

# DIVERSITY GUIDE .AT

VORSPRUNG DURCH VIELFALT



IN ARBEIT,  
WIRTSCHAFT  
UND GESELLSCHAFT

25/1

# DIVERSITY GUIDE

25/1

Supported by



myAbility



Bertha von Suttner  
Privatuniversität St. Pölten



Die Kinderfreunde

**Vorsprung durch Vielfalt.**

In Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft.

# Feiern wir die Vielfalt!

Das Leben ist bunt und dynamisch – viel schöner als grau und statisch! Sind Sie auch dieser Meinung? Dann freuen Sie sich auf diese Ausgabe des Diversity Guides!

**D**iversität ist mehr als nur ein Schlagwort – es ist eine Lebenseinstellung, ein cleverer Managementansatz und vor allem eine starke politische Haltung. Wenn Menschen aus verschiedenen Kulturen und Communities geregelt zusammenkommen, mit ihren einzigartigen sozialen Hintergründen und Erfahrungen, schaffen wir ein Miteinander, das unser Bewusstsein schärft und soziale Sicherheit fördert. Soziale Sicherheit ist eines der wertvollsten Güter unserer Demokratie – sie macht unser Land lebenswert, zieht Investitionen an und stärkt unsere Gemeinschaft.

In diesem Guide werden Ihnen Persönlichkeiten, Organisationen und Unternehmen präsentiert, die mit ihren kreativen Ansätzen für einladende und inklusive Umgebungen sorgen. Lassen Sie sich inspirieren und packen wir es gemeinsam an, Barrieren abzubauen und Vielfalt zu feiern!

Das tun wir jedes Jahr auch mit dem Diversity Ball. Dieser verwandelt einen Abend in ein inklusives, möglichst barrierefreies Erlebnis. Zusammen mit den hier vorgestellten Good Practices bilden wir eine lebendige und aktive Diversity-Community. Lassen Sie sich anregen! ☺



**Monika Haider,**  
Ballmutter  
Diversity Ball

**Bleiben Sie  
am Ball!**



[www.diversityball.at](http://www.diversityball.at)

# An alle Leser:innen!

Diversity, Equity & Inclusion werden zunehmend in der Gesellschaft verankert. Dazu tragen auch die rechtlichen Rahmenbedingungen bei. Trotzdem ist noch viel zu tun – dabei will diese Ausgabe des Diversity Guides Anregung und Hilfestellung bieten.



**Marion Breiter-O'Donovan,**  
DiversityGuide.at  
Chefredakteurin

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



[diversityguide.at](https://diversityguide.at)

**D**iversity, wozu das denn? Brauchen wir das wirklich? Reden wir da von „ein paar Freaks“? So war vielerorts die Reaktion der Menschen in meiner kleinen Umfrage zur Idee eines Diversity Guides, als ich vor zwei Jahren mit der Vorbereitung startete. Inzwischen ist das Thema in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Viele Facetten müssen sich erst voll entfalten, aber wegzudiskutieren ist „Vielfalt“ mit den Diversity-Dimensionen Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion, sozialer Background, Behinderung und chronische Erkrankung nicht mehr. Wer genauer hinsieht, stellt auch schnell fest: Wir alle weisen einige der genannten Dimensionen auf – so bin ich beispielsweise eine Frau, über 50. Das macht in Arbeit und Gesellschaft immer wieder einen Unterschied ...

Zur Beseitigung der Auswirkungen Diversity – und der damit einhergehenden Ungerechtigkeiten – sollen Rechtsvorschriften beitragen, die nach und nach ausgeweitet werden. So ist die Wirtschaft mit Jahresbeginn 2025 zu einer erweiterten Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet. Diese gilt für weitere große Unternehmen und soll neben wirtschaftlichen Aspekten auch ökologische und soziale Faktoren in den Fokus der Wirtschaft rücken. Im nächsten Schritt müssen ab 1.1.2026 auch kleinere Unternehmen nachziehen.

Ist das Umdenken rechtlich verankert, ist der Boden aufbereitet. Damit er Früchte trägt, muss aber noch viel getan werden. Eine der Bemühungen für eine Diversity-bewusste Gesellschaft halten Sie in Händen – viel Vergnügen bei der Lektüre! ☺





**WienMobil**

Ein Service der Wiener Linien.

Echtzeitanzeigen und Ausweichmöglichkeiten:

# Schau, dass'd weiterkommst!

Wer im App-Store nach der WienMobil App schaut,  
kommt in Wien am schnellsten weiter.



Laden im  
**App Store**

JETZT BEI  
**Google Play**

WIENER LINIEN | WIEN ENERGIE | WIENER NETZE  
WIENER LOKALBANKEN | INIPARK | WIEN IT  
BESTATTUNG WIEN | FRIEDHOEF WIEN  
UPSTREAM MOBILITY | IMMOH | GWSG

WIENER STADTWERKE GRUPPE

Diversity  
**Looks**



8

**Worte**

Zwei Schriftsteller:innen kommen in der Mitte der Gesellschaft an.

14

**Schlüssel zum Herzen**

Omar Khir Alanam im Gespräch

Diversity  
**Management**



20

**Unconscious Bias**

Verzerrte Wahrnehmungen, Stereotypen, Vorurteile ... bei manchen von uns sind sie stärker, bei manchen schwächer. Was „Biases“ sind und wie man mit ihnen umgehen kann.

26

**Erste Schritte**

Wie wir die Ressource Vielfalt entdecken und für erfolgreiches Wirtschaften sowie für inspirierende Zusammenarbeit nutzen können.

Diversity  
**Best Practice**



32

**Wom(e)n@Hofer**

Der Lebensmittel-Discounter Hofer steht als Arbeitgeber von 12.000 Mitarbeiter:innen für zukunftssichere Karrierewege, Fairness, Chancengleichheit und Gleichberechtigung.

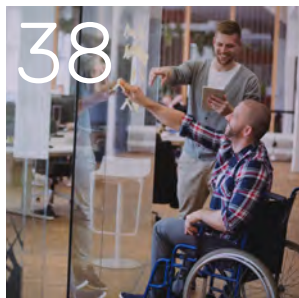
37

**Altern in Würde**

Als „Most Responsible Employer“ in der Kategorie „Umwelt- und Sozialbewusstsein“ konnte Glow25 überzeugen. Herzstück des Engagements ist das „Glow Purpose Projekt“ und die neue Foundation.



## Diversity People



38

40

### Traumjob gesucht!

Die Chancen für „vielfältige“ Kandidat:innen werden immer größer, erklärt Mag. Charlotte Eblinger-Mitterlechner. Aber wie geht man die Bewerbung am besten an?



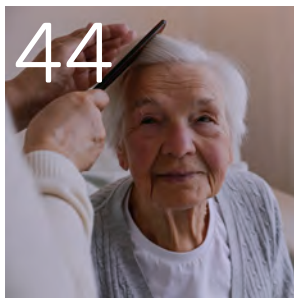
#### Cover:

Photography: Michael Dürr  
PhotoAssistance: Natalie Schiesswald  
Styling: Michael Dürr x Danijel Radic  
Make up / Hair: Katja Hofer  
Talents: Nora Aigner, Omar Khir Alanam  
Thanks / Location: HLMW9 Michelbeuern

#### IMPRESSUM:

**DiversityGuide** – Vorsprung durch Vielfalt in Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft  
**Medieninhaberin & Verlegerin:** MEDIENBÜRO Breiter-O'Donovan,  
Dr.<sup>in</sup> Marion Breiter-O'Donovan, Ludwig Höfnergasse 23, A-2340 Mödling,  
+43-676-731 70 77, office@medienbuero-breiter.at, www.medienbuero-breiter.at  
**Herausgeberin & Chefredakteurin:** Dr.<sup>in</sup> Marion Breiter-O'Donovan  
**Redaktion:** Juliette O'Donovan, Mag. Michael Strausz, Christoph Ebenhardt  
**Anzeigen:** Dr.<sup>in</sup> Marion Breiter-O'Donovan  
**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

## Diversity Service



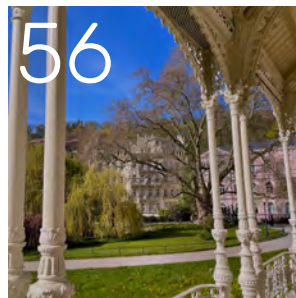
44

46

### Klare Sache!

Information, Beratung, Unterstützung, Diversity-Preise – unser vielfältiger Adressteil nennt Servicestellen und gibt Auskunft, was sich in Sachen DEI tut.

## Diversity Balance



56

58

### Bin dann mal weg!

Geheimtipp auf Rhodos

62

### Kraft des Wassers

Die Kurorte Techechiens

64

### Wir sind schön

Beauty ganz natürlich

66

### Lifestyle

Tipps für die Auszeit

**Offenlegung** gemäß § 25 Mediengesetz: [www.diversityguide.at/impressum](http://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 auszugswweisen Abdrucks, vorbehalten. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Medieninhabers unzulässig, dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikrofilmungen 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](mailto:office@medienbuero-breiter.at)





Strickkleid, schwarz: ECOALF  
Wollblazer, schwarz: ONEPOINTZERO  
Ecoalf Circular Edition

Photography: Michael Dürr  
PhotoAssistance: Natalie Schiesswald  
Styling: Michael Dürr x Danijel Radić  
Make up / Hair: Katja Hofer  
Talents: Nora Aigner, Omar Khir Alanam  
Thanks / Location: HLMW9 Michelbeuern



# WORTE

Sprache schlägt Brücken. Macht es uns möglich, unseren Platz in der Welt zu definieren. Die Poetin Nora Sophie Aigner konnte aufgrund des seltenen Eagle-Syndroms kaum sprechen. Der Autor, Dichter und Kabarettist Omar Khir Alanam kam 2014 als syrischer Flüchtling nach Österreich. Beide sind durch die Kraft der Worte in der Mitte der Gesellschaft angekommen.



Hemd (kurzarm),  
Hose, changierend  
lila/blau: HVALA ILIJA  
Cape, Seidenjersey,  
bedruckt, „TITAN-OIL“:  
RADIĆ / MORGER







Hemdkleid, braun-taupe: NEHERA  
Lederpumps, Lack und Lachs,  
dunkelgrau & natur: DANIJEL RADIĆ  
Creolen, Clips, gold: VINTAGE



Blazer, weiß: WENDY JIM  
Hemd, schwarz: VINTAGE  
Hose, Spiegelfolie: HVALA ILIJA





Schal, Wolle „20 EURO“:  
RADIĆ / MORGER  
Strickpullover wholegarment,  
BW, weiß: DANIJEL RADIĆ  
Hose, schwarz: HVALA ILIJA

# Schlüssel zum Herzen

Ohne Sprache gibt es kein Ankommen, keine Gemeinsamkeiten, kein Miteinander – Buchautor, Kabarettist und Coach Omar Khir Alanam ist vor über zehn Jahren aus Syrien geflüchtet. Heute erzählt er uns seine Geschichte und warum Worte für die Inklusion so wichtig sind.

Interview: Marion Breiter-O'Donovan

**Du hast viel erlebt – und trotzdem strahlst du starke positive Energie aus, machst Kabarett, hast bei den Dancing Stars mitgetanzt. Wie geht das?**

Vielleicht gerade deswegen ... Alles, was ich erlebt habe, hat mich erst zu dem gemacht, was ich heute bin. Es war auch eine bewusste Entscheidung, wie ich mit dem Erlebten umgegangen bin, mit den Schwierigkeiten, mit der Gewalt, dem Unschönen. Der Weg zu meinem heutigen Ich war ein Prozess der Versöhnung und so konnte ich meine Vergangenheit ins Positive verwandeln.

**Möchtest du uns etwas über deine Flucht nach Österreich erzählen?**

Ich bin aus Syrien weggegangen, weil ich als junger Mann nicht Teil der Gewaltmaschine sein wollte. Ich war nicht bereit auf Menschen zu schießen. Daher

habe ich mich bewusst dafür entschieden, auf mein damaliges Leben, auf meine Familie, Freunde, Arbeit zu verzichten. Zuerst ging ich in den Libanon. Nach acht Monaten bin ich in die Türkei geflogen. Irgendwann habe ich kapiert, dass ich hier nicht weiterkam. Ich wurde nicht als Mensch wahrgenommen und suchte einen Platz, wo ich in Frieden, Freiheit und Würde leben kann. Und dann saß ich mit 29 anderen Personen in einem Schlauchboot, das für sieben, acht Personen gemacht war. So kam ich im Jahr 2014 über Griechenland, das Mittelmeer und die Balkanroute nach Österreich, wo ich heute noch lebe.

