

DIVERSITY GUIDE

€ 5,80

diversityguide.at

**Brücken
entstehen,
wo Menschen
einander
begegnen.**

Integrations-
expertin
Rasha Corti
im Interview



**VORSPRUNG
DURCH VIELFALT
IN ARBEIT,
WIRTSCHAFT
UND GESELLSCHAFT**

26/3

DIVERSITY GUIDE

26/3

Supported by



myA**A**bility



Bertha von Suttner
Privatuniversität St. Pölten



Die Kinderfreunde



BUSINESS
circle

Vorsprung durch Vielfalt.

In Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft.

Wien ist eine Stadt der Vielfalt.

Menschen unterschiedlichster Herkunft, Altersgruppen, Lebensrealitäten, Religionen, Weltanschauungen, Geschlechter und Fähigkeiten prägen das gesellschaftliche und kulturelle Leben unserer Stadt.

Vielfalt ist als ein Schatz unserer Gesellschaft zu sehen, den wir gemeinsam heben müssen. Wir brauchen diese Vielfalt für Fortschritt, ein gelungenes Miteinander und einen optimistischen Blick in die Zukunft.

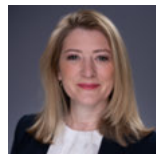
Bildung und eine evidenzbasierte Grundlagenarbeit spielen in der Bekämpfung von Vorurteilen und damit beim Vermeiden von Diskriminierung eine besonders wichtige Rolle. Jeder Mensch hat Talente, die wir als Gesellschaft brauchen. Daher ist es so wichtig, dass Gleichstellung und Akzeptanz bereits im Kindergarten und in der Schule beginnen.

Der Diversity Guide ist eine praxisnahe Orientierungshilfe. Er zeigt auf, wie Diversität im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag gelebt werden kann und welche Maßnahmen dazu beitragen, ein inklusives Miteinander zu stärken. Dabei geht es nicht

nur um gesetzliche Vorgaben oder organisatorische Prozesse, sondern vor allem um eine Haltung: Offenheit, Wertschätzung und gegenseitiger Respekt bilden die Grundlage für ein gelingendes Zusammenleben.

Die Stadt Wien setzt seit vielen Jahren auf eine Politik der Chancengleichheit und des Zusammenhalts. Dieser Guide knüpft an diesen Anspruch an und unterstützt Organisationen, Institutionen und engagierte Menschen dabei, Vielfalt als gemeinsamen Auftrag zu verstehen und aktiv zu fördern. Denn eine starke, lebenswerte und zukunftsorientierte Stadt entsteht dort, wo Unterschiedlichkeit als Bereicherung erkannt wird und gleiche Chancen für alle selbstverständlich sind.

Ich danke dem Team des Diversity Guides für ihren Beitrag und das praxisorientierte Service! 🌀



Bettina Emmerling
Vizebürgermeisterin der Stadt Wien sowie
amtsführende Stadträtin für
Bildung, Jugend,
Integration, Transparenz und Märkte

Liebe Leser:innen!

Für Frauen gibt es im Job, besonders in verantwortungsvollen Positionen, immer noch jede Menge Hürden. Lassen wir uns nicht aufhalten!



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

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



diversityguide.at

Ich war in meinem Leben als berufstätige, alleinerziehende Mutter alles von „Rabenmutter“ bis „Vorbildlich“. Letzteres in den Augen meiner Töchter – glücklicherweise. Aber war das wirklich „Glück“? War es nicht vielmehr ein tägliches Bemühen, ein tägliches Kämpfen meinerseits? Ich wollte immer „arbeiten“, auch als Mutter. Aber nicht nur das, ich wollte führen, etwas bewegen. Als Medien-Unternehmerin im Team Konzepte zu entwickeln und umzusetzen, war und ist meine Leidenschaft.

Das spürten meine Töchter und mehr noch: Sie trugen es mit. Es lief nicht immer alles rund bei uns zu Hause, Babysitter machten einen guten Job oder auch nicht, sie kamen und gingen. War das schlecht für die Kids? Ich denke nicht – und sie übrigens auch nicht. Denn sie lernten schon in jungen Jahren menschliche Verhaltensweisen kennen, diese einzuschätzen und damit umzugehen – freilich immer vor dem Hintergrund, dass ich trotz

meiner Berufstätigkeit sehr präsent war in ihrem Leben.

