Sprach- und MINT-Förderung.

»Heute wissen wir, dass die Offenheit gegenüber allen Sprachen eindeutig eine Qualitätssteigerung der pädagogischen Arbeit bewirkt. Kinder gewinnen an Selbstvertrauen, weil sie die ihnen vertraute Sprache sprechen dürfen, die ihnen oft als wichtige Brücke dient, um angstfrei und selbstbewusst die neue Sprache Deutsch zu erlernen.«

Am Anfang steht das Staunen. Nanu, die Rosinen, die gerade von der Elementarpädagogin ins Wasserglas gegeben wurden, beginnen zu schweben. Die Kinder sehen dies und sind begeistert. Die kleine Hand zeigt auf das Glas: „rodzynki pływają!“ Ein anderes Kind ruft: „the raisin floats!“ Verstehen die Kinder einander? Vielleicht nicht den Worten nach, aber dennoch innerhalb ihrer geteilten Beobachtung.

Wichtiger noch, sie möchten über ihre „naturwissenschaftliche Beobachtung“ reden und sie mitteilen. Dies sollen sie zunächst tun, wie „ihnen der Schnabel gewachsen“ ist. Der Sprachanlass eines MINT-Experiments bringt sie zum Erklären. Dabei erweitern sich ihr Bewusstsein und ihr Weltbild. Wäre nur die Normsprache Deutsch für den Ausdruck des kindlichen Staunens zulässig, wären die Kinder gehemmt und einige ausgeschlossen (self silencing).

Keine Sprache darf ausgeblendet werden

Sprachliche Bildung in Kindergarten und Schule muss nach Meinung der Kinderfreunde alle Kinder erreichen und berücksichtigen, ob ein Kind ein- oder mehrsprachig aufwächst. „Keine Sprache darf ausgeblendet werden, ansonsten laufen wir Gefahr, Kinder, die noch nicht Deutsch sprechen, stumm zu machen und damit ihre gesellschaftliche Teilhabe und kognitive Weiterentwicklung zu verhindern. Daher gehen wir in den 155 Kinderfreunde-Kindergärten und -Horten einen anderen Weg“, erklärt Dr.ⁱⁿ Karin Steiner, Mehrsprachigkeitsexpertin und Leiterin der Abteilung EU-Projekte und pädagogische Entwicklungen bei den Wiener Kinderfreunden.

Denn Kinder haben eine innere Lust, die Welt um sie herum zu hinterfragen. Wer erklären



Kinder werden „stumm“, wenn sie nicht Deutsch sprechen und ihre Sprache ausgeblendet wird.

will, warum die Rosine schwebt, muss Worte für die eigenen Beobachtungen finden. Steiner: „Da sie ihre Erkenntnisse dann mit allen Kindern in der Gruppe teilen möchten, greifen sie im nächsten Schritt automatisch und selbstmotiviert auf die gemeinsame Sprache Deutsch zu. Hier unterstützen wir dann wieder.“

Die Faszination der Sprache

Das Wissen über den Umgang mit Mehrsprachigkeit in den Kindergärten und die Forschung dazu ist den Kinderfreunden ein besonderes Anliegen. Darum arbeiten sie im Rahmen ihrer INTERREG Projekte seit acht Jahren an dem Transfer der neuesten Theorie-Erkenntnisse in die Praxis. Dazu bietet die Kinderfreunde Fortbildungsakademie eine Qua-

lifizierungsoffensive für Pädagog:innen und Assistent:innen: In Kursen werden die neuesten Erkenntnisse der Sprachpädagogik vermittelt und es wird erarbeitet, wie diese in die Kindergärten einfließen können.

Dabei wird den Pädagog:innen der Druck genommen, nur die eine Sprache zu fördern. Sie wissen genau, wie sehr es alle hemmt, nur auf Fehler hinzuweisen. Vielmehr geht es darum, die Faszination an der Sprache zu schulen. Zu schauen, was ein Verb eigentlich bewirkt – und das kann dann sogleich etwa in Bewegungseinheiten umgesetzt werden. Die Sprache soll wieder im Spaßfokus sein, denn Sprache ist etwas, womit sich spielen lässt. Und weil viele Spielmöglichkeiten besser sind als wenige, entsteht daraus Lust auf mehr. ☺

Hier finden Eltern und Pädagog:innen eine Vielzahl von Materialien zur Förderung der Mehrsprachigkeit, wie einen Elternratgeber, Handbücher und Prinzipien zur sprachlichen Bildung, sowie die Inhalte und Arbeitsmaterialien der „Sprachsensiblen Mintboxen“:



<https://eu.wien.kinderfreunde.at/materialien>

#diversitymatters

Geht Vielfalt im Unternehmen alle etwas an? Ja, sagt Astrid G. Weiwurm-Wilhelm, Organisationsberaterin & systemische Coach mit dem Schwerpunkt Diversity Management und Präsidentin der Queer Business Women und von Pride Biz Austria, dem Verband für LGBTIQ+ in Wirtschafts- und Arbeitswelt.

Gastkommentar



Astrid G. Weiwurm-Wilhelm, Organisationsberaterin & systemische Coach mit dem Schwerpunkt Diversity Management.

Wollen Sie als Mann oder als Frau angesprochen werden? Ist ein Aufzug wichtig für Sie bei der Überwindung von Höhenunterschieden? Lieben Sie einen Mann oder eine Frau – und was ist für Sie die Norm? Feiern Sie Weihnachten ... und weshalb? Sind Sie selbst alt – oder jung?

Vielfalt ist in unserer Gesellschaft allgegenwärtig. Manchmal fehlt das Bewusstsein dafür, dass wir alle vielfältig sind. Die sechs Dimensionen von Diversität sind kein Thema „der Anderen“: jede davon findet sich in uns wieder. Organisationen haben erkannt, dass heterogene Teams innovativere Lösungen entwickeln. Die gestiegene Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen führt zur Kostensenkung, weil Fluktuation und Arbeitsausfälle sinken. Wenn Mitarbeiter:innen ihre Individualität einbringen können, steigen nicht nur Motivation und Identifikation, sondern auch die Produktivi-

tät des Unternehmens. In Zeiten von Personalmangel können sich Organisationen durch Diversity Management im Sinne von Employer Branding im Wettbewerb abheben.

Ist das nicht nur ein Trend?

Diversity gewinnt für Organisationen und Marken an Bedeutung. Die Vernetztheit der Welt, Social Media und der schnelle Zugang zu Informationen jeder Art macht die konkrete, klare Positionierung im Wettbewerb für Organisationen noch wichtiger. Unternehmen werden nur dann neue Zielgruppen und Märkte erschließen können, wenn sie diese richtig ansprechen: dazu gehört bspw. die richtige (Bild)Sprache und die richtigen Kanäle für ihre Produkte und Dienstleistungen zu verwenden.

Glaubwürdigkeit ist dabei oberstes Gebot, denn die Ver-

netztheit kann auch schnell dazu führen, dass Organisationen wegen unpassender Botschaften oder anbiederndem Verhalten einem Shitstorm ausgesetzt sind. Imageschäden dieser Art sind schwer wieder loszuwerden – denn: Das Internet vergisst nicht. Werden markige Sprüche oder populistische Botschaften verwendet, um sich bei einer spezifischen Gruppe zu positionieren, wird Anderen vor Augen geführt, woran sie sind. Wird hingegen die Vielfalt in der Organisation als Wert angesehen, können unterschiedliche Perspektiven in die Unternehmens- oder Produktkommunikation einfließen und solche Situationen vermieden werden.

Inclusive Leadership als Erfolgsbaustein

Unternehmensführung muss heute Vielfalt in allen Bereichen berücksichtigen. Denken wir an die Mindsets der GenZ und Mil-

lennials, die andere Erwartungen haben als frühere Generationen und diese auch kommunizieren. Diversitätsorientierung und die Möglichkeit, die Organisation mitzugestalten, werden von den jüngeren Generationen vorausgesetzt. Wir müssen als Arbeitgeber:in flexibler werden in dem, was wir anbieten – nur so wird es gelingen, uns bei den Talenten zu positionieren, um sie so auch längerfristig an das Unternehmen zu binden.

Können wir „Führung“ überhaupt Leadership nennen, wenn Vielfalt ignoriert wird? Wenn Führungspersonen ausschließlich nach dem Prinzip mini-me rekrutieren, fehlen die unterschiedlichen Perspektiven, die es in unserer Gesellschaft nun einmal gibt. Natürlich ist Führung einfacher, wenn alle um mich herum „ähnlich ticken“. Ob dabei das beste Ergebnis erzielt wird und wir nahe genug an den Zielgruppen sind? Das können wir getrost bezweifeln.

Lesen Sie weiter

Links zu interessantem Lesestoff

🔗 www.blickweisen.at, 🔗 www.qbw.at, 🔗 www.pridebiz.at

- **Diversity Wörterbuch** Blickweisen <https://kurzelinks.de/euoh>
- AK Studie **LSBTI Personen** in Österreich: <https://kurzelinks.de/efjg>
- **Inqa Check** – Vielfaltsbewusster Betrieb: <https://kurzelinks.de/rOu2>
- **CIPD** – managing multicultural teams: <https://kurzelinks.de/4zzw>
- **Cook Ross** – Inclusiveness in times of crises: <https://kurzelinks.de/xxky>

Daher ist es heute für Führungskräfte wichtig, sich intensiv mit der Vielfalt in ihren Teams auseinanderzusetzen. Wenn sie verstehen, welche Hintergründe, kulturellen Erfahrungen, Sprachkompetenzen oder Lebensrealitäten die Personen mitbringen, können sie diese für ein wertschätzendes Arbeitsklima und die erfolgreiche Zusammenarbeit nutzen. Die Folge: zufriedene Mitarbeiter:innen und bessere Leistungen.

Fazit: Vielfalt als Ressource

Diversity Management unterstützt uns dabei, die aktuellen Herausforderungen zu bewältigen und bildet die Struktur der Gesellschaft ab, wie sie ist. Wir haben vielfältige Kund:innen und

diese erwarten zurecht, korrekt und zielgruppenspezifisch angesprochen zu werden. Wenn wir die Vielfalt als Ressource erkennen, können wir die Talente rekrutieren, die uns fehlen, diversere Produkte und Dienstleistungen entwickeln, die den Bedürfnissen unserer Zielgruppen entsprechen und durch die Möglichkeit der Partizipation unsere Organisationen zu Orten weiterentwickeln, an denen die Menschen gerne und gut arbeiten. Es ist wichtig, dass sich Menschen mit ihrem gesamten Potential im Job einbringen können: der „Sense of Belonging“, das Gefühl der Zugehörigkeit, ist wichtiger denn je. Dann können wir auch gute Leistung erbringen: Das ist für uns als Mitarbeiter:innen wichtig und für uns als Unternehmer:innen. ©

Wie können Unternehmen Vielfalt managen? Lesen Sie die Praxistipps von Astrid G. Weiwurm-Wilhelm auf [DiversityGuide.at](https://diversityguide.at)



diversityguide.at/903

Unsere DiversityGuide-Kolumnistin stellt sich vor

Über die Autorin

Astrid G. Weiwurm-Wilhelm ist Organisationsberaterin & systemische Coach mit dem Schwerpunkt Diversity Management. Sie bietet Führungskräfte- und Teamentwicklung an, die auch immer das Thema Diversity mitdenken und hat eine Leidenschaft für spielerische Trainingsformate. Mit dem Spiel des Arbeitslebens hat sie ein innovatives Diversity Trainingsformat entwickelt: durch Game Based Learning gelingt es, sich Diversity Kompetenzen spielerisch und praxisnah anzueignen.

Ehrenamtlich engagiert sich Astrid Weiwurm-Wilhelm für die Sichtbarkeit von LGBTIQ+ Personen im Arbeitsleben. Sie ist Präsidentin der Queer Business Women und von Pride Biz Austria, dem Verband für LGBTIQ+ in Wirtschafts- und Arbeitswelt.

ZUKUNFT

nachhaltig gestalten

Quality Austria – Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs GmbH bietet ein hohes sowie international anerkanntes Ausbildungsniveau. Langfristiger Kompetenzaufbau unserer Teilnehmenden und Praxisorientierung verschiedenster Themenbereiche sind uns wichtig.

Alle **qualityaustria** Aus- und Weiterbildungen sind öffentlich oder individuell maßgeschneidert (inhouse) buchbar.



SUSTAINABILITY

ESG Management

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Nachhaltigkeit

Know-how

Kompetenzentwicklung

Aus- und Weiterbildung

Circular Globe Transformationscoach

Wandel aktiv gestalten

Gesellschaftliche Verantwortung

Diversity und Accessibility

TRAININGS



JETZT INFORMIEREN:
www.qualityaustria.com/esg

Die Super-Power

Elon Musk ist es. Emma Watson ist es. Und Robbie Williams ist es auch. Neurodivergent. Anna Marton, Geschäftsführerin von Amazing 15, im Gespräch mit Diversity-Guide über neurodivergente Menschen und was ihren Erfolg ausmacht.