**Was waren deine ersten Eindrücke, Wünsche und Träume, als du ankamst?**

Nun, es war Ende November, es war bitterkalt, ich stand da im Burgenland, in Turnschuhen,

**Menschen, die zu mir freundlich waren, die mich angelächelt haben, die mich einfach wahrgenommen haben, haben mir das Gefühl der Sicherheit gegeben, sie haben mir das Gefühl gegeben, dass ich dazugehöre.**

ohne Socken. Dann in Tirol sehr viele Berge, sehr viel Grün, landschaftlich war es das Paradies ... Auf dem Berg in Tirol, wo es nichts außer dem Flüchtlingsheim gab, dachte ich aber: Warum bin ich so weit weg von den Menschen?

Meine Wünsche damals waren ganz einfach: Leben, Normalität, Freunde. Von Tirol kam ich in die Steiermark, da habe ich nach drei Monaten begonnen nach Freunden zu suchen, Menschen kennenzulernen, Kontakte zu knüpfen. Es erwachte auch der Traum, auf Deutsch zu schreiben. Ich habe eine Geschichte und die will ich weitererzählen – das war eine sehr gute Motivation, um die Sprache zu erlernen ...

### **Du sprichst perfekt Deutsch. Welchen Stellenwert hat Sprache für dich?**

Sprache ist das wichtigste Werkzeug des Friedens. Wer Wörter kennt, braucht keine Schläge. Sprache ist unglaublich wichtig. Die Sprache – das sage ich auch immer in meinen Workshops oder Seminaren – ist der Schlüssel zu den Herzen, zum Ankommen, um mich hier mit meinen Mitmenschen zu verknüpfen. Ich rate immer, die Sprache zu lernen und sage: Tu das nicht für andere, tu das nicht für die Integration, weil es irgendjemand von dir verlangt, sondern tu das für dich. Als ich am Anfang – zwar noch gebrochenes – Deutsch gesprochen habe, haben die Leute doch anders auf mich reagiert, weil ich es versucht und mich interessiert gezeigt habe.



**Sprache ist das wichtigste Werkzeug des Friedens. Wer Wörter kennt, braucht keine Schläge.**

### **Was rätst Du Neu-Ankömmlingen in Österreich noch?**

Dass sich die Menschen nicht in ihrer Community einsperren, sondern ausbrechen, rausgehen, neugierig auf ihre Mitmenschen, Österreicher:innen sind. Manchmal schließt man sich durch eigene Unsicherheit aus, bevor einen die anderen ausschließen. Willst du dazugehören, warte nicht, dass jemand auf dich zukommt, sondern tue es selbst. Auch wenn du vielleicht fünf Schritte machen musst, damit dir jemand einen Schritt entgegenkommt.

**Ich thematisiere in meinen Workshops Geschlechterrollen, Gewalt, Sexismus, Ehre, Identität, Heimat, aber auch den Glauben an sich selbst. Ich darf viel mit Jugendlichen arbeiten, wofür ich sehr dankbar bin.**

**Lesen Sie  
das gesamte  
Interview mit  
Omar Khir Alanam**



[diversityguide.at/1119](https://diversityguide.at/1119)

**Der direkte  
Kontakt zu  
Omar Khir Alanam**



[omarkhiralanam.com](https://omarkhiralanam.com)

Okay, du bist geflüchtet, du hast deine Heimat verlassen, das ist alles schwierig. Aber vergiss nicht, dass du hier auch sehr viele Chancen und Möglichkeiten hast. Also sperre dich nicht in einer Opferrolle ein.

### **Du machst auch „Küchenkabarett“ – was ist das Verbindende daran?**

Ich koche sehr gerne – ja, arabische Männer können sehr, sehr gut kochen. Und ich stehe gerne auf der Bühne. Meine Solo-Programme sind eine Mischung aus Erzählen, Lesen, Performance und eben auch Kabarett oder Stand-Up Comedy. So hatte ich die Idee Küchenkabarett zu machen. Dabei unterhalte ich das Publikum

und bekoche es zugleich. 60 Leute sitzen an einer großen Tafel und es gibt 14 verschiedene Gerichte, die von mir und meinem Team gekocht werden. Wir bereiten aber nicht von jedem Gericht 60 Mahlzeiten zu, sondern von einem vielleicht zehn, vom nächsten 15 und von einem anderen 7 ... Das Ganze wird in der Tischmitte aufgetragen und es wird gemeinsam gegessen, geredet, gelacht. Ich biete dieses Format auch für die unterschiedlichsten Anlässe und Gruppen.

### **In deinen Büchern setzt du dich intensiv mit Österreich auseinander ...**

Österreich ist für mich ein buntes Land, in dem es sehr viele Möglichkeiten gibt. Ich habe aber das Gefühl, dass meine Mitmenschen das gar nicht mehr wahrnehmen oder wertschätzen. Viele sehen die Realität hier, auch was die Demokratie betrifft, als selbstverständlich an. Aber das ist es nicht, es ist tagtägliche Arbeit, wofür man die Stimme erheben soll. Und Demokratie bedeutet nicht nur, dass ich wählen darf, sondern viel mehr – wie die Anerkennung der Menschenrechte.

Es gibt aber auch sehr lustige Beschreibungen in meinen Büchern, wie etwa in „Sisi, Sex und Semmelknödel“. Ein Araber ergründet die österreichische Seele“. In allen meinen Büchern springe ich zwischen der arabischen/syrischen und der österreichischen Welt, zwischen meinem damaligen Ich und meinem jetzigen Ich. ☺

## **Omar Khir Alanam kurz & bündig**

### **3 Dinge, die Du in Österreich liebst?**

Aufgeklärte Menschen, den Akzent, den Schmäh

### **Was macht für dich Heimat aus?**

Nicht die Grenzen – Heimat ist ein Gefühl, Heimat ist da, wo ich eine Stimme habe. Ich konnte immer sprechen, aber eine Stimme habe ich erst hier in Österreich bekommen.

### **Was können Österreicher:innen und Araber:innen voneinander lernen?**

Araber:innen sagen, seid wärmer zueinander. Österreicher:innen würden sagen, ihr habt hier die Möglichkeit, ihr selbst zu sein, nutzt die Chance.

### **Was bedeuten Deine Poetry Slams für dich?**

Auf der Flucht war das Gedichte-Schreiben eine Methode des Überlebens. Das Schreiben hat mir geholfen anzukommen.





Amin Lukas Salzer © Daniela Lember



Valerie Sophie List © Karin Dreyer

## Studiengänge im Überblick

### **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.

## Stimmen aus dem Studium.

„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.**

**Vielfalt  
ist in der  
Gesellschaft  
immer  
schon da.**



[suttneruni.at/de/  
studium/paedagogik](https://suttneruni.at/de/studium/paedagogik)

Unter dem Leitmotiv ‚Der Mensch im Mittelpunkt‘ versteht sich die Bertha von Suttner Privatuniversität St. Pölten als Entwicklungsraum für die Gesellschaft der Zukunft. Die Studienbereiche Psychotherapie, Soziales, Pädagogik und 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 ihre Studienorganisation. Diese ist auf die Bedürfnisse von Berufstätigen und Personen mit Sorgereverpflichtungen ausgerichtet und besteht aus einem ausgewogenen Mix aus E-Learning und Präsenzeinheiten.  
**#MenschImMittelpunkt**

# DIVERSITY MANAGE- MENT

---

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.

## KR MMag. Beatrix Czipetits

**„Co-Pilotin“ hinsichtlich Strategieentwicklung, Transformation und Unternehmenskultur mit den Schwerpunkten Diversität sowie Vereinbarkeit von Familie & Beruf:** „Diversity Management ist ein wirtschaftlicher business case, der sich rechnet. Unternehmen mit Rahmenbedingungen und einer Unternehmenskultur, die Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichsten Merkmalen eine gute Arbeitsumgebung bietet, retournieren hohe Loyalität und Produktivität sowie eine hohe Anziehungskraft für weitere Top-Mitarbeiter:innen. In Zeiten des Arbeitskräftemangels ist das von unschätzbarem Wert.“



## Gerhard Wagner

**Diversitätsmanager, Wiener Stadtwerke-Gruppe:** „Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion sind schon lange keine reinen HR-Themen mehr. Mittlerweile wird immer deutlicher, dass es bei DEI um die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen geht. In einem sich zuspitzenden war for talent, einer Zeit zunehmender Komplexität und multipler Krisen und einer heterogener werdenden Gesellschaft ist ein strategisches DEI-Management unerlässlich. Für den Wirtschaftsstandort verspricht das mehr Resilienz, für Unternehmen Wettbewerbsvorteile, für die Gesellschaft mehr Zusammenhalt und für Einzelne Chancengleichheit und Teilhabe.“



## Justus Reichl

**Sonderbeauftragter für Nachhaltigkeit in der WKÖ:** „Mit der *Charta der Vielfalt* – einer seit 2010 bestehenden Initiative der Wirtschaftskammer Österreich und der Wirtschaftskammer Wien – setzen die unterzeichnenden Unternehmen ein Zeichen für die Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft. Denn die Förderung von Vielfalt ist nicht nur soziale Verantwortung, sie ist zugleich unverzichtbares Potential für die Wirtschaft: Mehr Vielfalt bedeutet mehr Talente und Erfahrungen, mehr Flexibilität und Sensibilität der Organisation, mehr Kreativität und Innovation – kurz: mehr Erfolg.“



# Wir alle haben sie...

Verzerrte Wahrnehmungen, Stereotypen, Vorurteile ... bei manchen von uns sind sie stärker, bei manchen schwächer ausgeprägt. Maciej Palucki erklärt, was sogenannte „Biases“ sind und wie man mit ihnen umgehen kann.

Gastkommentar



**Maciej Tadeusz Palucki**, Unternehmensberater für Diversity Management

Wir leben Diversität! „Diversity ist Teil unserer DNA“ „Vielfalt ist unsere Stärke“. In der europäischen Unternehmens- und Organisationslandschaft ist Diversität längst verankert. Gefühlt werden es täglich immer mehr Firmen, die sich mit Diversität beschäftigen (müssen).

Die Implementierung von Diversity, Equity & Inclusion (DEI) bleibt aber nach wie vor herausfordernd. Woran liegt das? Studien zeigen, dass es trotz eigener Verantwortlicher für die Themen in Unternehmen weiterhin sowohl an umfassendem Wissen als auch an Bewusstsein fehlt. Apropos Bewusstsein: Hier kommen die Biases ins Spiel.

## Was sind eigentlich Biases?

Biases haben wir alle. Denn täglich stehen tausende Entscheidungen an: Die allermeisten sind „einfach“ und werden von uns unbewusst getroffen. Die Gefahr dabei ist: Es kommt zu kognitiven Fehlern und Verzerrungen.

Anders ausgedrückt: Biases sind Abkürzungen, die auf unvollständigem Wissen beruhen. Zur Beruhigung: Niemand, wirklich niemand, kann von sich behaupten, vollständiges Wissen zu haben.

Biases sind ein Ergebnis unserer Sozialisation, unserer Herkunft, unseres Umfelds und unserer persönlichen Erfahrungen. Sind wir beispielsweise in einem Umfeld mit einem hohen sozioökonomischen Status und Bildungsniveau aufgewachsen, werden wir die Lebensrealitäten von Personen, die dieses Privileg nicht hatten, nicht entsprechend wahrnehmen können und diese eher diskriminieren (das äußert sich dann z.B. in Klassismus).

Solche verzerrten Wahrnehmungen führen zu den kognitiv geprägten Stereotypen und den emotional geprägten Vorurteilen. Stereotype sind unbewusste kognitive Verallgemeinerungen über eine soziale Gruppe. Als besonders hartnäckig erweisen sich dabei Gender Stereotypen, da sie neben der beschreibenden Ebe-



ne („Frauen sind empathisch“, „Männer sind Leader“) auch die vorschreibende Ebene beinhalten („Frauen sollen mitfühlend sein, Männer sollen ein Machtwort sprechen“). Von Vorurteilen sprechen wir dann, wenn Stereotype mit Emotionen und Wertungen / Hierarchisierungen aufgeladen werden und zu Diskriminierungen führen.