Aber zurück zur „Rabenmutter“ – so sahen mich manchmal die anderen. Wenn ich keinen selbst gemachten Kuchen zum Schulstraßenfest mitbrachte, sondern einen gekauften. Wenn meine Tochter Tag für Tag das letzte Kind war, das vom Kindergarten abgeholt wurde (wohlgemerkt um 15 Uhr). Wenn ich wieder einmal vergaß, meiner Tochter eine Schulausgabe mitzugeben ...

Was muss sich also ändern für Frauen, die Führungsperson und Mutter sein wollen? Natürlich die Rahmenbedingungen. Kinderbetreuungseinrichtungen und Bewusstseinswandel sind mehr als notwendig. Aber auch die Ansprüche, die Frauen an sich selbst stellen. Letztlich sollte es nie um ein Entweder-oder gehen, sondern um das Zugleich – denn beide Rollen machen uns Frauen aus und beeinflussen einander unmittelbar positiv. Nutzen wir unsere Erfahrungen als Stärke. ☺

Neue Donau



WIENER LINIEN

Die Stadt gehört dir.



WIENER
STADTWERKE
GRUPPE

Deine Jahreskarte Digital:

**Schau, dass d' immer
on line bleibst!**

Downloaden, anmelden,

365 Tage Freiheit in der Tasche haben!



Laden im
App Store

JETZT BEI
Google Play

Diversity Voices



08

Mehr als Worte

Wir holen Personen mit den verschiedensten Diversity-Dimensionen vor den Vorhang – lesen Sie, was sie zu sagen haben.

14

Eine bewusste Entscheidung

Integrationsberaterin Rasha Corti hat einen besonderen Blick auf das Thema Migration und Ankommen. Im Interview spricht sie über ihre Erfahrungen und Erkenntnisse.

Diversity Management

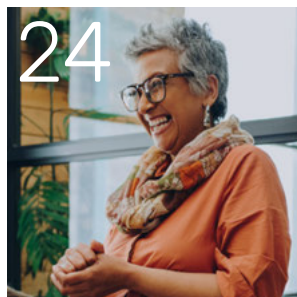


20

Gleich und gleich. Oder doch nicht.

Soziale Beziehungen im Schatten mehrfacher Diskriminierung: Eine Studie des CSH zeigt die Auswirkungen von Intersektionalität, dem Zusammentreffen mehrerer Diversity-Dimensionen.

Diversity Good Practice



26

Spezielle Begabung ist gefragt

Kapsch TrafficCom und „Responsible Annotation“, Verein zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts im KI-Umfeld, machen gemeinsame Sache, um Menschen im Autismusspektrum eine erfolgreiche berufliche Perspektive zu bieten.

30

Wir passen Strukturen an – nicht Menschen

WienIT hat ein Pilotprojekt gestartet: Mitarbeitende mit unterschiedlichen neurodiversen Ausprägungen sollen unterstützt und das Arbeitsumfeld bzw. die Arbeitsorganisation optimiert werden.

DIVERSITY GUIDE

26/3

VORSPRUNG DURCH VIELFALT

Diversity People



34

Meine linke Hand

Michaela Edlinger, Behinder-
tenvertrauensperson bei der
Österreichischen National-
bank (OeNB), ganz persönlich
über ihre Behinderung.

Diversity Service

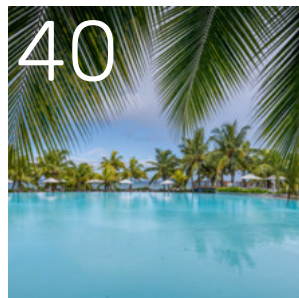


38

Klare Sache!

Information, Beratung, Un-
terstützung – unser vielfälti-
ger Adressteil nennt Service-
stellen und gibt Auskunft,
was sich in Sachen DEI tut.

Diversity Balance



42

Paradies der Vielfalt

Bei der Hotelgruppe Beach-
comber auf Mauritius wird
Nachhaltigkeit in vielen Hin-
sichten gelebt.

45

Komm mit auf die Insel!