Text: Marion Breiter-O'Donovan



Anna Marton
Geschäftsführerin
von Amazing 15

Amazing 15 ist eine Unternehmensberatung & Personalvermittlung-Agentur – aber eine Besondere ... Was unterscheidet sie von anderen?

Das riesige Potential unentdeckter Talente. Und dass wir auch Talente entdecken, die bereits in den Unternehmen erfolgreich tätig sind. 1,4 Millionen Menschen in Österreich sind neurodivergent. Sie sind z.B. im Autismus-Spektrum, haben ADHS oder Legasthenie. Und das ist unsere Zielgruppe, denn richtig in Unternehmen eingesetzt, sind sie echte Super-Kräfte. 50% der arbeitsfähigen Personen im neurodivergenten Spektrum sind bereits in den Unternehmen und könnten noch mehr beitragen, Spitzenleistungen bringen. 50% sind potentielle Mitarbeiter:innen, wenn man beide Seiten – Person und Unternehmen – gut begleitet. Und genau das tun wir bei Amazing 15.

Ist die Zeit reif für Diversity Management?

Die Zeit ist schon lange reif, Strukturen in den Unternehmen müssen jetzt nachziehen. Und so wie wir es bei den Frauen in den 70ern geschafft haben, bin ich überzeugt, dass das auch für andere Gruppen möglich ist. Gerade bei uns Neurodivergenten! Denn wir sind der Motor, ein Garant für Innovation, Fortschritt und herausragende Ergebnisse. Denn wir verschreiben uns dem Ergebnis, dem Nutzen, alles andere finden wir langweilig oder können wir nicht. Das zeigt sich auch darin, dass wir keinen Smalltalk mögen / können. Denn für uns zählt das Ergebnis, nicht das Erlebnis.

„Anders“ zu sein, wird nicht von vornherein als positiv erlebt ...

Hm. Ist nicht jede und jeder anders? Macht uns nicht genau

das stark? Ich glaube, wir müssen öfter darüber nachdenken, was wir als normal bezeichnen oder wie weit uns unsere Gedanken vielleicht Grenzen setzen.

Ihr Rat an neurodivergente Menschen – und im weiteren Sinne an alle – im Arbeitsleben?

Da ich selbst im Spektrum bin, überlege ich, was sage ich mir oder meinen Kindern? Das wäre ungefähr: Courage ist die Wurzel für Veränderung. So können wir besser werden und uns entwickeln. Mach dich sichtbar, denn nur so kannst du anderen Menschen zeigen: Neurodivergente haben's drauf. Und mit jeder Erfahrung mit einer Person im Spektrum lernt der Mensch, lernt die Gesellschaft. Jede und jeder sollte erzählen können: „Ich habe mit einer Person im Spektrum zusammengearbeitet und das war großartig, weil sie viel besser als ich in analytischen Tätigkeiten oder im Erkennen von logischen Zusammenhängen war oder weil sie Fehler/Schwachstellen in einem Konzept bemerkt und diese angesprochen hat, das hat uns enorm weitergebracht.“

Und Ihr Rat an Arbeitgeber:innen? Wie können sie speziell das Potential neurodivergenter Menschen nutzen?

Hinschauen, Fragen stellen, Zuhören. Jede und jeder Mensch hat einen enormen Beitrag zu leisten. Der erste Schritt ist, sich mit dem Menschen auseinanderzusetzen und das unglaublich große Potential zu erkennen.

Es ist wichtig zu verstehen, dass zu 100% bereits neurodivergente Personen in deinem Unternehmen tätig sind. Und das sind oft Personen, die sich nicht in den Vordergrund stellen, aber enorme Ergebnisse liefern. Es sind auch viele Führungskräfte neurodivergent. Denn wir sind echte High Performer, manchmal auch echte Workaholics. Das erkennt man auch an diesen Zahlen: 60% der Startup Entrepreneur:innen sind neurodivergent, 30% der Self-made Millionär:innen sind neurodivergent.

Wie wird aus einem Team ein High-Performance-Team?

Ich bin überzeugt: wenn es divers ist. Denn nur so gewinnt man neue Perspektiven und Lösungsansätze und kann Innovation vorantreiben. Und die Menschen müssen wissen, warum und wofür sie arbeiten! 🍷

Wie kam Amazing 15 zu seinem Namen? Das lesen Sie hier ...



diversityguide.at/884

Anna Marton ganz persönlich. Auf diversityguide.at erzählt sie aus ihrem Leben.



diversityguide.at/901

Diversity-Checklist

Was umfasst das neurodivergente Spektrum?

- Autismus
- Tourette-Syndrom
- Legasthenie
- Intellektuelle Hochbegabung
- ADHS
- Hochsensibilität
- Dyskalkulie
- Dyspraxis

Inklusiv eingestellt

Der Weg zu einem selbstbewussten Umgang mit dem Thema Behinderung ist manchmal gar nicht so einfach. Man kann so viel falsch machen. Oder doch nicht? Diese fünf Tipps für mehr Teilhabe von myAbility, dem „Verified Social Enterprise“ an der Schnittstelle Inklusion, Wirtschaft und Arbeit, helfen Ihnen weiter.

Gastkommentar

#1 Erkenne: Inklusion betrifft uns alle

Immer mehr Menschen sprechen über Inklusion – es geht darum, Teilhabe und Chancengerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu schaffen. Viele glauben aber: Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein Thema, das nur einen kleinen Teil unserer Gesellschaft betrifft. Dabei haben laut WHO 16 Prozent der Weltbevölkerung eine Behinderung. Die meisten Behinderungen treten erst im Laufe des Lebens auf. Die Wahrscheinlichkeit, dass im eigenen nahen Umfeld Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen vertreten sind, ist also ziemlich hoch.

#2 Barrierefreiheit: Einen Schritt nach dem anderen machen

Wenn es um die Erhöhung der Barrierefreiheit geht, läuten bei vielen die Alarmglocken. Das Thema scheint komplex, der Arbeitsaufwand groß und die Kosten immens. Erstmal durchatmen! Das Erhöhen der Barrierefreiheit ist ein Prozess, der nicht von heute auf morgen abgeschlossen werden kann.

Wichtig ist, damit anzufangen. Erste Schritte können sein: Bereitstellen von Gebärdensprachdolmetschung bei Veranstaltungen, Bilder auf ihrer Webseite mit Alternativtext versehen oder das Ermöglichen von Homeoffice.

#3 Expert:innen an Bord holen

Ob es nun um die Erhöhung der Barrierefreiheit geht, oder darum ein interessanter Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen zu werden: Der Wille ist da, aber wie genau funktioniert das alles? Glücklicherweise gibt es zahlreiche Expert:innen mit Behinderungen, die Antworten auf diese Fragen kennen.

Es ist wichtig, sich Gedanken darüber zu machen, wie die Teilhabe für Menschen mit Behinderungen erhöht werden kann. Dabei ist es aber essenziell, Menschen mit Behinderungen nach ihren Perspektiven zu fragen und sie bei Diskussionen und Entscheidungsprozessen miteinzu binden.

#4 Mit inklusiver Sprache zu Veränderung beitragen

Sprache schafft Realität. Wenn sich Menschen mit Behinderungen angesprochen, wertgeschätzt und gesehen fühlen sollen, ist unsere Sprache ein wichtiges Werkzeug. Verabschieden wir uns von gängigen Narrativen, die Menschen mit Behinderungen stets als Opfer eines tragischen Schicksals darstellen. Stattdessen können wir über Behinderungen als selbstverständlichen Teil unserer Lebensrealität und Gesellschaft sprechen.

Wichtig: Sprache ist dynamisch. Sie drückt aktuelle gesellschaftliche Werthaltungen aus



und entwickelt sich ständig weiter. Am meisten lernen wir, indem wir miteinander sprechen und einander zuhören.

#5 Keine Angst vor Fehlern haben

Wenn uns Berührungspunkte fehlen, haben wir oft Angst etwas falsch zu machen. Wer sich traut, Unsicherheiten offen anzusprechen und Fragen zu stellen, wird auch zu Lösungen kommen. Dialog schafft Sensibilisierung. Ein wichtiger Schritt, um voranzukommen.

Das Vorantreiben von Inklusion ist nicht nur Aufgabe von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Es gibt Situationen, in denen Menschen mit Behinderungen zwar anwesend sind, ihnen aber die mentalen Ressourcen fehlen, sich (schon wieder) für die eigenen Rechte einsetzen zu müssen. Inklusion und Teilhabe voranzutreiben ist ein gesamtgesellschaftliches Interesse, denn alle Menschen profitieren von gleichberechtigtem Zugang. Auch deswegen braucht es Allys, die bei Ableismus – also der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen – ihre Stimme erheben. ☺

Hier geht es zum kompletten Artikel von myAbility, insbesondere mit weiteren Aspekten zu Barrierefreiheit und Sprache.



diversityguide.at/905



DIVERSITY BEST PRACTICE

Welche Unternehmen leben Diversity? Wie funktioniert das im Arbeits-Alltag? Lesen Sie unsere Unternehmens-Porträts und machen Sie einen Blick hinter die Kulissen beispielhafter Firmen.

Alexandra Hilgers

Head of HR und Vorstandsmitglied bei Takeda in Österreich: „Bei Takeda in Österreich arbeiten mehr als 4.500 Mitarbeiter:innen an jedem Prozessschritt zur Herstellung innovativer Arzneimittel. So vielfältig wie die beruflichen Aufgaben im Unternehmen sind auch die Mitarbeiter:innen. Unter dem Motto ‚Empowering our People to shine‘ fördert Takeda die persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten aller seiner Mitarbeiter:innen und engagiert sich seit über zehn Jahren in verschiedenen Diversity-Dimensionen: Geschlecht, Alter, kulturelle Herkunft, sexuelle Orientierung, das Leben mit Behinderungen etc.“



Thomas Konrad Bauer

Schaeffler Austria GmbH Geschäftsführer: „Wir leben unseren Claim ‚We pioneer Motion‘, denn wir wollen Fortschritt gestalten, der für möglichst alle zugänglich ist. Wir sind überzeugt, dass Vielfalt und Wertschätzung befähigen. Die Unterschiede und die Einzigartigkeit aller unserer Mitarbeitenden fördern nicht nur Innovationen in der Arbeitswelt, sondern machen uns für die Zukunft wettbewerbsfähiger. Deshalb streben wir ein Arbeitsumfeld an, das Diskriminierung und Einschüchterung ausschließt. Unser Ziel ist es, dass Diversität und Inklusion zur Selbstverständlichkeit werden – im alltäglichen Miteinander und in der Zusammenarbeit im Unternehmen.“

Mag.^a Martina Zidek

Head of Human Resources Dorotheum & Dorotheum Juwelier: „Diversität ist für uns eine wichtige Voraussetzung, um als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden. Daher achten wir darauf, im Rahmen einer gesunden Unternehmenskultur Vielfalt zu fördern und sicherzustellen. Dies trägt auch wesentlich zur Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen bei. Wir schätzen unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Meinungen – sie führen uns zu neuen Wegen, um Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen und innovative Lösungen zu ermöglichen. Unsere Mitarbeiter:innen können so gezielter auf die Wünsche verschiedener Kundengruppen eingehen und sie erfüllen.“



Vielfalt von Anfang an

Das Reinigungsunternehmen Markas will es sich aufgrund der angespannten Personalsituation nicht leisten, potentielle Bewerber abzuweisen. Ganz im Gegenteil. Geschäftsführerin Gerlinde Tröstl lässt nichts unversucht, um einen diversen, familienfreundlichen und barrierefreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Interview: Michael Strausz



Mag.^a Gerlinde Tröstl,
Geschäftsführerin
Markas Österreich

Wann wurde das Diversity Management bei Markas erfolgreich in die Unternehmenspolitik integriert?

Ich würde sagen, dass dies ein schleichender Prozess war, der bei Markas sehr früh begonnen hat. Die Belegschaft von Markas zeichnet sich seit unserer Gründung im Jahr 1986 durch Vielfalt aus. Strukturell in Form einer eigenen Diversitäts- und Inklusionsbeauftragten verankert ist das Thema seit 2021, wobei wir schon lange zuvor – etwa durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ 2016 – ein Klima des Respekts und der Wertschätzung geschaffen haben. Unsere Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte, Enikő Hazafi, ist im Team Recruiting & Personalentwicklung angesiedelt und zentrale Schnittstelle für intern Beschäftigte und externe Partner, wenn es um die

Themen Inklusion und Diversität geht. Bei ihr laufen alle Fäden zusammen. Sie organisiert unsere jährlichen Inklusionsevents in der Markas Österreich Zentrale in St. Pölten sowie Sensibilisierungsworkshops für regionale Führungskräfte vor Ort und ist auch in puncto Networking sehr aktiv.