### Die Arten von Biases

Es gibt eine Vielzahl von Biases, weit mehr als 100. Hier einige Überlegungen zu zwei davon: dem Affinity Bias und dem Gender Bias. Der Affinity Bias kann auch mit dem bekannten Sprichwort „gleich und gleich gesellt sich gern“ beschrieben werden. Wir haben eine Affinität zu jenen Menschen, die uns ähneln (das nennt man Homophilie). Ihre Gesellschaft bevorzugen wir. Beispiele für bevorzugte soziale Gruppen sind etwa Herkunft, Hautfarbe oder Alter. Statt also problematische existierende Muster aufzubrechen, werden sie nachgebildet. Besonders im Bereich des

Recruitings zeigen sich die Folgen des Affinity Bias: Statt auf die Qualifikationen der Bewerber:innen zu achten, werden oft jene bevorzugt, die aufgrund gewisser sozialer Merkmale dem CEO oder einer Führungskraft ähneln.

Der Gender Bias ist eine Verzerrung über Geschlechterrollen. Allein in der Frage „Wer ist ein perfekter Leader?“ zeigt sich, wie wichtig eine inklusive und geschlechtersensible Sprache für unser Handeln ist. Wir leben immer noch in einer gebiasteten Gesellschaft, wo Geschlecht ein Platzanweiser ist. So stellen sich Fragen wie: Wie sieht eine ideale Führungskraft aus, wie ein:e Elementarpädagog:in und wie eine IT-Fachkraft?

**Wichtige Schritte in Richtung Diversität sind erstens Biases zu erkennen und zweitens an ihnen zu arbeiten.**

**Wir leben immer noch in einer gebiasteten Gesellschaft, wo Geschlecht ein Platzanweiser ist.**



**Der Affinity Bias kann auch mit dem bekannten Sprichwort „gleich und gleich gesellt sich gern“ beschrieben werden.**

**Hier geht es zum „Circle of Diversity“ von Maciej Tadeusz Palucki. Der Regelkreis zeigt, dass eine ganzheitliche Diversity-Reise nicht linear zu betrachten ist und dass einzelne Elemente stets ineinandergreifen und in Wechselwirkung zueinander treten.**



[diversityguide.at/1122](https://diversityguide.at/1122)

Sie merken, die verzerrten Bilder und Vorstellungen, die wir über Geschlecht haben, sind eingebrennt in unsere Gesellschaft – und damit auch in uns. Mit dem Sichtbarmachen jener Geschlechter, die wir ad hoc vielleicht nicht gleich mit einer bestimmten Profession in Verbindung bringen, können wir diese Biases nach und nach aufbrechen. Eine intersektionale, also verschränkte Sichtweise, die mehrere Dimensionen von Diversität wie etwa soziokulturelle Herkunft, Hautfarbe oder Alter mit Geschlecht verknüpft, ist wirkungsvoll, um Biases ganzheitlich zu reduzieren.

### Was tun gegen Biases?

Zuerst die gute Nachricht: Wir können Biases reduzieren, sobald wir sie kennen. Die schlechte Nachricht könnte lauten, dass es nicht den einen Knopf gibt, den ein Unternehmen drückt, damit

sich alle Prägungen in Luft auflösen und Entscheidungen frei von Biases getroffen werden. Der erste Impuls können Anti-Bias-Trainings sein. Hier gibt es allerdings oft die Annahme, dass eine zwei-stündige Intervention ausreicht, um Biases effektiv zu bekämpfen. Organisationen sind aber komplexe Systeme, deshalb ist ein zirkulärer Ansatz ratsam (siehe dazu den QR-Code zum „Circle of Diversity“).

Biases gehören zu uns. Aber wir können uns mit ihnen auseinandersetzen, uns ihrer bewusst werden. Konkret können wir in einen Dialog mit „anderen“ gehen, ihnen aktiv zuhören, wahrnehmen anstatt bewerten und kategorisieren. Hinterfragen wir unseren Medienkonsum und welche Kanäle wir abonnieren. Das Verlassen unserer Social Media-Biasen und das Erweitern unserer physischen Netzwerke trägt zu neuen Sichtweisen bei. Diversität beginnt bei uns selbst! 🌀

Unser DiversityGuide-Kolumnist stellt sich vor

## Über den Autor

**Maciej Tadeusz Palucki** (Pronomen: er/ihm) begleitet als Unternehmensberater (Palucki Diversity Consulting) Organisationen bei ihrer nachhaltigen Diversity Journey. Er ist Keynote Speaker in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und SDGs, lehrt an der TU Wien Gender- und Diversitätskompetenz. Zudem ist er als Referent für Gleichstellung, Gender und Diversität an der Universität für Weiterbildung Krems tätig. Weitere Infos: [www.palucki.at](http://www.palucki.at)



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](http://www.familienschatz.at)

# Flexible Karenzmodelle für Frauen

Viele kennen es: Die Pflege von Angehörigen kostet Kraft und lässt sich mit dem Job oft schwer vereinbaren. Karenzmanagement wird daher immer wichtiger, es trägt zur Gleichstellung der Geschlechter bei und ermöglicht flexible Arbeitsmodelle.

Gastkommentar



**Manuela Vollmann,** Vorstandsvorsitzende, Geschäftsführerin und Gründerin von ABZ\*AUSTRIA und Pionierin des Social Entrepreneurship

Annas Vater ist pflegebedürftig. Ihre Tochter möchte gerne bestmöglich für ihn sorgen – fühlt sich aber bald zwischen eigener Familie, Job und ihrem Elternteil hin- und hergerissen. Allen Anforderungen in dem vollen zeitlichen Umfang, den ihre Aufgaben eigentlich erfordern, zu managen, ist so gut wie unmöglich.

Ein effektives Karenzmanagement kann nicht nur für Anna und die zahlreichen anderen Frauen, die in einer ähnlichen Situation sind, Erleichterung bringen. Als Teil des Diversity-Managements hat es auch für Unternehmen langfristige Vorteile: Karenzmanagement reduziert

die unmittelbare Belastung der Mitarbeiter:innen und stärkt die Mitarbeiter:innenbindung, Zufriedenheit und Loyalität. Darüber hinaus trägt es zur Förderung von Diversity bei. Unternehmen, die flexible und unterstützende Maßnahmen anbieten, ermöglichen es Mitarbeitenden unterschiedlicher Hintergründe, berufliche und private Anforderungen besser zu vereinbaren. Dies fördert Chancengleichheit und schafft ein inklusives Arbeitsumfeld.

## Tool von ABZ\*AUSTRIA

Die ROADMAP\*NEUES ARBEITEN von ABZ\*AUSTRIA bietet eine





**Effektives Karenzmanagement als Teil des Diversity-Managements stärkt die Mitarbeiter:innenbindung, Zufriedenheit und Loyalität.**

praxisnahe Lösung für individuelle Lebenssituationen. Das Tool dient als webbasierte Informationsplattform, die alle relevanten Themenbereiche wie Pflegekarenz/Pflegeteilzeit, Elternkarenz/Elternteilzeit, Väterkarenz, Schwangerschaft, Wiedereinstieg, Bildungskarenz/Bildungsteilzeit und Homeoffice abdeckt. Es ist mehrsprachig verfügbar und ermöglicht Unternehmen, individuelle Anpassungen vorzunehmen.

So können Unternehmen die Belastung ihrer Mitarbeitenden reduzieren, ihre Mitarbeiter:in-

nenbindung stärken und einen Beitrag zu Zielen der Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführung (ESG) sowie zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) leisten. Damit werden soziale Nachhaltigkeit, die Erreichung von Gesundheit und Wohlergehen, Geschlechtergleichheit, menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum gefördert. Dies zeigt soziales Verantwortungsbewusstsein und stärkt die Position des Unternehmens als verantwortungsvolle:r Arbeitgeber:in. 🌱

**Alle Details zur  
ROADMAP\*NEUES  
ARBEITEN von  
ABZ\*AUSTRIA**



[www.abzaustria.at/de/  
angebote-unternehmen/  
roadmap-neues-arbeiten](http://www.abzaustria.at/de/angebote-unternehmen/roadmap-neues-arbeiten)

# Erste Schritte

Wie wir die Ressource Vielfalt entdecken – und für erfolgreiches Wirtschaften und inspirierende Zusammenarbeit nutzen können.

Text: Astrid G. Weinwurm-Wilhelm



## Astrid G. Weinwurm-Wilhelm

Mit ihrem Unternehmen Blickweisen unterstützt sie Organisationen dabei, die Ressource Vielfalt zu erkennen und sich weiterzuentwickeln. Ehrenamtlich engagiert sie sich für Pride Biz Austria und die Queer Business Women\*.

Der Einstieg in das Diversity Management kann für viele Organisationen, Schulen und Unternehmen eine Herausforderung darstellen. Besonders für kleine und mittlere Betriebe oder Institutionen, die sich mit begrenzten Ressourcen konfrontiert sehen, mag das Thema zunächst überwältigend erscheinen. Doch genau hier liegt der Schlüssel: Vielfalt in all ihren Facetten zu erkennen und gezielt zu fördern, ist nicht nur ein Zeichen gesellschaftlicher Verantwortung, sondern auch ein strategischer Vorteil. Es geht darum, Unterschiede nicht als Hürden, sondern als Bereicherung zu verstehen.

Diversity Management ist ein kontinuierlicher Prozess – er beginnt im Kleinen und wächst mit den Menschen und Strukturen, die ihn leben. Jeder Anfang mag schwer sein, aber jeder kleine Schritt kann Großes bewirken. Die ersten Schritte müssen nicht kompliziert oder ressourcenintensiv sein. Was zählt, ist das Bewusstsein, Vielfalt als Stärke zu begreifen und nachhaltige Veränderungen in der Organisationskultur zu fördern. Dies trägt nicht nur zu einer inklusiveren Arbeitsumgebung bei, sondern unterstützt auch das Wohlbefinden und die Zufriedenheit aller Beteiligten.

## Religiöse Vielfalt sehen – und nutzen

Wie religiöse Vielfalt zu besserer Planung und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen beiträgt.

## Schon gewusst?

Wir leben in einer diversen Gesellschaft. Menschen mit unterschiedlichen Kulturen, Religionen und Weltanschauung sind selbstverständlich Teil dieser Gesellschaft und unserer Arbeitswelt.

## Erste Schritte!

Der Interkulturelle Kalender (zB. der Stadt Wien) bietet eine Übersicht über Feiertage der Kulturen & Religionen. Gratulieren Sie Ihrem muslimischen Kollegen zum Zuckerfest oder Ihrer jüdischen Kollegin zum Pessachfest. Genauso, wie Sie anderen Kolleg:innen Frohe Weihnachten wünschen. Planen Sie Arbeits- und Schichtzeiten so, dass im Idealfall möglichst viele an den für sie wichtigen Feiertagen Urlaub nehmen können.



### **Ethnische Vielfalt als Mehrwert**

Wie wir sprachliche Vielfalt für Innovation und globale Vernetzung nutzen können.

#### **Schon gewusst?**

In Österreich leben Menschen mit unglaublichen Sprachkompetenzen. 2% der Bevölkerung sprechen eine der anerkannten sieben Minderheitensprachen (in Summe sind das rund 128.000), weitere 8% sprechen eine von neun ausgewählten weiteren Sprachen, die von vielen Menschen gesprochen werden (in Summe rund 676.000). Inwiefern wissen Sie über die Sprachkompetenzen Ihrer Belegschaft Bescheid? In welchen Unternehmensprozessen oder Dienstleistungsbereichen könnte das Wissen um die Sprachenvielfalt hilfreich sein?

#### **Erste Schritte!**

Haben Sie daran gedacht Beratungsleistungen auch in anderen Sprachen anzubieten? Nutzen Sie Ihre internen Plattformen, wie bspw. das Intranet dazu, Sprachkompetenzen Ihrer Mitarbeiter:innen sichtbar zu machen. Selbst wenn Sie keine Leistungen für Kund:innen in anderen Sprachen anbieten, ist es hilfreich, in einer globalisierten Welt sprachliche Feinheiten oder kulturelle Gepflogenheiten intern abzutesten.