Die Bevölkerung Fuertevent-
uras ist bunt.

46

Natur wie früher

Wir zeigen Ihnen die schön-
sten Seiten Mallorcas, weitge-
hend barrierefrei.

48

Mommy Makeover

Schwangerschaft, Geburt,
Stillen – eine Zeit großer Ver-
änderungen. Viele Mamis
fühlen sich danach nicht so
richtig wohl in ihrem Körper.

IMPRESSUM:

DiversityGuide – Vorsprung durch Vielfalt
in Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft

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

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

Redaktion:

Mag. Helene Fiegl, Mag. Michael Strausz,
Christoph Ebenhardt

Anzeigen: Dr.in Marion Breiter-O'Donovan,
Laura Fürst (+43-665-67 23 47 04,
laura.fuerst@diversityguide.at),
Maximilian Philipp, Lena Öllinger

Gestaltung & Produktion:

Christoph Glatz, www.november-design.at
Druck: GZH d.o.o., Zagreb, Kroatien

Erscheinungsweise: 4mal jährlich

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



Cover:
Foto: privat



diversityguide.at

Hemd und Hose:
Gina Drewes

Maciej Tadeusz Palucki
Palucki Diversity Consulting

„Lange Zeit dominierte das Narrativ von Diversität als Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg. Das Argument der Menschenrechte kam zu kurz. Dann kam der große Backlash. Nun braucht es mehr Haltung, neue Verbündete (Stichwort: Male Allyship), physische Begegnungsräume und eine neue, emotionale Erzählung.“

MEHR ALS WORTE

Wir alle wollen gesehen und gehört werden. Das ist ein menschliches Grundbedürfnis und ein Menschenrecht. Wir holen Personen mit den verschiedensten Diversity-Dimensionen vor den Vorhang – lesen Sie, was sie zu sagen haben.



Hemd: DeLin
Bomberjacke und
Hose: Gina Drewes

Fotograf: Michael Dürr
Redaktion: Marion Breiter-O'Donovan
Fotoassistentz: Ines Cela
Make up, Hair, Styling: Maximilian Philipp
Models: Sarah Grossfurthner,
Maciej Palucki, Lisa Sophie Haas
Location: TrudeundTöchter



Hosenanzug
und Gilet von Comma
Tasche von Coccinelle
Schmuck und Sonnen-
brille: privat



Boubou, traditionelle
Kleidung aus Nigeria /
privat

Sarah Udoh-Grossfurthner
Content Creator: From Fearful to Fierce, Autorin und Speakerin

„Die meisten Menschen sagen, Diversity schaffe für alle Platz am Tisch; aber für mich geht es noch weiter. Diversität macht nicht nur Platz, sie anerkennt, dass jede:r, der / die ankommt oder bereits an diesem Tisch sitzt, eine eigene Geschichte mitbringt – die es wert ist, gehört zu werden.“





Kleid: DeLin
Schmuck: privat
Tasche: Vintage

Lisa-Sophie Haas
Studentin an der Bertha von Suttner Inklusionsuniversität,
Autorin, Epilepsie-Sprecherin

„Diversity bedeutet für mich, Menschen so anzunehmen, wie sie sind. Durch meine eigenen Erfahrungen mit meiner Epilepsie habe ich erlebt, wie schmerzhaft Ausgrenzung sein kann – deshalb liegt es mir besonders am Herzen, dass jeder Mensch die gleichen Chancen bekommt, respektiert wird und sich zugehörig fühlen darf.“

Eine bewusste Entscheidung

Integrationsberaterin Rasha Corti hat einen besonderen Blick auf das Thema Migration und Ankommen. Im Interview spricht sie über ihre Erfahrungen und Erkenntnisse.

Interview: Marion Breiter-O'Donovan

Brücken entstehen immer dort, wo Menschen einander begegnen, und nicht dort, wo übereinander gesprochen wird.

Du hast selbst Migrationserfahrung ... Wie beeinflusst das heute deinen Blick auf Integration?

Ich bin am 2. Juni 2009 nach Österreich gekommen – nicht als Geflüchtete, sondern als Migrantin. Ich war mit einem Österreicher verheiratet und habe mit ihm zuvor in Kairo und Damaskus gelebt. Zu dem Zeitpunkt hatte ich bereits zwei kleine Töchter, eine davon war erst sechs Monate alt. Meine dritte Tochter ist dann in Wien auf die Welt gekommen.