Wie gelingt es, 12.000 Mitarbeiter:innen aus 90 Nationen, davon 2.300 aus 70 Nationen in Österreich zu einem harmonischen Team zu vereinen?

Wir sind ein Familienunternehmen, dessen Philosophie durch Zuverlässigkeit, Engagement und Fairness geprägt ist. In der Markas Family ist jeder willkommen. Wir sehen Vielfalt als eine unserer Stärken. Wir halten Führungskräfte-Workshops ab, in denen wir unsere Werte laufend vermitteln und das Wir-Gefühl stärken, bei-



Die Philosophie des Familienunternehmens Markas gründet sich auf Zuverlässigkeit, Engagement und Fairness.

spielsweise beim großen Herbstfest in der Zentrale, das 2023 unter dem Motto „This is Us“ stand. Wir haben die Vielfalt unseres bunten Teams gefeiert und achten generell im Rahmen unserer Personalentwicklungs-Programme darauf, dass wir persönliche Stärken und Talente fördern und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten anbieten. Das aktuelle Markas Level-Up -Projekt verfolgt das Ziel, die Beschäftigten intern zu Führungskräften auszubilden und Perspektiven zur Weiterbildung zu schaffen. Auch, dass wir einen Schritt weiter gehen und uns gezielt um Beschäftigte mit Behinderung bemühen, wird vom gesamten Team sehr positiv angenommen, weil es unsere soziale Verantwortung als Arbeitgeber anerkennt.

Wie unterstützt Markas seine weiblichen Mitarbeiterinnen?

80% des Teams bei Markas Österreich ist weiblich. Wir sind daher bestrebt, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermög-

lichen. Wir unterstützen unsere weiblichen Mitarbeiter:innen zum einen darin, dass wir ihnen maximale Flexibilität im Rahmen der Dienstplanung ermöglichen. Die Mitarbeiter:innen in der Zentrale haben die Möglichkeit, an zwei Tagen pro Woche Home Office zu machen. Wir leben aktives Karenzmanagement, was bedeutet, dass wir mit unseren weiblichen Angestellten Karenzgespräche führen und ihnen den Wiedereinstieg erleichtern.

Was ist unter der „Keep Balance“ Hotline zu verstehen?

Sie wurde während der Corona-Pandemie mit dem NÖ Hilfswerk ins Leben gerufen, um in ganz Österreich eine unbürokratische Anlaufstelle für private und berufliche Sorgen zu schaffen. Die Hotline wird von Psycholog:innen des NÖ Hilfswerk betreut, welche die Anrufer bei ihren Problemen und Sorgen kostenlos und völlig anonym unterstützt. Rund 70 Beschäftigte nehmen jährlich das Angebot der Hotline in Anspruch.

»Für mich als Geschäftsführerin ist es wichtig, eine verantwortungsvolle Arbeitgeberin zu sein und allen Menschen die gleichen Chancen zu bieten.«

Wollen Sie mehr über das Engagement für Menschen mit Behinderungen wissen? Dann lesen Sie online weiter.



diversityguide.at/896

Warum liegen Ihnen Menschen mit Behinderung besonders am Herzen?

Die gesamte Markas Gruppe beschäftigt aktuell über 200 Personen mit Behinderung. In Österreich sind es momentan 40. Als wir mit unserer Initiative vor drei Jahre begonnen haben, waren es erst 14. In Österreich ist unser Ziel bis 2027 an die 100 Mitarbeiter:innen mit Behinderung zu beschäftigen. Ich bin persönlich seit meiner Kindheit mit diesem Thema konfrontiert, da mein Bruder eine Behinderung hat. Ich möchte mit unserer Initiative zeigen, dass man durch die Einstellung von Menschen mit Behinderung nicht nur motivierte und loyale Mitarbeiter:innen gewinnt, sondern zu mehr Selbstbestimmung und Eigenständigkeit beiträgt. Es ist aus meiner Sicht unsere Pflicht als Unternehmen, Barrieren abzubauen. Für mich als Geschäftsführerin ist es wichtig, allen Menschen die gleichen Chancen zu bieten. Markas legt viel Wert auf soziales Engagement und be-

trachtet diese Initiative nicht als Sozialprojekt, sondern als betriebswirtschaftlich sinnvoll und wichtig. Wir sprechen von 15% der Weltbevölkerung und die wollen wir als Arbeitgeber ansprechen.

Könnten Sie es sich überhaupt „leisten“ auf Mitarbeiter mit Behinderung zu verzichten?

Wir können und wollen es uns nicht leisten, dies beim im Recruiting nicht zu berücksichtigen, immerhin sprechen wir im deutschsprachigen Raum von 15,6 Millionen Personen, die irgendeine Form der Behinderung mitbringen. Dieses Potential ist zu groß, um es nicht aktiv anzusprechen.

Wodurch unterscheiden sich die Stellenausschreibungen für Menschen mit Behinderung von den anderen?

Wir nutzen das Netzwerk der beruflichen Arbeitsassistenten, wo wir einzelne Bereiche hervorheben, da wir in gewissen Bereichen mehr Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeiten, Kontakt zu Patient:innen in der Krankenhausreinigung anbieten. Unsere Stelleninserate werden sehr allgemein gehalten, allerdings streben wir bei allen potentiellen Mitarbeiter:innen eine individuelle Lösung an, die auf spezielle Fähigkeiten und Rahmenbedingungen abgestimmt werden. Es ist für uns ein ganz wesentlicher Aspekt, nicht starr auf Stellenprofilen zu beharren, sondern stattdessen Talente und Stärken zu fördern und die Positionen dementsprechend anzupassen. ☺

Diversity-Fakten

Markas Österreich

- Familienunternehmen mit der Philosophie „Zuverlässigkeit, Engagement und Fairness“
- knapp 2.300 Mitarbeiter:innen
- 80% davon weiblich
- 40 Mitarbeiter:innen Menschen mit Behinderung
- eigene Diversitäts- und Inklusionsbeauftragte seit 2021
- Jahresumsatz 2023: 82 Mio. Euro

Berufsbegleitende Studiengänge im Bereich Inklusion an der Bertha von Suttner Privatuniversität St. Pölten (BSU)



Amin Lukas Salzer © Dorota Lechner

Wenn die Vielfalt als Kompass dient.

Unsere Studiengänge.

Inklusion und Transformation in Organisationen (Masterstudiengang / Universitätslehrgang)

Der Fokus des Studiengangs liegt auf der Förderung von Lernen und Entwicklung in Organisationen, insbesondere im Kontext von Diversität, Inklusion und Transformation. Dies geschieht vor dem Hintergrund globaler Herausforderungen wie Migration, Nachhaltigkeit und Digitalisierung.

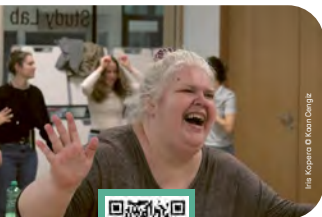
Inklusive Pädagogik in außerschulischen Praxisfeldern (Bachelor)

Das Bachelorstudium vermittelt grundlegende Fähigkeiten zur Gestaltung inklusiver Maßnahmen, Menschen mit unterschiedlichen Interessen zu verstehen und zu verbinden. Dies eröffnet ihnen eine breite Palette an beruflichen Perspektiven. Dabei liegt der Fokus nicht nur auf dem individuellen Menschen, sondern auch auf der Analyse und am Verstehen der systemischen und strukturellen Muster, die Inklusion erschweren.

„Das Studium vermittelt ein personenorientiertes, weit gefasstes Verständnis von Inklusion, das mein Arbeiten im praktischen Feld schon seit dem ersten Semester bereichert. Ein zentraler Aspekt des Studiums dreht sich darum, Inklusion aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten“, **Amin Lukas Salzer, Bachelorstudent Inklusive Pädagogik und Studierender des Universitätslehrgangs Inklusion und Transformation in Organisationen.**

„Die Perspektive, das Wissen und die Kompetenz jeder einzelnen Person fließt in diesem Studium mit ein, egal ob es sich hier um Lehrende oder Studierende aus unterschiedlichen Fachbereichen handelt. Wir arbeiten gemeinsam auf Augenhöhe und können dank unserer Vielfalt einiges von einander mitnehmen und lernen“, **Valerie Sophie List BA, Masterstudentin Inklusion und Transformation in Organisationen.**

„Unser Ziel ist es, das Potenzial für Inklusion in der aktuellen Situation zu erhöhen, indem wir gemeinsam aktiv werden und Veränderungen herbeiführen. Wir möchten eine unterstützende Umgebung schaffen, in der eine nachhaltige Teilhabe möglich ist“, **Oliver Koenig, Studienprogrammleiter für Inklusive Pädagogik und Inklusionsmanagement.**



Valerie Sophie List © Karin Gungl



**Gute
Studiengänge
sind wie gute
Aussichten.
Man sollte
sie unbedingt
weiterempfehlen.**

**Für uns gehören die Worte Beruf und
Studium untrennbar zusammen.**



suttneruni.at

Unter dem Leitmotiv ‚Der Mensch im Mittelpunkt‘ versteht sich die humanistische ausgerichtete BSU als Entwicklungsraum für die Gesellschaft der Zukunft. Die Studienbereiche Psychotherapie, Soziales, Pädagogik und ab Herbst 2024 voraussichtlich auch Psychologie bilden das Profil der Universität – mit Bachelor- und Masterstudiengängen, Weiterbildungen und Universitätslehrgängen,

einschließlich einer Universitätsambulanz. Einzigartig macht sie vor allem die persönliche Atmosphäre, das individuelle Engagement der Lehrenden sowie eine innovative, auf die Bedürfnisse von Berufstätigen und Personen mit familiären Verpflichtungen ausgerichteten Studienorganisation. Diese umfasst einen ausgewogenen Mix aus E-Learning und Präsenzeinheiten. **#MenschImMittelpunkt**

Ganz runde Sache

Diversität an einer Hochschule? Funktioniert das denn? Ja, und sogar sehr gut – wie uns die FH Oberösterreich zeigt. Wir haben mit Dr.ⁱⁿ Silke Preymann, Wissenschaftliche Leitung Diversity Management, gesprochen.

Interview: Marion Breiter-O'Donovan



Dr.ⁱⁿ Silke Preymann,
Wissenschaftliche
Leitung Diversity
Management

»Dialog ist sehr, sehr wichtig, ich bin praktisch ständig im Austausch mit der Kollegenschaft, Studierenden, der ÖH. Es ist aber auch wesentlich, dass wir Diversität als Hochschule öffentlichkeitswirksam thematisieren.«

Seit wann gibt es Diversity Management an der FH OÖ und welchen Stellenwert hat es?

Das Thema ist schon sehr lange bei uns verankert. Wir haben 2008 Einzelprojekte gestartet, den Fokus zunächst stark auf den Gender-Bereich gelegt und eine informelle Arbeitsgruppe zum Gender Mainstreaming gegründet. Zunächst haben wir uns auf Gender-gerechte Sprache konzentriert.

Später kamen dann weitere Aspekte von Diversität dazu – als erstes die Evaluierung unserer einzelnen Standorte bezüglich einer behindertengerechten Infrastruktur. Dann ging alles sehr schnell: Wir haben 2012 die „Gender & Diversity Management Konferenz (GDM-K)“ als Informations- und Unterstützungsgremium für Beratung und Information gegründet. 2014 wurde dann die wissenschaftliche Leitung für Gender & Diversity Management eingeführt.

Die GDM-K hat eine große Bedeutung für uns, da unsere FH an vier Standorten tätig ist und Kolleg:innen aus allen Standorten in

der Konferenz vertreten sind. Teilnehmen können alle, die sich für das Thema interessieren. Studierende haben die Möglichkeit, Anliegen und Themen auch anonym über Infoboxen, Mail, die ÖH und das Sozialreferat an uns heranzutragen.

Welche Diversity-Dimensionen stehen aktuell im Vordergrund?

Da unsere vier Standorte inhaltlich sehr unterschiedlich ausgerichtet sind, ist für uns wichtig breit aufgestellt zu sein. Ein Anliegen ist es uns, mehr Frauen für technische Bereiche zu interessieren, auch die gendersensible Sprache liegt uns am Herzen. Generell ist es uns wichtig, dass niemand Diskriminierung erfährt, weder aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, der Weltanschauung oder einer Beeinträchtigung, und dass wir eine inklusive Hochschulkultur leben. Aber auch die kognitive und die fachliche Diversität spielen eine große Rolle. Der Großteil unserer Angebote steht auch in englischer Sprache zur Verfügung, weil wir viele inter-

nationale Studierende an unserer FH haben.