### **„Mit dem Kopf durch die Wand!“**

Wie es uns gelingt, generationenübergreifend und auf Augenhöhe gut zusammenzuarbeiten.

#### **Schon gewusst?**

Den Generationen werden unterschiedliche Haltungen zu Arbeit und Leben zugeschrieben. Aktuell treffen die Gen Z (geboren ab 1997) auf die noch aktiven Babyboomer (\*1956-1965). Wir befinden uns in einer Zeit des Personalmanagements, weil die Gen Z so wesentlich kleiner ist. Organisationen wird es gelingen, Talente zu finden und zu halten, wenn sie sich mit dem Thema Diversity beschäftigen: auch der junge, gut ausgebildete Mann, der Teil der Mehrheitsgesellschaft ist, erwartet eine diversitätsorientierte Organisationskultur.

#### **Erste Schritte!**

Stellen Sie sicher, dass das Wissen der Babyboomer im Unternehmen bleibt und die jungen Generationen ihr Wissen v.a. zu Technologien an die Älteren weitergeben. Entwickeln Sie Bewusstsein, was Leadership heute umfasst und welche Bedeutung Partizipation, der Blick für das Ganze und Eigenverantwortung für Mitarbeiter:innen haben. Lernen voneinander – auf Augenhöhe – ist ein wichtiger Teil des notwendigen Mindsets.

### Ist das nicht Privatsache?

Über sexuelle Orientierung & Geschlechtervielfalt im Arbeitskontext.

### Schon gewusst?

5-10% der Weltbevölkerung sind nicht-heterosexuell. In Österreich sind das rund 890.000 Personen. Menschen aus der LGBTIQ+ Community sind in allen Branchen & Hierarchieebenen anzutreffen. Sie sind potenzielle Mitarbeiter:innen und Kund:innen.

### Behindert ist, wer behindert wird.

Wie wir die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmen voranbringen.

### Schon gewusst?

In Österreich leben 765.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter mit einer Beeinträchtigung. Vielen wird der Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert oder verunmöglichlicht. Aber in jedem Betrieb gibt es Aufgaben, die eine Person im Rollstuhl, eine blinde, gehörlose oder autistische Person ausüben kann, ohne dass es investitionsintensiver Anpassungen bedarf.

### Erste Schritte!

Wenden Sie sich an Sozialunternehmen, z.B. myability.jobs, Specialisterne oder NEBA, um mit diesen über Personaldienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zu sprechen: setzen Sie Menschen mit Behinderungen in Ihrem Unternehmen als wertvolle Mitarbeiter:innen ein. Reflektieren Sie, inwieweit Ihre Produkte und Dienstleistungen barrierearm sind und definieren Sie, was es braucht, um Menschen mit Behinderungen als Kund:innen zu gewinnen.

### Erste Schritte!

Denken Sie in ihrer internen Kommunikation, aber auch im Marketing und Werbung daran, dass es nicht nur heterosexuelle Menschen gibt. Werden bspw. in der Bildsprache auch gleichgeschlechtliche Paare oder Regenbogenfamilien gezeigt, wird die Lebensrealität von rund 10% der Bevölkerung berücksichtigt. Fragen Sie in informellen Gesprächen über das Privatleben nicht „automatisch“ nach dem Ehemann oder der Ehefrau.

### Jenseits von Geschlechterklischees

Wie wir dazu beitragen, Geschlechtergerechtigkeit in der Organisation voranzubringen.

### Schon gewusst?

Die Vereinbarkeitsfrage wird nach wie vor als „Frauenfrage“ gedacht. Aber: Nicht nur Mütter haben Kinder, sondern auch Väter. Hier ist die Politik gefragt. Bis es soweit ist, können Organisationen dazu beitragen, veraltete Rollenmodelle aufzuweichen und Gleichstellung der Geschlechter zu unterstützen.

### Erste Schritte!

Die jungen Generationen erheben Anspruch auf flexible Arbeitszeiten und Remote Work. Unterstützen Sie Väter darin, den Papamonat in Anspruch zu nehmen, sowie väterliche Elternteilzeit. Tragen Sie zu einer höheren Arbeitszufriedenheit bei, indem Sie verschiedene Arbeitszeitmodelle anbieten und die Vereinbarkeit als Ziel für Gleichstellung anerkennen. Ermutigen Sie Karenzrückkehrer:innen und Teilzeitbeschäftigten auch Führen in Teilzeit. (Job-Sharing Modelle funktionieren auch für Top-Jobs sehr gut.)



Senior Quality ist seit kurzem auch in Oberösterreich.

# Eine Frage des Alters?

Geschlecht und Herkunft sind Faktoren, die in Zusammenhang mit Diversität in aller Munde sind. Aber welche Rolle spielt das Alter – vor allem in Hinsicht auf Jobs und berufliche Perspektiven? Senior Quality, die Jobplattform für Menschen 45plus, gibt Antworten.

Gastkommentar

Da haben wir den Salat oder mit den Worten der HR-Expertin Pamela Rath: „Dem Alter wird wenig Aufmerksamkeit geschenkt, weil man nicht wahrnimmt oder wahrnehmen will, dass da tatsächlich Diskriminierung stattfindet.“ Mit diesen Worten eröffnete sie kürzlich den Senior Quality-Workshop „Altersdiversität als Erfolgsfaktor“.

Weiters zeigte Rath die Fallen im Alltag und Recruiting, sprich Mikroaggressionen und Abkürzungen des Gehirns, auf. „Der/die will ja nur mehr die letzten Jahre bis zur Pension absitzen“, „Der/Die war 15 Jahre Führungskraft, und lässt sich nix mehr sagen!“. Phrasen, die uns im Alltag vielleicht nicht auffallen, im Recruiting aber weitreichende Folgen haben.

## Altersdiskriminierung ab 50

In Form von World Cafés analysierten die Workshop-Teilnehmer:innen Lebensläufe. Dabei wurden unconscious bias (unbewusste Annahmen) anhand des Werdegangs bewusst angesprochen und diskutiert.

Laut aktuellen SORA-Studien beginnt Altersdiskriminierung spätestens mit 50 Jahren. Der Workshop ist eines der vielen Tools von Senior Quality, die Stärken von „älteren“ Arbeitssuchenden und Mitarbeiter:innen sichtbar zu machen. Als Lobby für Senior Experts 45 plus zeigt Senior Quality Unternehmen, welchen Wert diese Zielgruppe in Teams haben kann. Diversität ist eben doch auch eine Frage des Alters. 🌐

Zum Artikel  
„Stolpersteine  
im Recruiting“:



[seniorquality.at/blog/generationengerechte-arbeitswelt/stolpersteine-im-recruiting](https://seniorquality.at/blog/generationengerechte-arbeitswelt/stolpersteine-im-recruiting)

Weitere  
Informationen:



[www.seniorquality.at](https://www.seniorquality.at)



# 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.

## Michael Paterno

**BILLA Vorstand:** „Die Menschen der REWE Group kommen aus mehr als 100 Nationen, haben unterschiedliche soziale oder kulturelle Hintergründe, verschiedene sexuelle Orientierungen, Geschlechter oder Behinderungen. Diese Vielfalt sorgt für facettenreiche Perspektiven und Erfahrungen, die uns zu einem offenen Arbeitgeber machen. Gemeinsam ist es uns ein Anliegen, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich alle gerne einbringen und entfalten wollen. Für uns als Unternehmen bedeutet das, potentielle Vorurteile anzusprechen und ein respektvolles Miteinander zu schaffen sowie laufend sicherzustellen.“



## Mag. Elisabeth Overbeeke

**SK Rapid Diversitätsmanagement und Nachhaltigkeit** „Immer mehr Sportvereine erkennen, dass Vielfalt nicht nur im Sinne der Internationalität den sportlichen Erfolg fördert. Seit über einem Jahrzehnt ist „Offenheit“ im Leitbild des SK Rapid fest verankert, denn menschliche Vielfalt ist der Motor unseres Erfolgs. Unser Diversitätsmanagement befasst sich mit Vielfalt im weiteren Sinn und zielt darauf ab, dass sich alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebensweise bei uns zugehörig fühlen und einen wertvollen Beitrag leisten können. Der SK Rapid besitzt als größter Fußballverein Österreichs eine Vorbildfunktion und möchte seine Strahlkraft nutzen, um einen nachhaltigen Beitrag zu Diversität und Inklusion im Fußball generell zu leisten und ein inklusives und offenes Weltbild von innen nach außen sichtbar und spürbar zu machen.“

# Wom(e)n@Hofer

Der Lebensmittel-Discounter Hofer steht als Arbeitgeber von 12.000 Mitarbeiter:innen nicht nur für zukunftsichere Karrierewege, sondern auch für Fairness, Chancengleichheit und Gleichberechtigung. HR-Managerin und Diversitätsbeauftragte Bettina Hauser über Inklusion und Diversität als Eckpfeiler der Unternehmensphilosophie.

Text: Michael Strausz



**Bettina Hauser,**  
HR-Managerin  
und Diversitäts-  
beauftragte bei  
Hofer

„Wir sind laufend auf der Suche nach motivierten Ein-, Auf- und Umsteiger:innen, vor allem in den Bereichen Verkauf und Logistik. Derzeit sind rund 1.600 Stellen in allen Unternehmensbereichen zu vergeben“, macht die gebürtige Tirolerin und Personalabteilungsleiterin Bettina Hauser zu Beginn des Gesprächs Werbung in eigener Sache.

„Die freien Arbeitsplätze werden anhand der dafür erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse objektiv besetzt. Bei potentiellen Bewerber:innen achten die Personalverantwortlichen im Bewerbungsgespräch auf Teamfähigkeit und Begeisterung für den neuen Arbeitsplatz sowie auf soziale Kompetenz.“ Im Aufnahmegespräch sollten die Bewerber auch kritische Fragen stellen, denn dies sei die einzige Möglichkeit, um

herauszufinden, ob sich die Erwartungen von Bewerber:in und künftigem Arbeitgeber decken.

„Uns überzeugen Charaktere, die loslegen möchten, engagiert sind und Herausforderungen als Motivation nutzen. Die regelmäßigen Diversitäts-Trainings für das Recruiting-Team stellen die Chancengleichheit beim Bewerbungsprozess sicher. 2023 wurde eine Trainingsinitiative mit dem Schwerpunkt Diversität und Inklusion ins Leben gerufen, um bis Ende 2024 alle Mitarbeiter:innen vom Top-Management bis zur Teilzeitkraft in diesem Themenbereich zu schulen und ein gemeinsames Verständnis zu erzielen“, betont Hauser. Zusätzlich arbeitet Hofer seit zwei Jahren mit einem externen Berater zusammen, um die weiteren Entwicklungsschritte in diesem Bereich für die kom-



Ziel ist es über alle Positionen hinweg passende Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen und ihre Stärken bestmöglich einsetzen können.

menden Jahre zu definieren. Ein aktueller Schwerpunkt liegt vorerst auf Geschlecht und Herkunft, da diese Bereiche durch den hohen weiblichen Mitarbeiterstand aus über 70 Nationen einen hohen Stellenwert einnehmen.

### **Erfahrungs-Austausch**

Zu Hofer S/E zählen auch Aldi Suisse, Hofer Slowenien, Aldi Ungarn und Aldi Italien. Dank der regelmäßigen Abstimmungen mit den Konzern-Kollegen kann Hofer Österreich viele diverse Erfahrungen sammeln und gemeinsames Wissen austauschen, was zur Entwicklung und Umsetzung von Diversity-Zielen einen wichtigen Beitrag leistet.

„Mit einem Frauenanteil von 77 Prozent, davon stolzen 63 Prozent in Führungspositionen, be-

weist Hofer, dass Chancen- und Einkommensgleichheit sowie besondere Förderungen für Mitarbeiter:innen als Teil der Kultur gelebte Praxis darstellt“, betont Hauser. Hofer achte auf die Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie sowie das berufliche Vorkommen der Frauen. Individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle bilden die Basis und zählen gepaart mit fairen, attraktiven und transparenten Gehaltspaketen zu den Grundpfeilern der Personalpolitik.