Meine ersten Jahre in Österreich waren geprägt davon, eine neue Sprache zu erlernen, in eine neue Kultur einzutauchen und auch von vielen bürokratischen Hürden. Rückblickend stelle ich

fest: Integration ist mehr als Überleben. Sie ist ein langfristiger Prozess. Erst wenn Menschen das Gefühl haben, nicht nur geduldet, sondern willkommen zu sein, kann Integration nachhaltig gelingen.

Wo siehst du aus deiner Erfahrung aus Projekten beim Integrationsfonds die größten Hürden, Missverständnisse und Vorurteile in der Integrationsdebatte?

Aus meiner Projekterfahrung heraus sehe ich zwei zentrale Missverständnisse: Zum einen wird Integration oft als reine Bringschuld der Zugewanderten verstanden – aber sie gelingt nur, wenn auch die Aufnahmegesellschaft den Ankommenden ge-

genüber offen ist. Zum anderen wird Integration häufig mit Assimilation verwechselt. Viele erwarten, dass Menschen mit Migrationshintergrund genauso leben wie die Mehrheitsgesellschaft. Integration bedeutet jedoch nicht, die eigene Identität aufzugeben, sondern sich bewusst für ein Leben in Österreich zu entscheiden – die Sprache zu lernen, die Gesetze und Werte zu respektieren und aktiv an der Gesellschaft teilzunehmen.

Was sind aktuell die größten Herausforderungen für Politik und Gesellschaft – und andererseits für die Migrant:innen?

Für die Politik besteht die größte Herausforderung darin, Integration langfristig und strategisch zu gestalten. Österreich verfügt über ein enormes Potenzial an jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Dieses Human Capital muss durch gezielte Bildungswege, eine schnellere Anerkennung von Qualifikationen und eine stärkere Arbeitsmarktintegration in dringend benötigte Fachkräfte verwandelt werden. Gleichzeitig braucht es eine klare Trennung zwischen Arbeitsmarktintegration und sozialer Integration – denn beide erfordern unterschiedliche Instrumente.

In der sozialen Integration sind vor allem lokale und private Initiativen wichtig: Begegnungen zwischen Einheimischen und Zugewanderten schaffen Vertrauen, vermitteln Werte und gesellschaftliche Regeln und helfen beim Aufbau sozialer Netzwerke.



„Erst wenn Menschen das Gefühl haben, nicht nur geduldet, sondern wirklich willkommen zu sein, kann Integration nachhaltig gelingen.“

Für Migrant:innen ist es die größte Herausforderung, die Balance zwischen der eigenen Identität und der Integration in die österreichische Gesellschaft herzustellen. Unterschiedliche Vorstellungen von Gleichberechtigung oder Kindererziehung können etwa bei zugewanderten Familien zu Unsicherheit führen. Deshalb braucht es mehr Aufklärung, Elternbildung und niederschwellige Beratungsangebote, damit Familien ihren Platz in der Gesellschaft finden und Kinder gute Zukunftsperspektiven entwickeln können.

Welche strukturellen Hürden erschweren Integration besonders – vor allem in Hinblick auf Bildung und Arbeitsmarkt?

Integration verlangt Eigenverantwortung von den Zugewanderten – aber auch Offenheit und Akzeptanz von der Aufnahmegesellschaft.

Gerade angesichts des Fachkräftemangels kann Österreich es sich nicht leisten, sein Human Capital ungenutzt zu lassen.

Die größten strukturellen Hürden für erfolgreiche Integration liegen im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem. Im Bildungsbereich ist die frühe Selektion mit zehn Jahren gerade für Kinder mit Migrationshintergrund eine entscheidende Weichenstellung, die später oft nur schwer zu korrigieren ist. Am Arbeitsmarkt werden Qualifikationen von Migrant:innen häufig nicht ausreichend genutzt. Lange und bürokratische Anerkennungsverfahren, hohe Sprachanforderungen sowie fehlende soziale Netzwerke führen oft dazu, dass viele Menschen trotz guter Ausbildung unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten. Gleichzeitig erleben Menschen aus dem Nahen Osten oder Afrika trotz vergleichbarer Qualifikationen häufiger Benachteiligungen am Arbeitsmarkt.