Es ist mir wichtig, unsere Angebote allen Studierenden zugänglich zu machen, da sonst Stereotype untermauert werden. Die einzige Ausnahme ist die Ansprache von Frauen, um sie für den MINT-Bereich zu begeistern, ansonsten thematisieren wir stets allgemeine Herausforderungen.

Wie groß ist das Diversity-Team?

In der Konferenz sind derzeit drei bis vier Personen von jedem Standort vertreten, insgesamt sind wir circa 15. Ich arbeite Vollzeit, meine Mitarbeiterin Teilzeit, die anderen im Team sind neben ihren Jobs aus eigener Überzeugung tätig – weniger im operativen als im beratenden Bereich. So erfahren wir direkt, welche Problemstellungen es bei den Studierenden gibt. Daraus hat sich z.B. auch das Mental Health Angebot an unseren Standorten entwickelt.

Für wie wichtig erachten Sie den Dialog mit der Kollegenschaft, Studierenden und Öffentlichkeiten?

Dialog ist sehr, sehr wichtig, ich bin praktisch ständig im Austausch mit der Kollegenschaft, Studierenden, der ÖH. Es ist aber auch wesentlich, dass wir Diversität als Hochschule öffentlichkeitswirksam thematisieren. Es ist die Verantwortung der gesamten Bildungskette, dass ein gesellschaftliches Umdenken erreicht wird.

Auch mit dem BMBWF sind wir in intensivem Kontakt, ebenso mit

anderen nationalen und internationalen Hochschulen. In einer Arbeitsgruppe der Österreichischen Fachhochschul-Konferenz tauschen sich 21 FHs in Österreich zu dem Thema aus.

Gibt es für Sie Vorbilder im Bildungsbereich?

Hinsichtlich Diversität ist man im Ausland teilweise schon viel weiter als wir in Österreich. Besonders gerne arbeite ich mit Hochschulen in Großbritannien und in Nordeuropa. Da ist die Kultur eine ganz andere. Dazu ein Beispiel: Mental Health ist verschärft durch die Covid-Krise ein großes Thema geworden. In einer Hochschule in Holland haben in einer Studie 50 Prozent der Studierenden angegeben, dass sie eine Beeinträchtigung haben. Bei uns in Österreich ist das immer noch etwas, das man eher verschweigt, weil man nicht auf die nötige Offenheit stößt. Auch das wollen wir verändern. ☺

Hier geht es zu weiteren Informationen darüber, wie die FH OÖ mit D&I umgeht.



<https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/>

Diversity-Fakten

FH Oberösterreich

- 4 Standorte mit 71 Studiengängen: Campus Linz, Hagenberg, Wels, Steyr
- Anlaufstelle für Information und Beratung: Gender & Diversity Management Konferenz
- Diversity-Aktivitäten: Diversity Days, monatliche Diversity Talks zu wechselnden Themen, Erste Hilfe für die Seele
- Diversity-Verständnis: ganzheitlich entsprechend des wissenschaftlich fundierten HEAD Wheel (Higher Education Awareness for Diversity)

DIVERSITY PEOPLE

Wie gehe ich mit den Herausforderungen des heutigen Arbeitslebens um? Wie mache ich das Beste aus ihnen, wie nutze ich Chancen, wie finde ich Sinn in meinem Beruf? All das ist die Basis für mehr Erfolg – und besseren Verdienst.

Monika Haider

Diversity Ball-Mutter: „Es ist inspirierend zu sehen, wie die Inklusion von Menschen mit verschiedenen Fähigkeiten und Erfahrungen zu einem dynamischen und bereichernden Wachstum für unser Wien führen kann. Der Diversity Ball feiert die Vielfalt und das Zusammenbringen von Menschen unterschiedlicher Hintergründe. So können wir unsere Gemeinsamkeiten erkennen und dabei unsere Einzigartigkeit feiern. Der Ball ist ein Symbol für ein barrierefreies inklusives Miteinander!“ Der 16. Diversity Ball findet am 7.9.2024 im Wiener Rathaus statt. Weitere Infos und Tickets unter www.diversityball.at



Cornelia Steidl

Founder & CEO Spread PR: „Diversität leben wir bei Spread PR vermutlich mehr, als wir sie thematisieren. Potentiale und Kreativität bestmöglich nutzen kann man meiner Meinung nach nämlich lediglich dann, wenn man Menschen ohne Zugangsbarrieren und unabhängig von Merkmalen wie zum Beispiel Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe, Bildungsabschluss, Alter o. ä. einbezieht. Nur ein weiter Horizont und der Blick auf viele Aspekte macht es dem Team möglich, sich in Aufgaben bestmöglich hineinzudenken. Die Kommunikationsbranche ist erfreulicherweise bereits bunt, aber natürlich noch lang nicht bunt genug.“

Sissi Munz

Reisebloggerin, eine zweite Karriere in der Pension: „Nach meinem Berufsleben im Kultur-Management war es mir wichtig, meinen Interessen entsprechend eine Perspektive für den nächsten Lebensabschnitt zu schaffen. Die Neuen Medien weckten schon lange meine Neugier und so startete ich einen eigenen Blog rund um Reisen und Kultur. Das Bloggen musste ich von Grund auf erlernen. Mittlerweile habe mir als Best Ager eine zweite Karriere mit Business-Partnern aus dem internationalen Tourismusbereich aufgebaut. Eine besondere Motivation kam, als meine Arbeit mit einem internationalen Preis gekrönt wurde. Ich fühle mich heute aktiver, jünger und enthusiastischer denn je!“ Mehr von Sissi Munz auf ihrem Reiseblog <https://travelcontinent.at>



Stopp, das will ich nicht!

Zahlen wie diese sind alarmierend:

8,6% der 15jährigen Jugendlichen in Österreich werden häufig an Schulen gemobbt.¹

2,1 Mio. erwachsene Österreicher:innen haben bereits Mobbing-Attacken erlebt.²

Die Klinische- und Gesundheitspsychologin Dr. Doris Bach erklärt Ursachen und Strategien sowie Zusammenhänge mit dem Thema Diversity.

Interview: Marion Breiter-O'Donovan



Dr.ⁱⁿ Doris Bach,
Klinische- und
Gesundheits-
psychologin

In der Schule oder am Arbeitsplatz kommt es immer öfter zu Mobbing einzelner. Warum passiert das gerade an Orten (oder im Fall von Cybermobbing oft ausgehend von diesen), wo es eigentlich um gemeinsame Tätigkeiten und Ziele gehen sollte?

Wenn verschiedene Menschen zusammentreffen, kommt es immer wieder zu unterschiedlichen Ansichten und Meinungen. Normalerweise versuchen Menschen jenen Personen aus dem Weg zu gehen, mit denen sie keine Gemeinsamkeiten haben und die andere Ansichten und Einstellungen als sie selbst vertreten. In der

Schule oder in der Arbeit ist das oftmals nicht möglich – im Gegenteil ist Zusammenarbeit gefragt und notwendig, so können leicht Konflikte und zwischenmenschliche Spannungen entstehen.

Inwieweit kann die „Verschiedenheit“ der Menschen zu Ausgrenzung und Isolation führen?

Wird die Verschiedenartigkeit der Menschen, in der Schule als auch am Arbeitsplatz, nicht als Chance wertgeschätzt, kann sich rasch ein Nährboden für Konflikte oder Spannungen bis hin zu Diskriminierung oder Mobbing entwickeln.

¹ Quelle: PISA-Studie 2022

² Quelle: Bündnis gegen Cybermobbing „Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen“ Karlsruhe 2021



Achtung, Notbremse! Ziehen Sie diese, wenn Sie unter feindseligen Handlungen leiden.

Fühlen sich Menschen bedroht, sei es in ihrem sozialen Status oder ihrer Rolle, können inhaltliche Unstimmigkeiten in den Hintergrund rücken und im Vordergrund steht dann nur mehr eine andere Person, die als Ursache aller Probleme und Frustrationen gesehen wird, diese „muss“ dann beseitigt werden. Als Mittel der Wahl für diese Zielerreichung wird oftmals zur Ausgrenzung oder Isolation gegriffen.

Wo liegt die Grenze zwischen „Frotzeleien“ und Mobbing? Wie erkenne ich, ob ich Mobbing ausgesetzt bin?

In der heutigen Zeit wird der Begriff Mobbing häufig leider synonym für jegliche Art empfundener Ungerechtigkeit eingesetzt. Tatsache ist, nicht jede Streitigkeit oder Unstimmigkeit führt zu feindseligen Handlungen und ist gleich Mobbing. Der Übergang von Konflikten zu Mobbing ist meistens fließend. Mobbing „passt“ nicht von heute auf morgen,

sondern ist ein Prozess, der sich über die Zeit entwickelt.

Merke ich, als Betroffene:r, dass dieser Prozess zunehmend länger andauert und sich feindselige Handlungen häufen und vielleicht auch eine Absicht dahinter sichtbar wird (mich loszuwerden), bin ich von Mobbing betroffen.

Wann heißt es die Notbremse ziehen und was kann ich tun, um dem belastenden Zustand von Mobbing ein Ende zu setzen?

Spätestens wenn man merkt, dass man unter den Vorkommnissen leidet, die einen tagsüber oder sogar nachts beschäftigen und man eventuell auch psychische oder körperliche Symptome entwickelt, heißt es die Notbremse ziehen. Da Mobbing meist ungelöste, unausgesprochene Konflikte vorausgehen, kann es helfen, die Situation in einem offenen Gespräch mit den Betroffenen anzusprechen. Wichtig ist es zudem die Vorkommnisse nicht

»Wird die Verschiedenartigkeit der Menschen, in der Schule als auch am Arbeitsplatz, nicht als Chance wertgeschätzt, kann sich rasch ein Nährboden für Konflikte oder Spannungen bis hin zu Diskriminierung oder Mobbing entwickeln.«

Wollen Sie mehr über Cybermobbing bei Kindern wissen? Dann lesen Sie hier weiter:



familienschatz.at/cybermobbing

Hier geht es zum Mobbing-Fragebogen: Bin ich betroffen?



www.arbeiterkammer.at/infopool/akportal/Mobbing-Checkliste.pdf

zu ignorieren, sondern Grenzen zu setzen und „Stopp“ zu sagen. Hilfreich ist klar zu kommunizieren: Wie möchte ich, dass mit mir umgegangen wird und was möchte ich nicht.

In welchen Fällen sollte ich mir Hilfe holen und in welcher Form kann ich das tun?

Gibt es nach einem offenen Gespräch keine Besserung der Situation oder hat der/die Betroffene das Gefühl dieses nicht allein führen zu können, sollte er/sie sich Unterstützung holen. Es ist ratsam sich an seine:n Vorgesetzte:n zu wenden, da diese:r die Fürsorgepflicht innehat. Das bedeutet er/sie hat dafür Sorge zu tragen, dass den Arbeitnehmer:innen kein Schaden an psychischer und körperlicher Gesundheit entsteht. Auch gibt es die Möglichkeit sich bei unabhängigen Beratungsstellen Informationen und Hilfe zu holen bzw. das weitere Vorgehen zu besprechen.

Inwieweit sind Vorgesetzte in Unternehmen bzw. Lehrer:innen und Schuldirektor:innen aufgerufen Mobbing vorzubeugen, welche Möglichkeiten haben sie?

Mobbing kann durch ein gutes, wertschätzendes Arbeitsklima vorgebeugt werden. Ein demokratischer Führungsstil, in welchem Mitarbeiter:innen Mitsprache in Entscheidungen sowie Handlungsspielräume in ihrem Arbeitsbereich zugestanden werden, kann ebenso als protektiver Faktor gegen Mobbing angese-

hen werden. Achtsamkeit und ein offenes Ohr für Konflikte am Arbeitsplatz bzw. Unterstützung bei der Lösung von Konflikten im Team sind effektive Möglichkeiten die Mitarbeiter:innen zu unterstützen. Auch die kommunizierte Haltung der Führungskraft an ihr Team bzw. der Lehrer:innen an die Schüler:innen, dass Mobbing an dieser Arbeitsstelle, dieser Schule nicht geduldet wird, schafft klare Strukturen.

Was kann und soll jemand tun, der Mobbing innerhalb der Gruppe mitbekommt? Stichwort Zivil Courage – kann diese eine aufkommende negative Dynamik in der Gruppe verhindern?