Mit „Wom(e)n @ HOFER“ widmet sich eine eigene Fokusgruppe im Hofer Headquarter dem Thema. „Die Gruppe von Frauen und Männern beschäftigt sich mit brennenden Fragen wie innerbetriebliche Frauenförderung und Gleichstellung. Wir sind stolz darauf, dass wir für unsere Be-



**Regelmäßige Diversitäts-Trainings für das Recruiting-Team stellen die Chancengleichheit im Bewerbungsprozess sicher.**

**Wie bei Hofer Job, Familie und Freizeit in Balance kommen**



[diversityguide.at/1129](https://diversityguide.at/1129)

mühungen im Bereich der Gleichstellung im Mai 2024 ein weiteres Mal das equaliA-Gütesiegel des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, das drei Jahre lang gültig ist, erhalten haben“, so Hauser nicht ohne Stolz. equaliA prämiiert Unternehmen und Organisationen, die Frauen innerbetrieblich fördern, für Geschlechtergerechtigkeit innerhalb des Betriebes sorgen und auch Frauenkarrieren unterstützen und die berufliche Gleichstellung beider Geschlechter sichtbar machen.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung liegt Hofer ebenfalls besonders am Herzen. „Es würde uns daher freuen, künftig die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderung – circa 500 Stellen – erfüllen zu können. Aktuell arbeiten wir daran zu evaluieren, welche Voraussetzungen wir schaffen müssen, um Bewerbungen von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen – wie zum Beispiel hinsichtlich unserer Standortanbindung, die

eine Herausforderung darstellt. Wir haben hier auch bereits mit externen Unternehmen zusammengearbeitet, da wir gerne weitere Potentiale ausschöpfen möchten.“

**Flexible Arbeitszeitmodelle**

„Ziel ist es über alle Positionen hinweg passende Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen und ihre Stärken bestmöglich einsetzen können. Dazu zählen auch unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle“, erzählt Hauser. Speziell im Verkauf werden die interessanten Teilzeitmodelle oder die Option, die Tätigkeiten als Samstags- oder Nebenjob auszuüben, häufig in Anspruch genommen. Ebenso stehen den Hofer-Mitarbeiter:innen in den zentralen Bereichen flexible Arbeitszeitmodelle, verschiedene Teilzeioptionen, Gleitzeit- und Homeoffice-Möglichkeiten oder auch die Wahl einer längeren bezahlten Auszeit in Form eines Sabbaticals offen.

Mit der Unterzeichnung der UN Women's Empowerment Principles (WEP) verpflichtet sich Hofer seit 2023, die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu gewährleisten und voranzutreiben. Diese Grundsätze basieren auf internationalen Arbeits- und Menschenrechtsnormen und appellieren an die Unternehmensverantwortung, sich für Gleichstellung und Stärkung der Rolle von Mitarbeiter:innen einzusetzen. ☺



Der Stiftungsvorstand der Glow Foundation (v. li. n. re.):  
Ulrike Koschwitz, Rafael Frenk, Lavinia Steinfels

# Altern in Würde

Die ZEIT und Kununu verleihen auch 2025 den „Most Responsible Employer“. In der Kategorie „Umwelt- und Sozialbewusstsein“, konnte Glow25, Well-Aging-Experte und Hersteller von Kollagen-Produkten, besonders überzeugen.

Text: Priska Reich

Glow25 verdankt seine gute Platzierung einer bewussten Unternehmensphilosophie. Rafael Frenk, Mitgründer und CEO, erklärt: „Unser schnelles Wachstum und der Erfolg haben uns von Anfang an dazu bewegt, etwas an die Gesellschaft zurückzugeben.“

Seit 2022 spendet das Unternehmen jährlich € 10.000 an gemeinnützige Organisationen. Das „Glow Purpose Projekt“ fokussiert sich heute auf ein Altern in Würde, insbesondere für Frauen und marginalisierte Gruppen, die durch das Rentensystem benachteiligt werden.

Um langfristige Spenden unabhängig vom Unternehmenserfolg zu sichern, gibt Glow25 die Gründung der Glow Foundation bekannt. Diese wird als Treuhandstiftung von Michael Rheindorf verwaltet, während Glow25 den

inhaltlichen Teil übernimmt. Im Stiftungsvorstand sitzen Rafael Frenk, Ulrike Koschwitz und Lavinia Steinfels, die die Gründung maßgeblich vorangetrieben hat.

„Uns ist bewusst, dass Kollagen allein nicht ausreicht, um im Alter zu strahlen“, erklärt Lavinia Steinfels. „Es braucht finanzielle Sicherheit, einen Sinn im Alltag und Gemeinschaft. In diesen Bereichen gibt es gesellschaftlich noch viel zu tun.“

Zukünftig plant die Glow Foundation Spenden-Galas und Schirmherrschaften prominenter Persönlichkeiten. Kundinnen von Glow25 können sich zukünftig über ein Sondergremium aktiv einbringen.

Akademiker:innen verschiedener Disziplinen können in einem Fachbeirat ihre wissenschaftliche Expertise beitragen. ☺

**Die Glow Foundation bietet eine Plattform, um aktiv eine gerechtere Zukunft zu gestalten.**

**Lesen Sie mehr über die Glow Foundation:**



[foundation.glow25.de](https://foundation.glow25.de)

# Perfect Match

Wer sagt, dass Frauen in der IT-Welt nichts verloren hätten? Das Gegenteil ist der Fall, meint WienIT-Geschäftsführerin Mag. Eva Schwarzl. Wir haben mit ihr über Frauen-Power und andere Facetten der Vielfalt gesprochen.

Interview: Marion Breiter-O'Donovan

**»Eine weibliche Geschäftsführung ist und kann auch Role Model sein – Frauen sind in der IT richtig und machen einen super Job.«**

**Vielfalt ist der WienIT als dem digitalen „Backbone“ der Wiener Stadtwerke-Gruppe ein Anliegen – wie äußert sie sich?**

Unser Team bei WienIT ist sehr bunt. Wir beschäftigen rund 650 Mitarbeiter:innen aus 25 Nationen – Tendenz steigend. Der Frauenanteil im Top-Management liegt bei rund 50 Prozent. Wir haben Mitarbeiter:innen an Bord, die schon seit Tag 1 dabei sind, aber auch viele Neu- und Quereinsteiger:innen. Gemeinsam bündeln wir langjähriges Know-how mit neuem Input von außen. So können wir unsere Geschäftskunden – das sind die Betriebe der Wiener Stadtwerke-Gruppe wie etwa Wien Energie, Wiener Linien, Bestattung & Friedhöfe und viele mehr – bestmöglich servieren. Durch die unterschiedlichen Branchen unserer Kunden sind auch die Aufgabenbereiche, Anforderungen und Technologien sehr abwechslungsreich.

**Seit wann setzen Sie verstärkt auf weibliche Mitarbeitende?**

Wir haben in den letzten sieben bis acht Jahren den Frauenanteil deutlich erhöht, aktuell ist ungefähr ein Drittel unserer Belegschaft weiblich. Unser Wachstum mit einer Verdoppelung der Mitarbeiter:innen-Anzahl hat in den letzten Jahren verstärkt Frauen in das Unternehmen gebracht. Eine weibliche Geschäftsführung ist und kann auch Role Model sein – Frauen sind in der IT richtig und machen einen super Job. Wir arbeiten zudem aktiv daran, Frauen und Diversität in der IT sichtbar zu machen. Wir zeigen Karriere- und Entwicklungswege auf und suchen den Austausch mit Studierenden, Expert:innen, Leader:innen ...

**Welche Bedeutung hat die Inklusion von Frauen? Frau und Technik – „spießt“ sich das wirklich?**

Interessanterweise haben Frauen ja seit Anbeginn die IT geformt, wie etwa Ada Lovelace, Grace Hopper oder Margaret Hamilton. Ich sage vielmehr: Frauen und Technik sind das „Perfect Match“. Mehr Vielfalt in der IT bedeutet mehr Innovationskraft und Kreativität, sie stärkt die Mitarbeiter:innen-Bindung und das Teamgefüge und führt zu größeren Erfolgen. Die IT braucht Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven, die ein breiteres Spektrum an Wissen und Fähigkeiten einbringen. Zudem sind die Rahmenbedingungen – wie etwa flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, ortsunabhängig zu arbeiten – ideal für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### Welche weiteren Diversity-Dimensionen werden bei WienIT insbesondere berücksichtigt?

In der gesamten Wiener Stadtwerke-Gruppe hat Vielfalt einen hohen Stellenwert. Im Rahmen unserer WienIT-Strategie zu „Nachhaltigkeit & ESG“ ist der Bereich „Kultur und Diversität“ ein fester Bestandteil unseres Tuns. Das monitoren und reporten wir auch. Es gibt ein Vielfaltsgremium, in dem Diversity-Themen gemeinsam entlang aller Dimensionen vorangetrieben werden. Aber ich finde, es lassen sich hier keine scharfen „Grenzen“ zwischen den Diversity-Dimensionen ziehen, welche wir mehr berücksichtigen oder weniger. Vielfalt betrifft uns alle und deswegen ist ein offener, wertschätzender Umgang miteinander essenziell.



**Diversität ist nicht nur Treiberin in der IT, sie formt Innovation und Teamspirit.**

### Warum ist Vielfalt gerade für ein Unternehmen im Umfeld der Stadt Wien so relevant?

Der urbane Raum und Städte wie Wien sind vielfältig und bunt. Umso wichtiger ist es, dass sich diese Vielfalt auch in den analogen und digitalen Services widerspiegelt – für ein inklusives Miteinander. Bei IT geht's nie nur um die Technologie, es geht immer um den Menschen. Barrierefreiheit ist hier beispielweise ein wichtiges Thema. Wir setzen uns auch stark für die Smart City Wien ein. Wenn Städte immer smarter werden, muss die Vielfalt auch in den digitalen Systemen oder bei Themen wie Künstliche Intelligenz ersichtlich sein und sich in den Lebenswelten widerspiegeln. So möchten wir Wien noch I(i)ebenswerter gestalten. 🌐

»Herkunft, Geschlecht, Alter, Fähigkeiten – unsere Teams sind breit aufgestellt, das macht auch unsere Kultur aus.«

Wie bei WienIT bunte Teams die Kreativität fördern



[diversityguide.at/1127](https://diversityguide.at/1127)



# 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.

## Charlotte Hager

**Change Forscherin & GF comrecon research for change:** „Sprache prägt unser Denken und Handeln. Sie entscheidet, ob wir Akzeptanz fördern oder lediglich Toleranz praktizieren. Toleranz duldet, Akzeptanz anerkennt Vielfalt als wertvoll. Im Unternehmenskontext sollten wir unsere Sprache bewusst inklusiv gestalten, um Zugehörigkeit zu fördern. Trennende Begriffe müssen hinterfragt und durch eine wertschätzende Sprache ersetzt werden. So schaffen wir Räume, in denen sich alle gehört und respektiert fühlen. Sprache ist der Schlüssel und die Basis, um echte Akzeptanz und gelebte Diversität zu ermöglichen.“



## Candy Licious

**Dragqueen, Speakerin, LGBTIQ-Expertin, Sexualpädagogin, Moderatorin:** „Vielfalt ist Leben, die Welt ist vielfältig – wir sind alle vielfältig, da kein Mensch gleich ist wie der andere. Dies zu erkennen und zu sehen, welche Gemeinschaften aus Vielfalt entstehen können, ist für mich immer das schönste Gefühl. Die Erde besteht aus so vielen unterschiedlichen Facetten, dass wir Vielfalt ständig erleben. Umso wichtiger ist es, dass wir es auch sehen und leben.“

## Corinna Links

**Geschäftsführerin des Spielwarenunternehmens Kindsgut:** „Gelebte Diversity liegt in der Kindsgut DNA. Für uns beginnt Gleichberechtigung bereits im Kinderzimmer und es ist uns daher eine Herzensangelegenheit, Kinderzimmer nicht nur mit unseren Uni-sex-Produkten bunter zu machen, sondern mit unserer Initiative "Farben sind für alle da" auch für eine gerechtere Welt von morgen zu sorgen. Als Unternehmen haben auch wir eine gesellschaftliche Verantwortung, die wir für positive Veränderung nutzen möchten!“



# Traumjob gesucht

Die Chancen für „vielfältige“ Kandidat:innen werden immer größer, erklärt Mag. Charlotte Eblinger-Mitterlechner, MSc, Eblinger & Partner Personal- und Managementberatung. Aber wie geht man die Bewerbung am besten an?