Mobbing beinhaltet immer eine Art von Gruppendynamik. Auch diejenigen, die sich „heraus halten“ beziehen eine Position. Man kann eine von Mobbing betroffene Person auf mehrere Arten stärken. Entweder man drückt aus, dass man das Geschehene nicht in Ordnung findet, grenzt sich klar von den Handlungen ab oder rät der betroffenen Person sich Hilfe und Unterstützung zu suchen. Oft ist es für den/die Betroffene:n schon leichter, wenn er/sie „neutrale“ Personen in der Gruppe als Ansprechpartner hat. Ob dadurch eine negative Gruppendynamik ganzheitlich verhindert werden kann, kann nur im Einzelfall beurteilt werden, allerdings kann die negative Dynamik abgemildert werden, je mehr Personen sich weigern am „Mobbinggeschehen“ teilzunehmen. ☺

**Sie sind
45 plus
und suchen
einen Job?**

**Sie wollen sich
beruflich neu
orientieren?**



Senior Quality ist Österreichs einzige
Jobplattform, wo Unternehmen explizit ‚ältere‘
Mitarbeiter*innen suchen und finden.



**Sie sind
Unternehmer*in
und suchen
zuverlässige und
berufserfahrene
Arbeits- und
Fachkräfte?**

seniorquality.at

SENIOR
QUALITY 

DIVERSITY SERVICE

Einzelkämpfer? Das muss nicht sein. Wir haben hilfreiche Anlaufstellen von Institutionen, Vereinen, Initiativen und vielem mehr für Sie, wo Sie bei Fragen rund um Vielfalt & Job Unterstützung finden.

Marianne Hengl

Obfrau von RollOn Austria „Wir sind behindert“: „Spezialisierte Organisationen (Arbeitsassistenten, Sozialministeriumservice ...) müssen intensiv mit Unternehmen kooperieren, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu barrierefreien Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Zusätzlich ist die Schaffung eines Netzwerks oder einer Beratungsstelle von großer Dringlichkeit. Diese sollen Unternehmen ermutigen und unterstützen, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen, indem sie u.a. auch auf verschiedene staatliche Unterstützungsmaßnahmen zurückgreifen können. Die Schaffung eines inklusiven Arbeitsplatzes ist nicht nur eine rechtliche Verpflichtung, sondern auch ein Zeichen für soziale Verantwortung und Ethik.“



Andreas Diendorfer

Geschäftsführer von Tralalobe, im Bild mit Gründerin Michi Klein. Der Verein dient der Förderung und Unterstützung von Bedürftigen. Somit setzt er wesentliche Signale hinsichtlich der Inklusion dieser Menschen am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. „Tralalobe bietet jungen schutzsuchenden Menschen in unserer Gesellschaft einen sicheren Anker und Lebensumstände, die neue Perspektiven eröffnen. Neben dem ständigen Ausbau der bestehenden Projekte hatte der Verein durch die Folgen des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine seit Februar 2022 besondere Herausforderungen zu meistern. Wir unterstützten deutlich mehr Menschen als in den Jahren davor. Insgesamt haben bisher 1.000 Personen aus 27 Nationen die Tralalobe-Angebote in Anspruch genommen.“

Elisabeth Löffler

Künstlerische Leitung des Kunst-Projekts für Schulen „MellowYellow“: „Ich bin der Meinung, die Welt verändern geht nur gemeinsam, und da sind Kinder die besten Verbündeten. Sie sind die Zukunft und den größten Teil ihrer Zeit verbringen sie gebündelt an einem Ort, an dem dadurch riesiges Veränderungs-Potential liegt: in der Schule. Unser Kunst-Projekt bietet ganz konkret, diese Begegnung von Schüler:innen mit Menschen mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe: Für ein oder mehrere Projekt-tage kommen professionelle Künstler:innen in Mixed-Abled Teams von außen in die Schulen. Nach kurzen Performances können die Schüler:innen Fragen stellen und erleben spielerisch angeleitete Gruppenerfahrungen.“



Klare Sache!

Information, Beratung, Unterstützung – unser vielfältiger Adressteil gibt Ihnen Auskunft, wohin Sie sich im Fall des Falles wenden können, wenn Sie Fragen zu Job und Diversity&Inclusion haben. *

BERATUNG & INFORMATION

Aids Hilfe Österreich

www.aidshilfen.at

Psychosoziale Betreuung und Beratung von Betroffenen, ihren Angehörigen, Freund:innen. Unterstützung von HIV-Infizierten oder an AIDS erkrankten Menschen bei: sozialen Problemen und in Beziehungsangelegenheiten, bei Wohnungsproblemen, Arbeitssuche, Umschulung usw. Standorte der Aids-Hilfe gibt es in Vorarlberg, Tirol, Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Wien und in der Steiermark.

Austrian Society for Diversity – ASD

Österreichische Gesellschaft für Diversität
1020 Wien, Große Spertlgasse 13/27
Tel.: +43 (0)699 12704873
office@societyfordiversity.at
www.societyfordiversity.at

Die ASD begleitet Personen, Gruppen und Organisationen in ihrer Gender- & Diversity Management/GDM-Entwicklung. Darüber hinaus entwickelt die ASD maßgeschneiderte GDM Trainings- und Beratungsleistungen.

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

1010 Wien, Hoher Markt 8/4/2/2
Tel.: +43 (0)1 712 56 04
migrant@migrant.at
www.migrant.at

Das Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen ist eine der ältesten und größten Bera-

tungseinrichtungen in Österreich. Zielgruppe sind Frauen und Männer mit nicht-deutscher Muttersprache bzw. österreichische Staatsbürger:innen mit Familienangehörigen nicht-deutscher Muttersprache, die in Wien leben, anerkannte Konventionsflüchtlinge sowie subsidiär Schutzberechtigte.

BILY – Verein für Jugend-, Familien- und Sexualberatung

4020 Linz, Weißenwolfstraße 17a
Tel.: +43 (0)732 770497
beratung@bily.info
www.bily.info

Bily bietet Beratungen im persönlichen Einzel-/ Paar- oder Familiensetting an. Schwerpunkte sind Beziehung, Sexualität und Identität. Zielgruppe sind Jugendliche und Erwachsene. Bily berät bei Fragen rund um die Paarbeziehung, Ehe, Sexualität, Verhütung, Schwangerschaft, Schwangerschaftsabbruch, Identität (z.B. Transidentität), erste Liebe oder Pornographie.

BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmtes Leben

1020 Wien, Schönngasse 15-17/4
Tel.: +43 (0)1 523 89 21
office@bizeps.or.at
www.bizeps.or.at

BIZEPS berät behinderte Menschen und ihre Angehörigen in allen Lebensbereichen nach den Kriterien der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung sowie nach der Peer Counseling-Methode. So werden die Erfahrungen von Menschen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden, weitergegeben. Menschen mit Behinderung werden so auf ihrem individuellen Weg in ein selbst-

bestimmtes Leben begleitet. Hilfreiches „ABC“ zu verschiedenen Themen wie Behindertengleichstellungsgesetz oder persönliche Assistenz auf der Homepage.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Informationen beim Bürgerservice Montag bis Freitag zwischen 9:00 Uhr und 14:00 Uhr gebührenfrei unter der Hotline: 0800 500 161
service.arbeit@bma.wg.v.at
www.bmaw.gv.at

Fundierte Informationen zu Themenbereichen wie „Arbeit und Migration“, „Bildung und Beschäftigung“ oder „Karenz und Teilzeit“ auf der Homepage. Individuelle Anfragen beim Bürgerservice.

Frau & Arbeit

5020 Salzburg, Sterneckstraße 31
Tel.: +43 (0)662 88 07 23-10
info@frau-und-arbeit.at
www.frau-und-arbeit.at

Regionale Servicestellen online. Die Frauenservicestelle möchte es Frauen ermöglichen, aufgrund eigenständiger Existenzsicherung ein selbstbestimmtes Leben zu führen und Männern am Arbeitsmarkt gleichgestellt zu sein. Sie hat Angebote wie Workshops z.B. für junge Frauen, die sich beruflich orientieren wollen oder die „Drehscheibe Integration“ für Personen mit Migrationshintergrund in Stadt und Land Salzburg.

Frauen* beraten Frauen*

1060 Wien, Lehárgasse 9/2/17
Tel.: +43 (0)1 587 67 50
office@frauenberatenfrauen.at
www.frauenberatenfrauen.at

Das Ziel der feministischen Beratungs- und Therapiearbeit ist die Verbesserung der individuellen Lebenssituation von Frauen und die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die Bewusst-machung und Bekämpfung von Diskriminierung in der Gesellschaft. Das Angebot umfasst psychosoziale Beratung, Rechtsberatung, Mediation u.v.m.



Weitere Adressen finden
Sie auf DiversityGuide.at

diversityguide.at/198

HOSI Wien

1040 Wien, Heumühlgasse 14/1
Tel.: +43 (0)660 2166605
office@hosiwien.at
www.hosiwien.at

Die Homosexuelle Initiative Wien setzt sich seit 1979 für die Interessen von Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Österreich ein, seit 2017 auch für geschlechtliche Vielfalt. Es gibt auch Standorte in Linz www.hosilinz.at und Salzburg www.hosi.or.at

Insieme Kärnten

9020 Klagenfurt, Kardinalsplatz 6
Tel.: +43 (0)660 6647383
office@insieme-kaernten.com
www.insieme-kaernten.com

Insieme versteht sich als niederschwellige Erst- anlaufs-/Beratungsstelle für Menschen, die aufgrund ihres Geschlechtsempfindens psychische und soziale Probleme haben, um nach einem ausführlichen Informationsgespräch die Weichen für weiterführende Hilfsmaßnahmen zu stellen.

Kompetenzzentrum Ladybird

9560 Feldkirchen/Kärnten, Kirchgasse 21
Tel.: +43 (0)650 3187598
info@ladybird-feldkirchen.at
www.ladybird-feldkirchen.at

Das Kompetenzzentrum Ladybird dient als unkomplizierte und kostenlose Anlaufstelle in vielen Lebenslagen und herausfordernden Situationen und kümmert sich um Belange wie Kultur, Integration, Beratung und Begleitung für Personen mit Migrationshintergrund, wie auch verschiedene Workshops mit Deutsch als Arbeitssprache.

LGBTIQ* Beratungsstelle Courage

1060 Wien, Windmühlgasse 15/7
Tel.: +43 (0)1 585 69 66
info@courage-beratung.at
www.courage-beratung.at

Die Courage – die Partner:innen-, Familien- & Sexualberatungsstelle hat Standorte in Graz, Salzburg, Innsbruck, Linz, Klagenfurt und Wien. Courage bietet kostenlos und anonym Beratung vor allem für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans-GenderPersonen und ihre Angehörigen an.

Lebenshilfe Österreich

1100 Wien, Favoritenstraße 111/10
Tel.: +43 (0)664 83 72 448
office@lebenshilfe.at
www.lebenshilfe.at

Die Lebenshilfe Österreich vertritt die Rechte von Menschen mit intellektuellen Behinderungen auf Bundesebene, die ein selbstbestimmtes Leben inmitten unserer Gesellschaft (Wohnen, Arbeit, Bildung, Freizeit, etc.) ermöglichen.

Lila Tipp – Lesben- und Transbestärkung

1060 Wien, Linke Wienzeile 102
Tel.: +43 (0)1 586 81 50
lesbenberatung@dievilla.at
www.lilatipp.dievilla.at

*Der Lila Tipp ist ein konsensual organisierter Beratungs-, Kommunikations- und Bestärkungsort von Lesben und Trans*Personen für Lesben und Trans*Personen und bietet persönliche, telefonische und E-Mail-Beratung sowie Gruppen- und Kulturangebote.*

maiz – Autonomes Zentrum von und für Migrantinnen

4020 Linz, Scharitzerstraße 6 – 8, 1. Stock
Tel.: +43 (0)732 776070
maiz@servus.at
www.maiz.at

Maiz setzt sich für die rechtliche und soziale Besserstellung aller Migrant:innen ein und greift aktiv in die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um Migration und (Anti-)Rassismus ein. Neben Beratungs- und Bildungsangeboten umfassen die Aktivitäten auch politische Kulturarbeit, öffentliche Aktionen und wissenschaftliche Forschungsprojekte.

Österreichischer Behindertenrat

1100 Wien, Favoritenstraße 111/11
Tel.: +43 (0)1 5131533
dachverband@behindertenrat.at
www.behindertenrat.at

Der Österreichische Behindertenrat setzt sich für die gesetzliche Verankerung der Rechte von Menschen mit Behinderung ein. Termine, Veranstaltungen, Projekte, Informationen zur Rechtslage und Aktuelles zum Thema auf der Homepage.

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF)

1030 Wien, Schlachthausgasse 30
Tel.: +43 (0)1 7101203
office@integrationsfonds.at
www.integrationsfonds.at

Der ÖIF ist ein Fonds der Republik Österreich und ein Partner des Bundes in der Integrationsförderung. In seiner Tätigkeit richtet sich der ÖIF an Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Drittstaatsangehörige, Menschen mit Migrationshintergrund, Institutionen, Organisationen und Multiplikator:innen im Integrations-, Sozial- und Bildungsbereich sowie an die österreichische Gesellschaft.

Pride Biz Austria

Verband für LGBTIQ+ in Wirtschafts- und Arbeitswelt
Alser Straße 45/4c, 1080 Wien
Tel.: +43 (0)664 788 9999
kontakt@pridebiz.at
www.pridebiz.at

Pride Biz Austria wurde initiiert von AGPRO und QBW und bündelt Aktivitäten im Bereich LGBTI im Business. Pride Biz Austria engagiert sich für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender- und intergeschlechtliche Personen in Wirtschaft und Arbeitswelt und fungiert als erste Anlaufstelle Österreichs für Unternehmen und Politik. Networking groß geschrieben!

Rat auf Draht gemeinnützige GmbH

1120 Wien, Vivenotgasse 3
Tel.: +43 (0)1 8700 4701 (telefonische Beratung ausschließlich unter 147)
147@rataufdraht.at
www.rataufdraht.at/

Durch den kostenlosen 24 Stunden-Notruf 147 sowie durch digitale Beratungs- und Informationsangebote wird Kindern, Jugendlichen, Eltern und Bezugspersonen leicht erreichbare und anonyme Hilfe angeboten.

Sprungbrett

1150 Wien, Hütteldorfer Str. 81b, Stg. 1/2.Stock/Top 4
Tel.: +43 (0)1 789 45 45
sprungbrett@sprungbrett.or.at
<https://sprungbrett.or.at/>

Die Beratungsstelle bietet ein ganzheitliches

Unterstützungsangebot, um junge Frauen* und Mädchen* in ihren Berufswünschen zu bestärken und ihnen die Zukunft zu ermöglichen, die sie sich wünschen. Sprungbrett bietet österreichweit Telefonberatung für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unter +43670 600 70 80.

Transgender Team Austria

2136 Laa/Thaya, Nordbahnstrasse 15
Tel: +43 (0)676 375 10 21, +43 (0)677 625 166 13
info@transgender-team.at
<https://transgender-team.at/>

TTA bietet Beratung für trans* inter* & homo-sexuelle Personen in Österreich und unterstützt Frau-zu-Mann, Mann-zu-Frau transidente Menschen und deren Angehörige auf ihrem Weg ihr Identitätsgeschlecht leben zu können. TTA gibt Hilfestellung beim Coming-Out, bei Mobbing oder bei der Jobsuche und hilft dabei, die richtigen Ansprechpersonen bei Ärzt:innen, Therapeut:innen oder Gleichgesinnten zu finden.

Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark

8010 Graz, Dietrichsteinplatz 15/8. Stock
Tel. +43 (0)316 831414
info@vmg-stmk.at
www.vmg-steiermark.at

Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark ist eine nicht parteipolitisch und nicht konfessionell ausgerichtete Non-Profit-Organisation, die zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft in Richtung Vielfalt, Gerechtigkeit, Gleichstellung der Geschlechter und Gesundheit beitragen möchte.

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgender Lebensweisen – WAST

1080 Wien, Auerspergstraße 15/21
Tel.: +43 1 4000 81449
wast@post.wien.gv.at
www.wien.gv.at/kontakte/wast

Die WAST unterstützt alle von Diskriminierung betroffenen homo-, bi-, transsexuellen und intergeschlechtlichen Wiener:innen und bietet Aufklärungsarbeit zum Thema an.

GLEICHBEHANDLUNG

Arbeiterkammer Österreich

www.arbeiterkammer.at

Umfassende Informationen zu Thema Gleichbehandlung ist einer der Schwerpunkte der Arbeiterkammer.

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Kostenlose Hotline: 0800/206 119
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at

Hier finden Betroffene Beratung und Unterstützung im Fall von drohenden oder erfolgten Kündigungen sowie bei Belästigungen bzw. Diskriminierung in jeder Hinsicht – und zwar kostenlos und vertraulich. Die Gespräche können auch mit Dolmetscher:in geführt werden. Für Unternehmen werden Schulungen und umfassende Informationen u.a. zur Gestaltung von Stellenausschreibungen oder zu Geschlechtersensibler Sprache angeboten.

ÖGLB Österreichischer Gehörlosenbund

1100 Wien, Waldgasse 13-15 / 2.Stock
office@oeglb.at
www.oeglb.at

Gegründet wurde der ÖGLB als Dachverband bereits im Jahr 1913. Zurzeit sind sechs Landesverbände (Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Kärnten und Tirol) sowie ein Gehörlosenverein aus Vorarlberg als ordentliche Mitglieder beim ÖGLB angeschlossen. Die Gleichbehandlung ist dem ÖGLB ein wichtiges Anliegen.

Rechtssystem des Bundes

www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395

Auf der Homepage finden Sie das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIGB) in jeweiligen Teilbereichen: Frauen und Männer in der Arbeitswelt; Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung; ebenso in sonstigen Bereichen; im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft

Vida

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: 01/534 44 79

info@vida.at

www.vida.at

Vida in den Bundesländern auf der Homepage! Welche Rechte haben Arbeitnehmer:innen und wie können sie diese durchsetzen? Diese und andere Fragen beantworten die Expert:innen bei der Gewerkschaft vida. Umfassende Informationen auf der Homepage, Vorteilsangebote, Beratung und vieles mehr für vida-Mitglieder. Der Mitgliedsbeitrag richtet sich nach dem Einkommen, es gibt aber auch niedrige Anerkennungsbeiträge und beitragsfreie Zeiten.

UNTERSTÜTZUNG BEI DER ARBEITS- SUCHE UND FÜR DEN JOBALLTAG

ABZ*AUSTRIA kompetent für Frauen und Wirtschaft

Verein zur Förderung von Arbeit, Bildung und
Zukunft von Frauen

1110 Wien, Simmeringer Hauptstraße 154

Tel.: +43 1 66 70 300

abzaustria@abz-austria.at

www.abzaustria.at

ABZ Austria ist eine Social-Profit-Organisation, zur Förderung von Arbeit (A), Bildung (B) und Zukunft (Z), die das Ziel hat, Win-Win-Situationen für alle zu schaffen. Rund 200 Mitarbeiter:innen engagieren sich in vier Bundesländern für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und in der Bildung. Seminare und Workshops!

AGPRO Austrian Gay Professionals

1030 Wien, Reisnerstraße 27/5

Tel.: +43 664 788 99 99

info@agpro.at

www.agpro.at

AGPRO besteht bereits seit 25 Jahren und macht mit seinen Projekten und Aktionen Diversität in Wirtschaft und Arbeitswelt sichtbar. AGPRO kooperiert mit Unternehmen und öffentlichen Stellen, um die Situation von LGBTI-Menschen zu verbessern. Der Verein unterstützt seine Mitglieder

in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung, bietet attraktive Kontakte und schafft Raum für Vernetzung

AMS Österreich

www.ams.at

Das Arbeitsmarktservice fördert unter anderem die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung. Auf jeweils 25 Mitarbeiter:innen müssen Betriebe eine begünstigt behinderte Person aufnehmen. Unternehmen, die dem nicht nachkommen, müssen eine Ausgleichstaxe pro nicht besetzter Pflichtstelle zahlen. Tipps und Infos für die richtige Bewerbung sowie für Karenz und Wiedereinstieg oder Jobsuche mit 50plus auf der Homepage. Der AMS-Karrierekompass hilft dabei, den passenden Job zu finden. Die verschiedenen Kontaktmöglichkeiten zum AMS wie die ServiceLine pro Bundesland finden Sie auf der Homepage.

BBRZ Gruppe

4021 Linz, Muldenstraße 5

Tel.: +43 (0)732 6922-0

office@bbrz-gruppe.at

www.bbrz-gruppe.at

Die BBRZ Gruppe ist einer der größten Bildungs- und Sozialdienstleister Österreichs und gliedert sich in die Geschäftsbereiche „Berufliche Bildung“, „Beruforientierte Rehabilitation“ und „Berufliche Integration“. Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind, erhalten eine zielgerichtete Beratung über Maßnahmen zur Sicherung, Erhaltung und Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit und über berufliche Zukunftsperspektiven. Als eine der ersten Institutionen Österreichs widmete sich das BBRZ seit dem Jahr 2000 dem Schwerpunkt Arbeitsplatzergänzung. Seit 2001 wurden zahlreiche Projekte im Bereich der Sekundärprävention und Early Rehabilitation österreichweit durchgeführt.

BFI Berufsförderungsinstitut Österreich

1060 Wien, Kaunitzgasse 2

Tel.: +43 (1)586 37 03

info@bfi.at

www.bfi.at

Der Tätigkeitsbereich der BFI umfasst Volksbildung, Erwachsenenbildung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, Berufsorientierung und -beratung, Arbeitsmarktschulung, Qualifizierung und Reha-

bilitation. Ziel des Vereines ist es, die persönliche und berufliche Entwicklung von Jugendlichen und Erwachsenen, vornehmlich Arbeitnehmer:innen, zu fördern und zu unterstützen.

BSVÖ Blinden- und Sehbehindertenverband Österreich

1130 Wien, Hietzinger Kai 85/DG
Tel.: +43 (0)11 982 75 84 201
office@blindenverband.at
www.blindenverband.at

Der BSVÖ ist ein gemeinnütziger Verein ohne Bindung an eine Partei oder Konfession. Die Bemühungen und Unternehmungen des BSVÖ richten sich auf die Hilfe zur Selbsthilfe, um dadurch dazu beizutragen, dass blinde Menschen und Menschen mit Sehbehinderungen ein selbstbestimmtes Leben führen können.

Caritas Österreich

1150 Wien, Storchengasse 1/E1 05
Tel.: 01/488 31-400
office@caritas-austria.at
www.caritas-jobs.at

Für die Adressen der Caritas in den Bundesländern siehe: www.caritas.at

Bei der Caritas werden menschliche Werte hochgehalten. Dementsprechend schreibt die Caritas auch als Arbeitgeberin Achtsamkeit, Internationalität, Vielfalt groß. Berufsbilder und Jobangebote auf der Homepage. Geboten wird auch Unterstützung bei Problemen rund um Arbeit und Ausbildung.

Dabei-Austria

1090 Wien, Währinger Straße 61/15
Tel.: +43 (0)650 20 70 111
office@dabei-austria.at
www.dabei-austria.at

Vereinszweck des Dachverbandes berufliche Integration Austria/Dabei ist die Förderung von Inklusion und beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und ausgrenzungsgefährdeter Jugendlicher. Aktuell vertritt der Dachverband bundesweit knapp 200 Projekte, die von 96 Organisationen umgesetzt werden.

Diakonie

Albert Schweitzer Haus
1090 Wien, Schwarzschannestraße 13,
Tel: +43 (0)1 409 80 01
diakonie@diakonie.at
www.diakonie.at/jobplattform

Die Diakonie setzt sich dafür ein, dass jeder Mensch seine Fähigkeiten und Stärken einsetzen kann. Dafür ist es wichtig, dass die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse der Menschen angepasst werden. Ziel muss sein, dass jede und jeder seinen oder ihren Platz auf einem inklusiven Arbeitsmarkt finden kann. Offene Stellen bei der Diakonie auf der Homepage.

Fit2work

Serviceline: 0800 500 118
Montag-Donnerstag 8-18 Uhr, Freitag 8-16 Uhr,
kostenlos aus ganz Österreich
www.fit2work.at

Das Programm für eine gesunde Arbeitswelt kann von Personen mit gesundheitlichen Problemen und von Betrieben (ab einer:m Mitarbeiter:in) in Anspruch genommen werden. Fit2work bietet Information, Beratung und Unterstützung bei Fragen zur seelischen und körperlichen Gesundheit am Arbeitsplatz. Fit2work ist eine Initiative der österreichischen Bundesregierung. Die Koordination liegt beim Sozialministeriumservice.

Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs

1200 Wien, Jägerstraße 36
Tel.: +43 (0)1 330 35 45 0
info@hilfsgemeinschaft.at
www.hilfsgemeinschaft.at

Die Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs setzt sich seit über 85 Jahren aktiv für blinde und sehbehinderte Menschen in Österreich ein. Mit mehr als 6.000 Mitgliedern vertritt die Selbsthilfeorganisation die Interessen von rund 318.000 blinden und sehschwachen Menschen in ganz Österreich. Die sozialrechtliche Beratung ist für Mitglieder kostenlos.



Weitere Adressen finden
Sie auf DiversityGuide.at

diversityguide.at/198

Hilfswerk Österreich

1120 Wien, Grünbergstraße 15/2/5

Tel.: +43 (0)1 40 57 500

office@hilfswerk.at

www.hilfswerk.at

Das Hilfswerk Österreich bietet auf seiner Online-Plattform Jobs im „bunten Hilfswerk-Team“ mit Link zum Job-Portal. Das „Keep Balance“-Service widmet sich der Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit und u.a. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Kontakte zu den Bundesländer-Organisationen über die Homepage.