Interview: Marion Breiter-O'Donovan

## Woran erkenne ich als Jobsuchende:r, ob ein Unternehmen das Richtige für mich ist?

Als Jobsuchende:r habe ich mehrere Quellen, um herauszufinden, ob ein Unternehmen das Richtige für mich ist: das Stelleninserat, die Unternehmens-Website, das Vorstellungsgespräch. Bei jedem dieser Touchpoints kann ich nach Keywords suchen, die meinen Werten und Zielen entsprechen, beim Vorstellungsgespräch kann ich gezielt danach fragen. Findet das Vorstellungsgespräch in den Räumlichkeiten des Unternehmens statt, kann ich auch vor Ort checken, ob ich mich dort wohlfühlen würde. Manchmal ergibt sich auch die Gelegenheit mit Mitarbeitenden des Unternehmens, die nicht am Bewerbungsprozess beteiligt sind, zu sprechen und so herauszufinden, ob es klickt. Generell gilt: viele Fragen stellen, um herauszufinden, ob ich mit dem Job und dem Unternehmen zusammenpasse. Auch „unbequeme“ Fragen stellen (vielleicht erst am Ende des

Bewerbungsprozesses, aber auf jeden Fall vor der Unterschrift auf dem Dienstvertrag).

## Anhand welcher Kriterien kann ich die Einstellung eines Unternehmens hinsichtlich Diversity, Equity & Inclusion erkennen?

Sowohl Unternehmenswebseiten als auch Stelleninserate verraten die Einstellung eines Unternehmens hinsichtlich Diversity, Equity & Inclusion. Ob die Darstellung nach außen mit der Realität übereinstimmt, kann man auf kununu.at überprüfen. Auch in Bezug auf DE&I gilt, Mitarbeitende zu fragen, ob die Einstellung des Unternehmens auch wirklich gelebt wird. Der Realitätscheck gelingt meistens nur, wenn man von irgendwem ohne Hidden Agenda eine ehrliche Antwort erhält. Sollte die Einstellung eines Unternehmens hinsichtlich Diversity, Equity & Inclusion für Sie das Nummer 1 Kriterium sein, bitte dies unbedingt im Vorstellungsgespräch erwähnen. Dann sind auch Recruiter und Vorgesetzte



**Mag. Charlotte Eblinger-Mitterlechner, MSc,**  
Geschäftsführung  
Eblinger & Partner  
Personal- und Managementberatung



Diversity Recruiting setzt auf Vielfalt als Chance. Das können Bewerber:innen für sich nutzen.

sehr oft bereit, ehrlich Auskunft zu geben, um zu vermeiden, dass der:die neue Mitarbeiter:in aus Enttäuschung das Unternehmen bald wieder verlässt.

### **Was sollte meine Bewerbung unbedingt beinhalten und worauf sollte ich besser verzichten?**

State of the art sind Bewerbungen, die Fakten wie Ausbildung und berufliche Stationen aufzählen. Ganz verzichten kann man heute auf den Familienstand, das Geburtsdatum, das Religionsbekenntnis. Hier ist das Potential, diskriminiert zu werden, zu groß. Die Aufzählung von Stärken

kann dabei sein, muss aber nicht. Beim Foto scheiden sich noch die Geister. In den USA ist es seit langem aus dem CV raus, bei uns ist es noch stark verbreitet. Entscheiden Sie selbst, wie Sie sich darstellen wollen und ob es Ihnen wichtig ist.

### **Wie wichtig ist Authentizität bei einer Bewerbung und wie vermittele ich diese?**

Authentizität ist sehr wichtig, wobei jede:r darunter etwas anderes versteht. Eine Bewerbung ist keine Situation für Understatement. Ehrlich, aber auch motiviert und selbstbewusst sollte man sich darstellen. Zweifel über die

**Sowohl Unternehmenswebseiten als auch Stelleninserate verraten die Einstellung eines Unternehmens hinsichtlich Diversity, Equity & Inclusion.**



**Rat der Expertin:**  
**„Sollten Sie einer unterrepräsentierten Gruppe angehören, „verkaufen“ Sie sich als gutes Match für ein vielfältiges Team.“**

Qualifikation offen zu äußern, ist ok, aber wer zu unsicher auftritt, wird den Job nicht bekommen. Wer lügt oder sich falsch darstellt, muss damit rechnen, dass die Wahrheit früher oder später ans Licht kommt und mit dem Jobverlust einhergeht. Langfristig wird sich das auch herumsprechen, dass Sie nicht in der Lage sind, sind realistisch und ehrlich zu präsentieren.

**Wenn mir abgesagt wird – was darf ich erwarten? In welcher Form sollte das passieren?**

Sie dürfen erwarten, schriftlich oder mündlich über eine Absage informiert zu werden. Die Gründe für eine Absage werden selten genannt. Auch auf das für mich maßgeschneiderte Absage-Mail darf ich nicht hoffen. Standard-Mails sind die Realität bei der Menge an Bewerbungen, die Recruiting-Abteilungen und Personalberatungsunternehmen Tag für Tag erhalten. Der Zeitpunkt der Absage variiert. Erhalten die einen schon nach wenigen Tagen eine Absage auf ihre schrift-

liche Bewerbung, müssen andere wochenlang warten. Suche- und Auswahl-Prozesse dauern unterschiedlich lange, daraus ergeben sich manchmal längere Wartezeiten. Mehr als vier Wochen finde ich persönlich aber als unhöflich.

**Welche Rolle spielt Respekt im Bewerbungsprozess?**

Respekt spielt immer eine Rolle. Auch hier kommt es auf die Definition von Respekt an. Die Basics, die Sie erwarten dürfen, sind Antworten zu erhalten und höflich behandelt zu werden. Bewerber:innen werden nicht immer „hofiert“ oder „auf Händen getragen“. Sie zahlen nicht dafür, dass man ihre Bewerbung bearbeitet, sie zum Interview einlädt usw. Daher kann es auch passieren, dass Sie eine Absage erhalten, obwohl Sie denken, eine Einladung zum Gespräch verdient zu haben. Leider haben Bewerber:innen kein Recht auf ein Gespräch, die Entscheidung, wer eingeladen wird, liegt bei den Personen, die einen Job zu vergeben haben. Beim Vorstellungsgespräch wiederum



gebietet es der Respekt, ein Gespräch auf Augenhöhe zu führen, nicht unnötig lange zu warten sowie umfangreiche Informationen über den Job zu erhalten.

### **Wie gehe ich als Bewerber:in mit Ablehnung um und wie bereite ich mich im Vorfeld darauf vor?**

Ablehnung ist Teil des Prozesses. Halten Sie sich vor Augen, dass es nur einen Job zu vergeben gibt und viele Bewerber:innen. D.h. es erhalten viel mehr Personen eine Absage als eine Zusage. Nehmen Sie die Absage nicht persönlich. Sie wissen nicht, wer sich noch alles beworben hat, wie gut andere Bewerber:innen im Vergleich zu Ihnen passen. Hätten Sie alle diese Informationen, würden Sie eine Absage wahrscheinlich nachvollziehen können, die Unwissenheit macht uns jedoch ein schlechtes Gefühl, wenn wir eine Absage erhalten. Auf eine Absage vorbereiten braucht man sich nicht. Hoffnung auf eine Zusage ist ein guter Spirit. Sollten Sie eine Absage erhalten, sind Sie verständlicherweise kurz enttäuscht. Aber Sie sind erwachsen, Sie können eine Absage verdauen und sich auf die nächste Position bewerben.

### **Was umfasst Diversity Recruiting und welchen Stellenwert hat es mittlerweile in der Arbeitswelt?**

Der Stellenwert von Diversity Recruiting nimmt stetig zu. Ich bezweifle jedoch, dass Diversity Recruiting bei einer großen Zahl

von Unternehmen zur tagtäglichen Routine geworden ist – aber es werden immer mehr. Diversity Recruiting beinhaltet ein klares Commitment aller Beteiligten am Beginn des Prozesses. Dann folgt ein divers gestaltetes Stellenprofil und ein darauf basierendes Inserat. Im Inserat darf auf Diversity Recruiting hingewiesen werden (zum Beispiel: Bei gleicher Qualifikation wird einer Frau der Vorzug gegeben. Oder: Wir wenden uns explizit an diese oder jene Zielgruppe – Wiedereinsteigerinnen, usw.). Die Vorstellungsgespräche sind vorbereitet, strukturiert, es werden nur kompetenzbasierte Fragen gestellt. Zu empfehlen ist ein Interviewer-Duo oder mehrere Gespräche hintereinander, um die Interviewer Bias zu reduzieren. Die Entscheidung wird anhand von vorher definierten Kriterien gefällt, nicht auf Basis von Bauchgefühl.

### **Wie wichtig ist Vielfalt in der heutigen Personalstrategie? Inwieweit kann mir das bei der Jobsuche Mut machen?**

Vielfalt ist ein Kriterium, das noch nicht alle verstanden haben, das jedoch stetig Einzug in moderne Personalstrategien hält. Vielfalt garantiert höhere Performance, Innovation, Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit uvm. Sollten Sie einer unterrepräsentierten Gruppe angehören, „verkaufen“ Sie sich als gutes Match für ein vielfältiges Team. Die Chancen für „diverse“ oder „vielfältige“ Kandidat:innen werden immer größer, den Traumjob zu finden. ☺





# 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.

## Rudolf Kravanja

**Präsident ÖZIV Bundesverband:** „Diversität und Inklusion sind Begriffe, die mitunter inflationär gebraucht werden. Es ist notwendig, diese Worte mit Leben zu erfüllen. Nur dann wird aus dem Nebeneinander ein Miteinander! Chancengleichheit als Bedingung für eine inklusive Gesellschaft bedeutet, die Fähigkeiten der Menschen zu würdigen. Eine barrierefreie Arbeitsumgebung zu schaffen, ist dafür eine Voraussetzung – und gar nicht so schwierig zu erreichen. Inklusive Teams ermöglichen neue Sichtweisen und können Unternehmen Wettbewerbsvorteile bieten.“



## Klaus Frimmel-Walser

**Herausgeber von „Xtra! Österreichs größtes queeres Magazin“:** „Vielfalt ist für mich wichtig, weil sie mich und meine Arbeit mit einer Vielzahl von Perspektiven, Erfahrungen und Ideen bereichert und mir dabei hilft, mein queeres Magazin XTRA! zu einem lebendigen, integrativen und relevanten Medium für eine breite Leserschaft zu machen.“



## Mag. Pharm. Manuel Wendl

**Konzessionär Johann Strauss Apotheke, ausgezeichnet beim „Preis der Vielfalt 2024“:** „In Zeiten wachsender Diskriminierung ist es wichtiger denn je, Barrieren abzubauen und Diversität aktiv zu leben. Unsere Apotheke versteht sich als Safe Space, wo jede Person im Mittelpunkt steht, akzeptiert und verstanden wird. Der „Preis der Vielfalt“ ist eine Anerkennung unserer Leistungen, sowie eine Chance und Motivation, uns weiterzuentwickeln und unsere Ideen voranzutreiben. Dies gibt unserer Arbeit den Raum, sich zu entwickeln.“





# 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](http://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](mailto:office@societyfordiversity.at)  
[www.societyfordiversity.at](http://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](mailto:migrant@migrant.at)  
[www.migrant.at](http://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](mailto:beratung@bily.info)  
[www.bily.info](http://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](mailto:office@bizeps.or.at)  
[www.bizeps.or.at](http://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](http://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](http://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](http://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](http://diversityguide.at/198)

## HOSI Wien

1040 Wien, Heumühlgasse 14/1  
Tel.: +43 (0)660 2166605  
office@hosiwien.at  
[www.hosiwien.at](http://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](http://www.hosilinz.at) und Salzburg [www.hosi.or.at](http://www.hosi.or.at)

## Insieme Kärnten

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

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

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

### **Gleichbehandlungsanwaltschaft**

---

Kostenlose Hotline: 0800/206 119  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://www.bbrz-gruppe.at)

*Die BBRZ Gruppe ist einer der größten Bildungs- und Sozialdienstleister Österreichs und gliedert sich in die Geschäftsbereiche „Berufliche Bildung“, „Berufsorientierte 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](http://www.bfi.at)

*Der Tätigkeitsbereich der BFI umfasst Volkshochschule, 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](http://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](http://www.caritas-jobs.at)

Für die Adressen der Caritas in den Bundesländern siehe: [www.caritas.at](http://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](http://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, Schwarzschanenstraße 13,  
Tel: +43 (0)1 409 80 01  
diakonie@diakonie.at  
[www.diakonie.at/jobplattform](http://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](http://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](http://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](http://diversityguide.at/198)

## Hilfswerk Österreich

1120 Wien, Grünbergstraße 15/2/5

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

office@hilfswerk.at

[www.hilfswerk.at](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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!



## PREISE & AUSZEICHNUNGEN

### ALC Inklusionspreis

Der österreichische Wirtschaftspreis ALC, Austrian Leading Company Award, zeichnet in der Kategorie „Inklusion“ herausragende unternehmerische Leistungen hinsichtlich der Integration von Menschen mit Behinderungen im Beruf aus.  
[austria.zeroproject.org/alc-award](http://austria.zeroproject.org/alc-award)

### amaZone Award

Der amaZone Award wird jährlich an Unternehmen in den Bereichen Handwerk und Technik vergeben, die sich durch besonderes Engagement in der Ausbildung weiblicher Lehrlinge auszeichnen.  
[sprungbrett.or.at/amazone-award](http://sprungbrett.or.at/amazone-award)

### Diversitas

Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung vergibt den mit 150.000 Euro dotierten Diversitätsmanagement-Preis „Diversitas“. Somit werden alle zwei Jahre österreichische Hochschul- und Forschungseinrichtungen für herausragende, innovative Leistungen auf dem Gebiet des Diversitätsmanagements vor den Vorrang geholt.  
[www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversität/Policy-und-Maßnahmen/Diversitätsmanagement/DMP-Diversitas.html](http://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversität/Policy-und-Maßnahmen/Diversitätsmanagement/DMP-Diversitas.html)

### Herbert-Pichler-Inklusionspreis

„Licht ins Dunkel“ würdigt die Leistungen von Herbert Pichler, dem 2021 verstorbenen Präsidenten des Österreichischen Behindertenrates, und vergibt einen Medienpreis für herausragende Berichterstattung über Inklusionsfragen.  
[www.behindertenrat.at/2023/02/verleihung-herbert-pichler-inklusions-medienpreis/](http://www.behindertenrat.at/2023/02/verleihung-herbert-pichler-inklusions-medienpreis/)

### Meritus

Pride Biz Austria, die Plattform für LGBTQIA+ im Business, vergibt seit 2009 alle zwei Jahre die Auszeichnung „Meritus“. Damit werden Unternehmen und andere Organisationen, die besonderes Engagement hinsichtlich der Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt“ zeigen, ausgezeichnet.  
[www.pridebiz.at/meritus](http://www.pridebiz.at/meritus)

### Österreichischer Inklusionspreis

Ein Preis von Lebenshilfe und den Österreichischen Lotterien, um inklusiven Projekten und sozialen Innovationen, die Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen, eine Bühne zu bieten.  
[www.lebenshilfe.at/inklusion/inklusionspreis/](http://www.lebenshilfe.at/inklusion/inklusionspreis/)

### ÖZIV Medienpreis

Der ÖZIV (Bundesverband für Menschen mit Behinderungen) vergibt jährlich den Medienpreis für beispielhafte Berichterstattung über Menschen mit Behinderungen.  
[www.oeziv.org](http://www.oeziv.org)

### Preis der Vielfalt

Das Eingehen auf zahlreiche Vielfalts-Faktoren sowie tiefgreifende Maßnahmen gehören zu den Kriterien, nach denen dieser Preis im Rahmen des Diversity Balles verliehen wird. Die Kategorien sind: Unternehmen (Großunternehmen & KMU), gemeinnützige Vereine und Organisationen sowie Einzelpersonen.  
[preisdervielfalt.diversityball.at](http://preisdervielfalt.diversityball.at)

### The Lovemore Awards

„The Lovemore Awards“ by Mel Merio werden im Rahmen des Diversity Balls an Personen, Organisationen, Vereine, Initiativen und Bewegungen, die im LGBTQIA+ und Diversity-Bereich besondere Arbeit geleistet haben, vergeben.  
[www.lovemore-awards.com](http://www.lovemore-awards.com)

### Veronika-Fialka-Moser-Diversitäts-Preis

Die MedUni Wien zeichnet jährlich sechs Projekte zum Thema „Vielfalt und Diversity in der Medizin“ aus.  
[www.meduniwien.ac.at](http://www.meduniwien.ac.at)

### Vienna Diversity Award

Der Preis der Diversity Allianz wird in den Kategorien Inklusion und Barrierefreiheit, Mehrsprachigkeit, Gleichstellung der Frauen und LGBTQIA+ verliehen. Einreichen können Organisationen und Einzelpersonen für innovative und nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion in Wien. Dies für sich und andere.  
[diversityweeks.at/award](http://diversityweeks.at/award)

# Farben sind für alle da

Das Berliner Spielwarenunternehmen Kindsgut setzt mit seiner neuen Bildungsinitiative ein klares Zeichen für eine bunte Kindheit und somit für eine gleichberechtigte Zukunft.

Haben Sie auch schon beobachtet, wie die „Rosa-Hellblau-Falle“ immer wieder zuschnappt? Genau da setzt das Berliner Spielwarenunternehmen Kindsgut an: Mit seiner Bildungsinitiative „Farben sind für alle da“ möchte es verhindern, dass Rollenklischees und Gendermarketing Kinder in der Entwicklung und den Möglichkeiten, ihre individuelle Persönlichkeit zu entdecken, beschränken. Unzählige Studien beweisen, dass der Gender Pay Gap sowie der Gender Care Gap bereits im Kinderzimmer starten. Daher können die Farben im Kindesalter für eine gleichberechtigere Zukunft sorgen.

Auf der Webseite zur Initiative erhalten Eltern, Erziehende, Interessierte und Kinder einen spielerischen Zugang zu den positiven Effekten einer gendergerechten Erziehung: Zahlen & Fakten rund um das Thema, leicht verständ-

liche Erklärungen komplexer Sachverhalte, Sammlungen von diversen Kinderbüchern, Quellen zum Weiterlesen, jede Menge Spielideen, Checklisten für den Alltag, Gastbeiträge renommierter Autor:innen tragen ebenso wie vielfältige Produkte zu einer bunten Sicht auf die Welt bei. 🌈

**Der direkte Weg zur Bildungsinitiative:**



[farbensindfueralle.de](http://farbensindfueralle.de)

**Das Action Set beinhaltet ein Booklet zur „Rosa-Hellblau-Falle“, Postkarten, einen Stickerbogen, ein Armband und einen Regenbogenstift.**



# DIVERSITY BALANCE

---

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



## Helmuth Stöber

**Geschäftsführung VOI fesch Inklusions-agentur:** „Die größten Barrieren entstehen oft in unseren Köpfen, das habe ich selbst erlebt. Begegnungen und Erfahrungen haben mir gezeigt, wie wichtig es ist, Menschen mit ihren Talenten und Stärken in den Mittelpunkt zu stellen. Genau das wollen wir mit VOI fesch erreichen. Durch Kunst von Menschen mit Behinderungen und kreative Projekte zeigen wir, wie bereichernd Inklusion für Unternehmen und die Gesellschaft sein kann.“



## Nadia Bruckner

**Geschäftsführerin Neue Post – Upside Down Town Hotel:** „Diversity bringt frischen Wind, neue Ideen und innovative Lösungen. Ob in der Küche, im Service oder an der Rezeption – verschiedene kulturelle und soziale Hintergründe eröffnen uns neue Möglichkeiten, überraschende und unerwartete Erlebnisse zu schaffen. Diese Diversität hilft uns, besser auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer internationalen Gäste einzugehen. Gerade in Hotellerie und Gastronomie ist es unerlässlich, sich flexibel an unterschiedliche Lebensstile und Erwartungen anzupassen. Ein kosmopolitisches Team sorgt dafür, dass wir diesen weltstädtischen Vibe leben, den wir unseren Gästen vermitteln wollen.“



## Herby Stanonik

**Dancing Star Profi, Tänzer, Entertainer:** „Diversität ist für mich genau das, was unsere Welt ausmacht. Überall gibt es Unterschiede – so ist selbst in der Botanik jede Blume anders und genau darin liegt die Schönheit. Warum sollte man diese schöne Vielfalt nicht auch in der Menschheit feiern?“





# Bin dann mal weg!

Gedränge am Pool, überfüllte Strände, lieblose Buffets? Muss nicht sein. Wir haben einen Geheimtipp auf Rhodos für Sie, wo Cluburlaub ganz bestimmt ganz anders aussieht.

Text: Christoph Ebenhardt

**Der Nachhaltigkeits-Gedanke wird im TUI Magic Life Plimmiri auf Rhodos in vielerlei Hinsicht hochgehalten.**

Wieder einmal Sonne und neue Energie tanken? Dann ist die griechische Insel Rhodos genau die richtige Adresse. Sich in der Wärme zu räkeln und müde Knochen wieder in Schwung zu bringen, ist hier das ganze Jahr über möglich. Obendrein haben wir einen Ort für Sie entdeckt, an dem Sie Massentourismus getrost vergessen können.

Am südlichen Ende der beliebten Ferieninsel thront der Club TUI Magic Life Plimmiri auf 200.000 Quadratmetern in prächtiger und ruhiger Alleinlage inmitten von Gärten – und abseits überfüllter Tourismusplätze. Mehr Individualität gibt es kaum. Die Bauwerke und Bungalows mit Zimmern und Suiten fügen sich angenehm in die Landschaft ein. Für besondere Verwöhn-Momente sorgen spezielle Zimmer und Suiten mit di-

rektem Zugang zu eigenen Pools.

## Endloses Blau

Gekrönt wird die Anlage durch den Blick auf die Weite des Mittelmeeres. Der Strand entpuppt sich als lange und unverbaute Sand-/Kiesbucht mit inkludierten Liegen und Prachtausblick auf das endlose Blau. Das Wasser ist kristallklar und bei 300 Sonnentagen im Jahr bis weit in den Herbst angenehm warm. Wer den Pool vorzieht, hat die Qual der Wahl. Insgesamt sechs davon locken Urlauber:innen ...

Dass ein All Inclusive Urlaub keinen Verzicht auf hochwertige Gaumenfreuden bedeuten muss, beweist das kulinarische Angebot. Gleich fünf Restaurants bieten Köstlichkeiten aus aller Welt. Eine große Auswahl vegetarischer



**Rhodos ist rund ums Jahr  
ein Anziehungspunkt für  
alle Sonnenhungrigen.**





Die Architektur auf der Insel schafft eine individuelle Atmosphäre, in der Abschalten richtig leichtfällt.



Speisen ist selbstverständlich und eigene Bereiche mit gluten- und laktosefreien Produkten berücksichtigen auch die Bedürfnisse bei Nahrungsunverträglichkeiten. Darüber hinaus sind auch individuelle Absprachen für bestimmte Diätformen und Allergien möglich.

### Aktiv sein in jeder Form

Damit all die kulinarischen Köstlichkeiten nicht auf das Körpergewicht schlagen, bietet der Magic Life Plimmiri ein Aktivitäten- und Sportangebot auf Top-Niveau. Angefangen vom bestens ausgestatteten Fitnesscenter über tägliche angeleitete Fitnesskurse bis zu Beach Tennis, Bogenschießen oder Wasserpolo reicht die Auswahl. Den europaweit guten Ruf als Sportziel hat sich der Club auch durch seine gepflegten Tennisanlagen und das große Spektrum beim Wassersport erworben.

Wer lieber an Land bleibt, wird sich über das professionelle Radsportangebot freuen. Nach der Anstrengung lockt als Lohn das Wellnessangebot des Clubs. Bei Massagen, Hamam-Anwendungen und anderen Entspannungsmöglichkeiten können Sportliche so richtig loslassen und müde Muskeln verwöhnen.