Lebenshilfe Österreich

1100 Wien, Favoritenstraße 111/10

Tel.: +43 (0)664 83 72 448

office@lebenshilfe.at

www.lebenshilfe.at

Die Lebenshilfe Österreich vertritt die Rechte von Menschen mit intellektuellen Behinderungen auf Bundesebene, die ein selbstbestimmtes Leben inmitten unserer Gesellschaft (Wohnen, Arbeit, Bildung, Freizeit, etc.) ermöglichen. Unterstützung österreichweit an rund 500 Standorten.

Metajob

www.metajob.at/50

Eine eigene Rubrik hilft älteren Arbeitnehmer:innen dabei, speziell für sie ausgeschriebene Jobangebote zu finden.

myAbility

1010 Wien, Kärntner Ring 12/2b

Tel.: +43 (0)1 997 4118

office@myability.org

www.myability.org

myAbility arbeitet als Verified Social Enterprise an der Schnittstelle Inklusion, Wirtschaft und Arbeit. Ihre Vision: Eine Gesellschaft, in der die Potenziale von Menschen mit Behinderungen als Kund:innen und Mitarbeiter:innen anerkannt werden. myAbility unterstützt Unternehmen auf ihrem Weg zu einer inklusiven Unternehmenskultur und mehr Barrierefreiheit. Die inklusive Jobbörse myAbility.jobs bringt engagierte Unternehmen und Job-suchende mit Behinderungen zusammen. Das myAbility Talent ® Programm begleitet und berät Talente mit Behinderungen auf ihrem Karriereweg.

NEBA

www.neba.at

Unter der Dachmarke NEBA/Netzwerk Berufliche Assistenz sind derzeit sechs Leistungen der „Beruflichen Assistenz“ zusammengefasst, die österreichweit von über 200 Anbieter:innen umgesetzt werden. Die Angebote können Menschen mit Behinderungen zwischen 15 und 65 Jahren sowie Betriebe, die an diesem Arbeitskräftepotenzial interessiert sind, kostenlos in Anspruch nehmen. NEBA ist eine Initiative des Sozialministeriumservice.

Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung/oieb

1030 Wien, Erdbergstraße 72/ Top 8

Tel.: +43 (0)1 317 05 10 21

office@oieb.at

www.oieb.at

Das oieb ist eine österreichweit tätige, außer-universitäre Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungseinrichtung zu Fragen der Erwachsenenbildung und des „Lebenslangen Lernens“. Lernen ist heute zur Bewältigung vielfältiger Herausforderungen in unterschiedlichen Lebensbereichen unabdingbarer als je zuvor.

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF)

1030 Wien, Schlachthausgasse 30

Tel.: +43 (0)1 7101203

office@integrationsfonds.at

www.integrationsfonds.at

Der ÖIF ein Fonds der Republik Österreich und ein Partner des Bundes in der Integrationsförderung. In seiner Tätigkeit richtet sich der ÖIF an Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Drittstaatsangehörige, Menschen mit Migrationshintergrund, Institutionen, Organisationen und Multiplikator:innen im Integrations-, Sozial- und Bildungsbereich sowie die österreichische Gesellschaft. Infos zum Frauenzentrum, zu Beratungen in Gemeinden, zum Erlernen der deutschen Sprache, etc. auf der Homepage!

ÖZIV Bundesverband

1110 Wien, Hauffgasse 3 – 5/3. OG

Tel.: +43 (0)1 513 15 35-0

buero@oeziv.org

www.oeziv.org

Der ÖZIV Bundesverband setzt sich bei der Ge-

staltung politischer Rahmenbedingungen für eine inklusive Gesellschaft ein. Gleichzeitig versucht der Verband durch konkrete Unterstützungsangebote die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen in Österreich zu verbessern. Der ÖZIV Bundesverband versteht sich als Interessensvertretung und Dienstleister. Die Angebote richten sich an Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, an die Wirtschaft, an Politik und die Medien. Detaillierte Informationen zum ÖZIV Bildungsangebot, Coaching-Programmen etc. über die Homepage.

Senior Quality

8020 Graz, Alte Poststraße 136

Tel.: +43 (0)1 688 5834

office@seniorquality.at

www.seniorquality.at

Eine Online-Jobplattform „für Menschen mit mehr Lebenserfahrung“ und für den gegenseitigen Austausch: Senior Quality bietet Ausnehmern eine Plattform, um Senior Experts im Alter 45 Plus zu finden sowie Senior Experts eine Plattform, um Arbeitgeber:innen zu finden. In dem altersdiskriminierungsfreien Raum werden Angebot und Nachfrage zusammengeführt.

Amazing 15

1040 Wien, Goldegggasse 29, 2. Hof, 1. Stock

Tel.: +43 (0)676 70197 94

office@amazing15.at

<https://amazing15.at>

Rund 15 Prozent der Menschen befinden sich im neurodivergenten Spektrum (Autismus, ADHS, ADS; Legasthenie, Dyskalkulie, Dyspraxie). Sie haben besondere Fähigkeiten und Talente. Diese zu nutzen, stellt Amazing15 in der Tätigkeit als Unternehmens- und Personalberater in den Mittelpunkt.

Sozialministeriumservice

www.sozialministeriumservice.at

Das Sozialministeriumservice mit seinen neun Landesstellen ist eine Behörde des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Es ist die zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Assistenzbedarf. Der Schwerpunkt liegt in der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung, gesundheitlicher Beeinträchtigung und/oder Benachteiligung.

Tralalobe, Verein zur Förderung und Hilfe von Bedürftigen

1080 Wien, Lerchenfelder Gürtel 48/14

info@tralalobe.at

www.tralalobe.at

Das Angebot der Volkshilfe im Sozial- und Gesundheitswesen dreht sich um das Erkennen von Potentialen und den Ausbau von Stärken der Menschen. Bei den sozialen Dienstleistungen geht es unter anderem um integrative Arbeitsmarktprojekte. Die Kontaktdaten der Bundesland-Organisationen sind auf der Homepage aufgelistet, diese stehen für Fragen rund um die Dienstleistungen der Volkshilfe zur Verfügung.

Volkshilfe Österreich

1010 Wien, Auerspergstraße 4

Tel.: +43 (0)1 402 62 09

office@volkshilfe.at

www.volkshilfe.at

Das Angebot der Volkshilfe im Sozial- und Gesundheitswesen dreht sich um das Erkennen von Potentialen und den Ausbau von Stärken der Menschen. Bei den sozialen Dienstleistungen geht es unter anderem um integrative Arbeitsmarktprojekte. Die Kontaktdaten der Bundesland-Organisationen sind auf der Homepage aufgelistet, diese stehen für Fragen rund um die Dienstleistungen der Volkshilfe zur Verfügung.

waff Wiener Arbeitnehmer:innen Förderungsfonds

1020 Wien, Lassallestraße 1

Tel.: +43 (0)1 217 48 0

waff@waff.at

www.waff.at

Die Anlaufstelle für das Weiterkommen im Beruf: Der waff will dazu beitragen, dass Benachteiligungen am Arbeitsmarkt abgebaut werden, Ausgrenzung aus dem Beschäftigungssystem verhindert wird, die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gefördert wird, Wiener:innen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt bessere Chancen haben, etc. Auch Jugendliche werden hier unterstützt. Kummer-Nummer für Lehre und Beruf: 0800 20 20 22, Mo-Do: 8:00-17:00 Uhr, Fr: 8:00-15:00 Uhr. 50plus Job-Offensive!

DIVERSITY BALANCE

Arbeit ohne Auszeit? Undenkbar! Wir haben tolle Tipps für Sie, wie man wieder in Balance kommt – mit Verwöhn-Programmen, Kunst und Kultur, auf Reisen oder in Lokalen. Diversity-Gedanke inklusive!



Nora Sophie Aigner
Stimme der Hoffnung
Bibliothek der Provinz



www.bibliothekderprovinz.at

Nora Sophie Aigner

Autorin: „Vielfalt bedeutet für mich Bunt-heit, Schönheit und Reichtum an Facetten. Ich denke, unsere Gesellschaft profitiert von genau diesen Eigenschaften. Die individu-ellen Besonderheiten und Begabungen der Menschen sind wertvoll für unser Zusammen-leben. Wir alle sollten sie mit Stolz zeigen und einbringen dürfen. So wie es in der Natur keine gleiche Blume zweimal gibt, ist auch jeder Mensch einzigartig. Wir alle blühen

auf unsere eigene Art. Unterschiedlichkeit inspiriert. Wir sind einander verbunden, weil wir verschieden sind und dadurch letztlich wieder gleich.“ In ihrem Buch „Stimme der Hoffnung“ schreibt Nora Sophie Aigner Ge-dichte, die Mut machen, authentisch zu sein. Für sie ist das Schreiben eine besondere Ausdrucksform: Infolge einer seltenen Er-krankung konnte die Autorin jahrelang nicht sprechen.



Omatu Fulani

Designerin und Speakerin beim Female Future Festival 2024: „Female Empower-ment ist keine Option mehr, sondern eine Notwendigkeit in unserer Gesellschaft. Frau-en verdienen nicht nur Gleichberechtigung, sondern auch Anerkennung und Unterstüt-zung in allen Lebensbereichen. Es ist an der Zeit, dass endlich alle Frauen die Möglich-keit bekommen ihr volles Potential auszu-schöpfen. Wir müssen uns auch gegenseitig dabei unterstützen, damit Frauen überall auf der Welt eine Stimme bekommen und ihre Träume verwirklichen können. Meine Mode ist eine Manifestation dieses Empowerments – sie ermutigt Frauen, sich stark, schön und selbstbewusst zu fühlen, während sie gleichzeitig ethische und nachhaltige Werte verkörpert.“

Spannender Schmelztiegel

Die unterschiedlichsten Nationalitäten trafen und treffen hier aufeinander – das verleiht der Region ihre besondere Faszination: Die Obere Adria mit Triest und seine Umgebung bis Bibione und Lignano muss man einfach lieben.

Text: Christoph Ebenhardt und Marion Breiter-O'Donovan

Prunkvolle Paläste in märchenhaftem Glanz. Orthodoxe Kirchen neben katholischen. Traditionsreiche Kaffeehäuser mit dem wohl besten Kaffee der Welt. Kultur aus dem Heute und dem Gestern ...

In Triest treffen Gegensätze aufeinander und sind doch nie ein Widerspruch. Denn heute wie damals ist die Stadt ein spannender Mix aus verschiedenen Kulturen. Als Triest Hafenstadt der Donaumonarchie war, begegneten einander hier Orient und Okzident. Später endete hier das westliche Italien, um gleich im Hinterland Triests an den kommunistischen Ostblock zu grenzen. Triest war also immer schon Schlüsselpunkt zur Welt ...

Mittlerweile ist die Stadt für viele ein Ort der Durchreise. Tou-

risten kommen für einen Tag und entdecken die Schönheit Triests, die es schon auf den ersten Blick offenbart. Aber bereits nach ein paar Stunden in der Stadt sind wir uns sicher: Hier gibt es bei längerer Aufenthaltsdauer Dinge zu sehen, die den Touristen beim ersten Hinsehen verborgen bleiben. Unser Tipp daher: Nehmen Sie sich Zeit für die Schöne! Sonst lernen Sie sie bestimmt nicht richtig kennen ...

Stadt der Kontraste

Stadterlebnis und Strandurlaub schließen einander in Triest nicht aus. Hier finden dank rigoroser städtischer Kläranlagen Badefreuden im Meer und City-Leben eine bequeme Symbiose. Die immer schon multikulturelle



Heute wie damals ist
Triest ein spannender Mix
aus verschiedenen
Kulturen.

Unten rechts im Bild:
die Maximilian Suites.





Südliches Lebensgefühl trifft auf altösterreichische Tradition.

Hafenstadt ist ein Paradies für alle Interessen. Wenn es um Shopping geht, sind wir überzeugt: Triest steht auch Rom und anderen Städten um nichts nach.

Ein Muss sind auch die Kaffeehäuser der Stadt. In den Cafés Torinese oder Tommaseo gab sich schon die k&k Elite zur Kaiserzeit ein Stelldichein, während die weniger von Habsburg begeisterten Irredentisten im Literatencafé San Marco Umsturzpläne schmiedeten. Seit kurzem wartet Triest auch mit seinem eigenen Café Sacher auf, die Torten schmecken hier ebenso köstlich wie der Kaffee – nur noch getoppt vom Flair des Lokals im ehemaligen historischen Schuhgeschäft, das detailverliebt renoviert und ausgestaltet wurde. Kein Wunder, dass auch Triestiner:innen dem Lokal gerne einen Besuch zum traditionellen „Aperitivo“ abstatten.