### Cluburlaub kann durchaus nachhaltig sein

Ein Urlaub kann nur so schön sein, wie die Umwelt der Destination unversehrt ist. Dass die Ferienwelt in diesem Teil der Insel so

bleibt, dafür sorgt die nachhaltige Führung des Magic Life Plimmiri. So erzeugt der Club seine eigene erneuerbare Energie etwa durch die Nutzung von Solarthermie, Wind, Photovoltaik und Biomasse. Eine verbesserte Isolierung von Dächern, Wänden und Böden sowie LED-Beleuchtung spart wertvolle Energie. Eine effiziente Wasserbewirtschaftung bei Bewässerungen, Poolreinigung oder in der Wäscherei sorgt für optimierte Nutzung des in Griechenland so wertvollen feuchten Elements. Für Müllvermeidung stehen der Verzicht auf Einweg-Plastikflaschen und -strohhalm, die Einrichtung von Wassernachfüllstationen oder eine professionelle Abfalltrennung.

Beim Essen stammen 80 Prozent der Lebensmittel aus biologischer Erzeugung und die Eier ausschließlich aus Freiland- und käfigfreier Haltung. Auch auf chemikalienhaltige Reinigungsmittel wird verzichtet und die Kosmetik- und Körperpflegeprodukte sind frei von Tierversuchen und Mikroplastik.

Besonderen Wert legt der Club auch auf die Einbindung in die regionale Sozialgemeinschaft. So wird neben der Beschäftigung ortsansässiger Unternehmen bewusst lokalen Künstlern im Magic Life auf Rhodos eine Plattform geboten. Heimische Organisationen werden durch Spenden oder Sponsorings unterstützt und der Club beteiligt sich bei Bildungsorganisationen zur Förderung junger Talente. Mit einem Wort: Cluberlebnis ist hier einfach „anders“. ☺

**Auch barrierefreie Angebote hält die Insel bereit. Denn Vielfalt ist hier kein leeres Wort.**

**Lassen Sie sich auf die Insel Rhodos entführen.**



[www.tui.at/rhodos](http://www.tui.at/rhodos)

# Kraft des **Wassers**

Heilende Quellen, reine Luft, liebliche Landschaft, jahrhundertealte Architektur ...  
In den zauberhaften Kurorten Tschechiens fällt Regeneration nicht schwer.

Text: Marion Breiter-O'Donovan

**Während einer Trinkkur nimmt man entsprechend der ärztlichen Anordnung heilsames Mineralwasser zu sich. Dabei sind Zeitpunkt und Menge entscheidend.**

**M**utig halte ich den Schnabelbecher, das wichtigste Utensil bei einem Besuch im Böhmisches Bäderdreieck, unter den Wasserstrahl des Trinkbrunnens. Einladend plätschert das Wasser aus der Quelle im reich mit zarten Ornamenten geschmückten Pavillon von Karlsbad ... Vielleicht ist nur der erste Schluck gewöhnungsbedürftig? Na ja, denke ich, Hauptsache es wirkt – und das ist ja schließlich schon seit Jahrhunderten bewiesen.

Jede der Heilquellen im Westen Böhmens hat ihre eigenen Besonderheiten. In Karlsbad gibt es stolze 15 Quellen, Temperatur, CO<sub>2</sub>-Gehalt und Wirkung variieren. Hilfreich können sie bei Erkrankungen des Verdauungssystems, bei Stoffwechselstörungen, etc. sein. In Marienbad entspringen 40 Quellen, in seiner Umgebung gleich 100. Sie sind kalt und für Anwendungen bei Harnwegs-, Atemsystems- und anderen Erkrankungen geeignet. Franzensbad war und ist besonders für das

Glaubersalz berühmt. Eingesetzt wird es als Naturmittel zur Reinigung des Organismus.

## **Historischer Glanz und zeitgemäße Therapien**

Die Heilkräfte der Quellen wurden bereits vor Jahrhunderten entdeckt und schon in der Zeit, als Böhmen und Mähren noch Teil des Habsburgerreiches waren, intensiv genutzt. Eine Kur war auch damals nicht nur dem Körper, sondern auch Geist und Seele zuträglich und vor allem in noblen Kreisen ausgesprochen beliebt. Wenn man nicht gerade wie Goethe leidvoll nach seinem Kurschatten schmachtete ...

Das tschechische Bäderdreieck fiel dann während der kommunistischen Zeit in einen Dornröschenschlaf, aus dem es erst nach der Öffnung erwachte. Nun zeigt es sich wieder in seinem vollen Glanz. In den Hotels und Kuranstalten hat man sich längst auf die Besucher:innen aus aller





Kurkolonnade in Marienbad

Herren Länder vorbereitet und die altbewährten Therapien um neue Aspekte ergänzt.

In Karlsbad nehme ich in 5-Sterne-Hotel Imperial Quartier. Einst erfreute sich das imposante Gebäude des Rufes, das modernste Hotel in ganz Mitteleuropa zu sein. Nach wie vor ist seine Lage am Stadtrand bestechend, der Ausblick von meinem Balkon einzigartig.

Während Karlsbad stilvoll ist, ist Marienbad prunkvoll. Schon die Kolonnaden sind atemberaubend, die riesigen Paläste gigantisch. Inmitten der Stadt lustwandle ich im Kurpark und begegne Kaiser Franz Joseph, allerdings aus Metall. Im Hotel Nové Lázně steht

das historische „Römische Bad“ für Hotel- und andere Gäste offen, hier ziehe ich meine Runden. Behandelt wird in den historischen Behandlungsräumen, die schon anno dazumal gekrönte Häupter aufsuchten.

Der übersichtlich auf dem Reißbrett angelegte Ort Franzensbad erinnert mich mit seiner Eleganz an den britischen Kurort Bath. Klassizismus vom Feinsten prägt das Flair der Stadt. Ein Kuriosum von Franzensbad ist der kleine Franzl: Sein „bestes Stück“ (übrigens schon ganz blank) zu reiben, ist angeblich bei Kinderwunsch besonders hilfreich – dieser soll nämlich in Erfüllung gehen. Also aufpassen! ☺

**Ein Reisebericht:  
im Böhmischem  
Bäderdreieck**



[familienschatz.at/  
tschechiens-baeder-  
dreieck](https://familienschatz.at/tschechiens-baeder-dreieck)

**Weitere Inspiration  
und Tipps für die  
Reisevorbereitung**



[visitczechia.com/  
de-de/destinations/  
west-bohemia](https://visitczechia.com/de-de/destinations/west-bohemia)

# We are beautiful

Sich schön zu fühlen, ist grundsätzlich das Bedürfnis aller Menschen. Dabei sollte die Authentizität nicht zu kurz kommen, betont Dr. Anna-Maria Kiprov, Leiterin der Privatklinik Kiprov in Wien.

Interview: Marion Breiter-O'Donovan

**Im Gespräch kann man die Bedürfnisse, Sorgen, Unsicherheiten von Patient:innen gut „heraus hören“.**



**Dr. Anna-Maria Kiprov,**  
Privatklinik Kiprov

## **Was ist für die Hautärztin natürliche Schönheit und wie erhalte ich sie?**

Natürliche Schönheit kommt aus meiner Sicht primär von innen. Sie hat viel mit der Einstellung und Ausstrahlung zu tun. So ist die Kombination aus gesunder Haut mit schönem Teint, ausgewogener Ernährung und Wohlbefinden der Schlüssel zur natürlichen Schönheit. Der Fokus liegt in diesem Sinne darauf, die Gesundheit der Haut zu fördern, kleine Makel zu reduzieren, die Stärken hervorzuheben und dadurch ein insgesamt harmonisches, selbstbewusstes Auftreten zu unterstützen.

Wichtig, um das gute Aussehen zu erhalten, ist eine tägliche gute Hautpflege-Routine mit sanfter Reinigung, Pflege und täglichem hohen Sonnenschutz, eine ausgewogene Ernährung, genügend Flüssigkeit, regelmäßige Bewegung, ausreichend Schlaf, Stressreduktion und der Verzicht auf Alkohol und Nikotin.

## **Wann ist der passende Zeitpunkt, um in Sachen Aussehen nachhelfen zu lassen?**

Das ist sehr individuell und hängt von Faktoren wie der Genetik oder dem Lifestyle ab. Ab Mitte 30 ist jedoch meist ein guter Zeitpunkt, um das Hautbild mit minimal-invasiven Behandlungen zu verbessern bzw. zu erhalten. Mit kosmetischen Behandlungen wie dem Microneedling oder Hydrafacial kann man schon früh beginnen. Sobald man aber die ersten Hautalterungszeichen sieht, ist es sinnvoll mit Botulinumtoxin, medizinischen Needlings bzw. sanften Lasertherapien wie dem Fraxel Laser zu starten.

## **Oft ist man unsicher, welche Behandlungen individuell richtig sind. Wie gehen Sie in der Beratung vor, um Patient:innen die nötige Sicherheit zu geben?**

Ein ausführliches Anamnesegespräch ist sehr wichtig, um die genauen Bedürfnisse und Wünsche der Patient:innen

zu erfahren. Im Gespräch kann man meistens gut „heraus hören“, welche Bedürfnisse, Sorgen, Unsicherheiten der/die Patient:in hat und dementsprechend auf diese eingehen.



**Was tun, wenn ich mir Veränderungen, z.B. im Fall von Geschlechtsumwandlungen, wünsche?**

Nach einem ausführlichen Beratungsgespräch könnte man im Fall von Geschlechtsumwandlungen z.B. mittels Haarentfernung (durch IPL) eine glattere Haut, durch Fraxel Lasertherapien ein feineres Hautbild oder durch Unterspritzungen die weiblichen Attribute hervorheben. Oder im Gegenteil durch Unterspritzung der Jawline/Kinnlinie die männlichen Attribute betonen. „Transgender“-Patient:innen nehmen meist Hormone ein, wenn sie zu uns kommen, wodurch das Erscheinungsbild meistens schon verändert ist.

**Unterschiedliche Ethnien haben unterschiedliche Hauttypen – worauf sollte man in dieser Hinsicht Rücksicht nehmen?**

Das Eingehen auf spezifische Hautbedürfnisse (z.B. unterschiedliche Hautstruktur oder Melaninproduktion) ist unerlässlich, um optimale Ergebnisse zu erzielen und das Risiko für Nebenwirkungen so gering wie möglich zu halten. Nicht jede Therapie ist für jeden Hauttyp geeignet. Bei Hauttyp IV-V gilt sehr oft „weniger ist mehr“.



**Stopp der Hautalterung:**  
Weleda Glättende Tagespflege mit Wildrose & Weißem Tee  
[www.weleda.at](http://www.weleda.at)



**Vitamin C für Glow und Feuchtigkeit:**  
Drunk Elephant  
C-Luma Hydrabright  
[www.drunkelephant.de](http://www.drunkelephant.de)



**Nährt das Hautmikrobiom über Nacht:**  
Gallinée Recovery Face Mask  
[www.gallinee.com](http://www.gallinee.com)



**Pflegend und desinfizierend zugleich:**  
Purity Touch-Handcremes von The Aiconist  
[www.theaiconist.de](http://www.theaiconist.de)

**Weitere Infos:**



[www.kiprovo.com](http://www.kiprovo.com)





### Aufsehererregend

Der Wäschehersteller setzt in seinen Plakatkampagnen immer wieder Zeichen. Aktuell für die Vielfalt!

[www.palmers.at](http://www.palmers.at)



### Ausgesucht

Düfte, die dank hoher Parfümeurskunst das Innerste zum Vorschein bringen: Facettenreich wie ihre Träger:innen.

[parfums-de-marly.com](http://parfums-de-marly.com)



### Auszeit für alle

Die Heartfulness-Meditation stellt das Herz in den Mittelpunkt und hilft so dabei, die eigene Mitte wiederzufinden. Regelmäßige Online-Kennenlern-Termine!

[www.heartfulness.at](http://www.heartfulness.at)



### Ausdrucksstark

Schauspielerin und Unternehmerin Alia Bhatt steht für Empowerment, nun leiht sie ihr „Gesicht“ der Kosmetikmarke L'Oréal Paris.

[loreal-paris.de](http://loreal-paris.de)



### Aufteuernd

Erhellte trübe Stunden durch strahlenden Kerzenschein und angenehmen Duft.

[loopsmoments.com](http://loopsmoments.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







# Was, wenn's gut wird?

Lehre  
bei dm



Finde es heraus. Mit deiner Lehre bei dm.



Werde Teil unseres Teams.  
Jetzt informieren unter [dm-lehre.at](https://dm-lehre.at)



HIER BIN ICH MENSCH  
HIER KAUF ICH EIN