Kulinarisch hat Triest neben seinen Kaffeehäusern und Eisdesserts (unser Liebling ist eindeutig Jazzin gleich bei der Piazza Unità d'Italia) alles von der Pizza über hervorragende Fischlokale bis zu rustikalen Buffets zu bieten.

Endlose Weite des Meeres

Das passende Badeflair finden wir im ehrwürdigen, in schönstem Schönbrunnergelb gehaltenen und nur knapp zehn Fahrminuten vom Stadtzentrum entfernten Hotel Riviera & Maximilian's. Schon die Anreise auf der historischen Küstenstraße hoch über dem Meer ist ein stimmungsvoller Auftakt. In privilegierter Ruhelage in die Klippen gebaut, erwarten uns eine 1898 erbaute Hotelvilla sowie die angeschlossenen neuen Gästetrakte und die topmodernen wie stilvoll-luxuriösen Maximilian Suites mit atemberaubendem Blick auf die Adria und das Schloss Miramare. Spätestens wenn die Sonne blutrot im Meer versinkt, vergessen wir den Alltag und all seine Sorgen ...

Highlight der außergewöhnlichen Anlage ist für uns der hoteleigene, mit dem spektakulären Panoramalift barrierefrei erreichbare Beach Club mit kristallklarem Wasser sowie das große Spa Exentia mit Behandlungen bei Prachtausblick auf das Meer. Für kulinarische Vielfalt sorgt das Restaurant Le Terrazze, das mit seinen Fisch- und Fleischkreationen und dem Top-Service als eines der besten Gourmetziele Italiens gilt.

Lust auf noch mehr Meer?

Bibione ist ein Klassiker für den typischen Adriaurlaub in Italien. Der Ort steht aber auch für besondere Leistungen in Sachen Inklusion. So ist der Strand mit

barrierefreien Zugängen, Sonnenschirmen mit Rampen oder Rollstühlen für den Sand betont behindertenfreundlich. Auch die Serviceinseln mit Umkleiden und Duschen sind barrierefrei. Und es gibt eine besondere LGBTQ+-freundliche Adresse für den anderen Adriaurlaub.

Seit Juni 2023 bietet die Europa Tourist Group im Savoy Beach Hotel & Thermal Spa ein absolut glamouröses Wohnerlebnis auf Zeit. Acht neue Themen-Suiten des Fünf-Sterne-Domizils direkt am Privatstrand verfügen über einen privaten Whirlpool oder Hammam und Sauna. Das Besondere dabei: Jede Suite ist ein Unikat. Als Inspirationsquellen für die Inneneinrichtung dienten unter anderem Murano, die Amalfiküste, das historische Venedig und die Weltmetropole New York.

Der hohe Standard setzt sich in allen Bereichen des Hotels fort, das mit Strandlage, einer großen Poolanlage sowie dem Gourmet-Restaurant Duca d'Aosta punktet. Als weitere Neuheit kommt ein komplett verglaster Indoor-Strand inklusive Bar-Service im ersten Stock hinzu, der Sonnetanken auch an kühlen Tagen ermöglicht. Auch Glamour-Urlaub gehört eben zum neuen Adria-Feeling dazu.

Bunte Familienferien im Hausboot

Familien jeder Ausprägung finden schließlich in Lignano einen – noch – Geheimtipp für ihre Ferien. Das neue Hausboot-Resort Marina Azzurra bringt Abwechslung in den

gewohnten Adriaurlaub. Am linken Flussufer des grün schimmernden Tagliamento erstreckt sich nur wenige Minuten per Rad vom privaten Strand das Marina Azzurra Resort mit seinen 89 zweistöckigen, fix verankerten Hausbooten im Flussbett, Hafenbecken und in der weitläufigen Gartenanlage.

Alle schwimmenden Wohneinheiten verfügen über ein Sonnendeck, zwei Schlafzimmer und eine ausziehbare Couch in der Wohnküche. Bis zu sechs Gäste finden so in den Unterkünften komfortabel Platz. Wer will, verpflegt sich selbst oder bucht die Mahlzeiten gleich dazu. Zentrum des Resorts ist das Emerald River Clubhouse, ein Schiff mit Restaurant und Sky Cocktailbar. Zur 120 Hektar großen Anlage gehören auch eine große Poollandschaft mit 450 Quadratmetern Wasserfläche und eigenem Kinderareal, Grill- und Sportplätze sowie ein Kanu- und Kajakverleih, um den Fluss und die Lagune zu entdecken. Mit einem Wort, die Urlaubs-Vielfalt an der Oberen Adria überrascht uns immer wieder ... ☺

Zum Weiterlesen

Links zu den Hotels und Regionen

- 🔗 <https://triest24.com>
- 🔗 www.turismofvg.it
- 🔗 www.rivieramax.eu
- 🔗 www.bibione.com
- 🔗 www.hotelsavoybeach.eu
- 🔗 www.etgroup.info
- 🔗 www.marinazzurraresort.com

Auszeit im Paradies: Im Anantara Dhigu Maldives Resort wird jede:r auf besondere Weise glücklich.



Wundervolle Insel-Welten

Wer wünscht sich das nicht: Arbeit, Alltag, Sorgen hinter sich zu lassen, einfach abzuschalten und die Batterien so richtig aufzuladen. Tauchen Sie mit uns ins Blau der Ferne ein und machen Sie ganz genau das ...

Text: Juliette O'Donovan

Reif für die Insel“, sang schon Austro-Popper Peter Cornelius. Offen blieb die Frage, welche Insel es denn genau sein soll, bitte ... Allein die Malediven haben 1.196 davon anzubieten. Na gut, nur 144 davon werden touristisch genutzt. Damit ist die Auswahl aber immer noch recht groß. Weiße Strände, Palmen, unendliche Weite des türkis farbigen Meeres ... Da kann die Entscheidung doch nicht so schwierig sein, oder?

Wir wählen das Anantara Dhigu Maldives Resort und landen mitten im Paradies. Eines können wir versprechen – hier erinnert nichts, aber auch schon gar nichts an das verhangene Wien,



in dem unser Flieger abhob. Die Sonne lacht uns an, als hätte sie nur darauf gewartet, uns freudig zu begrüßen. Und das macht sie auch noch um die Wette mit den Mitarbeiter:innen im Resort, die ihren Gästen jeden Wunsch förmlich von den Augen ablesen.

Paradiesisch: das Anantara Dhigu Maldives Resort

Ob in der Strandvilla oder in Überwasser-Suiten, im 5-Sterne-Resort & Spa wird jeder nach seinem Geschmack glücklich. Unser Tipp speziell für Familien sind die Family Beach Pool Villen. Hier wissen wir vor Begeisterung nicht, wo wir zuerst in das Urlaubsidyll eintauchen sollen – am Strand direkt vor der Tür der Villa oder im eigenen Pool.

So stellen wir auf Anhieb fest: Langweilig wird es hier ganz bestimmt nicht. Allein das Vaavu-Atoll südlich des Resorts ist einfach atemberaubend – schließlich bietet es einige der außergewöhnlichsten Schnorchel-Erlebnisse der Welt. Hier kann man aus unterschiedlichen Programmen wählen und Ammenhaie beob-

achten, zwischen farbigen Korallen tauchen oder einen Bootsausflug zu den Delfinen machen. Surf-Begeisterte sind hier ebenso im Paradies wie alle, die Wasserskifahren, Wake und Kneebording lieben.

Aber auch die Insel will von uns zu Fuß oder mit dem Fahrrad erkundet werden – schließlich hat auch sie einiges zu bieten. Wir schnuppern im Garten an den unterschiedlichen Pflanzenarten und Kräutern wie Thai Basil. Eine besondere Freude ist es, Xavier über den Weg zu laufen – dann gibt es nämlich frische Kokosnüsse direkt von der Palme.

Apropos Kulinarik: Im Resort gibt es drei Restaurants, in denen man speisen kann – wer Abwechslung sucht, macht per Boot-Shuttle einen Abstecher zum nahen Adults Only-Anantara Veli Maldives Resort mit seinen Restaurants. Unsere Empfehlung: lokale Früchte wie eine Mangostane zum Frühstück, zu Mittag einen lokalen Fisch und abends ein Curry. Dazu der herrliche Blick aufs Meer, was wollen wir mehr?

Das unendliche Blau begleitet uns auch im Spa, das direkt über

Ob schnorcheln oder mit den Delfinen schwimmen, die reiche Pflanzenwelt entdecken oder einfach entspannen – im Anantara Dhigu Maldives Resort ist alles möglich.



Impressionen von den Malediven, Informationen und Packages:



www.coracoraresorts.com



www.anantara.com/de/dhigu-maldives

dem Wasser erbaut wurde. Die Behandlungen stehen ganz in der Tradition der Region und helfen uns dabei, Körper, Geist und Seele wieder ganz ins Lot zu bringen.

Nur Du und das Meer: Cora Cora Maldives Resort

Noch nie haben wir uns der Weite des Ozeans so nah gefühlt wie hier: Die Villen des Cora Cora Maldives Resorts erstrecken sich direkt am Wasser, viele haben sogar einen eigenen Pool, die Beach Villen unmittelbaren Strandzugang – da fällt das Aufstehen morgens nicht schwer. Nicht umsonst ist „Freedom“ das Motto der Insel. Die Freiheit, jeden Tag genau das zu machen, wonach einem der Sinn steht, und die Schönheit dieses Paradieses voll auszukosten, macht uns das Abschalten wirklich einfach wie selten.

Eine Kokosnuss in der Hand, den Sand unter den Füßen, so lässt es sich leben. Haben wir genug gekillt und Lust auf Abenteuer, fahren wir eine Runde Jetski, machen einen Schnor-

chel-Ausflug, lernen Malen oder besuchen das hoteleigene Ethnographische Museum. Hier sind wir begeistert von der reichen Geschichte der Insel Raa Maamigli. Archäologische Funde rufen frühe Siedler in Erinnerung und machen die Vergangenheit allgegenwärtig.

Auch beim Essen rückt uns die Insel mit ihren Besonderheiten ein Stück näher. Wir lassen uns den Geschmack dieser Region und vieler anderer Gegenden der Welt auf der Zunge zergehen, dies ist nahezu den ganzen Tag über und dank des „Meal Plans“ auf All inclusive-Basis möglich.

Genüsse einer ganz anderen Art erleben wir im Moksha Spa Wellbeing Center. Schon die Behandlungsräume, zum Teil über dem Wasser, lassen uns den Alltagsvergessen. Ebenso die Anwendungen, die von den wohltuenden Methoden Asiens inspiriert sind. Ob Massagen, Aromatherapie, Packages für werdende Mamas oder speziell für Männer, Verjüngungsprogramme von Kopf bis Fuß oder Yoga – Relaxen kann ganz einfach sein ... 🧘



familienschatz.at

VON FAMILIEN FÜR FAMILIEN



NIE WIEDER ALLEIN!

Alles rund um ein
glückliches Leben
mit der Familie

-  *Informationen*
-  *Unterhaltung*
-  *Gewinnspiele*



SIE FINDEN UNS AUCH AUF:



www.familienschatz.at



Natürlich duftig

So geht gute Laune im Office oder Zuhause ganz einfach durch die Nase. Loops Stäbchen Diffuser loopsmoments.com



Vollkommen verführerisch

Sehnsucht nach dem Paradies mit blauer Seerose, Iris und Vanille. La Belle Paradise Garden Eau de Parfum.

jeanpaulgaultier.com

Nachhaltig praktisch

Besonders robust und dabei formschön: Mepal Vita Trinkflasche. mepal.com



Traumhaft pflegend

Sechs verschiedene 7-Tages-Ampullenkuren, designed vom Berliner Künstler Cevin Parker. Babor X Cevin Parker Ampoule Serum Concentrates.

at.babor.com



Wahrer Genuss

Kauvergnügen ohne Plastik, Palmöl oder hormonstörende Chemikalien. True Gum truegum.com

Frauen verdienen das gleiche Stück vom Kuchen!

Auch wenn wir bei IKEA den Gender Pay Gap bereits auf 0,64% senken konnten, ist das für uns kein Grund zu feiern. Denn Frauen sollen gleich viel vom Kuchen abbekommen! Daran arbeiten wir. Bis wir auf 0% sind.



0,64%
Gender Pay Gap.

#LebeSmårt



ARBEIT anders LEBEN



Job suchen, Life-Balance finden!

Bereit für
Veränderung?

Mehr erfahren:
dm-jobs.at

**Willkommen im dm dialogicum,
unserem Unternehmenssitz in Wals/Salzburg!**

Ob IT, Finanzen & Controlling, Marketing & Einkauf,
Expansion oder HR: Bei dm können Sie sich im Job
verwirklichen und zugleich Ihre persönliche Life-
Balance finden!

 Mein dm-App
 dm.at



HIER BIN ICH MENSCH
HIER KAUF ICH EIN