Wie steht es insbesondere um die berufliche Inklusion von Frauen und Jugendlichen?

Für Frauen ist die Kinderbetreuung einer der größten Engpässe. Fehlende Betreuungsplätze erschweren den Besuch von Sprach- und Qualifizierungskursen, während traditionelle Rollenbilder die Erwerbstätigkeit zusätzlich beeinflussen. Bei Jugendlichen ist der Übergang von der Schule in Ausbildung oder Beruf kritisch. Hier braucht es frühzeitige Orientierung und Förderung, damit Potenziale nicht verloren gehen. Angesichts des Fachkräftemangels kann es sich Österreich nicht leisten, dieses Human Capital ungenutzt zu lassen.

Gemischte Teams fördern Innovation, interkulturelle Kompetenz und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Wo kann man ansetzen, um Brücken zwischen den Menschen zu schlagen?

Brücken entstehen immer dort, wo Menschen einander begegnen, und nicht dort, wo übereinander gesprochen wird. Das reicht von generationenübergreifenden Projekten, etwa wenn geflüchtete Frauen und Jugendliche mit älteren Wiener:innen in Kontakt treten, bis zu Mentoring am Arbeitsplatz. Aber auch Medien spielen eine Schlüsselrolle: Die Sichtbarkeit von Menschen mit Migrationsgeschichte in „normalen“, nicht-defizitären Rollen kann die Wahrnehmung von Migrant:innen in der Gesellschaft nachhaltig verändern. Und: Brücken brauchen Räume der Begegnung auf Augenhöhe – nicht Programme, die von oben herab „vermitteln“.

Welche besonderen Perspektiven oder Denkweisen bringen Menschen mit Migrationsgeschichte in Teams ein?

Menschen mit Fluchterfahrung entwickeln oft eine außergewöhnliche Resilienz und Problemlösungskompetenz. Sie müssen in kürzester Zeit neue Systeme verstehen, sich in unbekannten Strukturen zurechtfinden und improvisieren. Das sind Fähigkeiten, die in dynamischen, komplexen Arbeitsumgebungen enorm wertvoll sind. Dazu kommt eine kulturelle Übersetzungsfähigkeit, das Denken in mehreren Bezugssystemen gleichzeitig. Das zeigt Teams oft blinde Flecken auf, die homogene Gruppen nicht sehen können. ☺

Zur Person

Rasha Corti ist Integrationsexpertin und Mitglied des unabhängigen Expertenrats für Integration im Bundeskanzleramt.

Sie engagiert sich seit vielen Jahren für erfolgreiche Integration, gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Stärkung von Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte.

Sie bringt ihre Expertise regelmäßig als Vortragende, Keynote-Speakerin und Medienexpertin in die öffentliche Debatte ein und wirkt an Projekten des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) mit. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Wertevermittlung, Arbeitsmarktintegration und gesellschaftliche Teilhabe.



Lesen Sie hier weiter über Rasha Cortis persönliches Ankommen und gelingende Integration



diversityguide.at/3047

Gleichstellung am Arbeitsplatz.

Wir verbinden Städte, Menschen und Chancen unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Behinderungen. Denn echte Mobilität bedeutet gleiche Möglichkeiten für alle.

Alle Infos unter
karriere.oebb.at/gleichstellung

HEUTE. FÜR MORGEN. FÜR UNS.



& WAS
MACHST
DU?





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.

**In die Falle
getappt?
Es könnte
sich um
„Group-
think“
handeln!**



diversityguide.at/2815



Paul Kampusch

Innovationsberater: „Stellen Sie sich ein Meeting vor. Hochkompetente Köpfe, exzellente Lebensläufe, produktive Harmonie. Eine Idee wird präsentiert, alle nicken, das Projekt startet – und scheitert am Markt. Was ist passiert? Die Gruppe ist in die Falle des sogenannten Groupthink getappt. Wo alle das Gleiche denken, ähnlich sozialisiert sind und dieselben Werkzeuge nutzen, entsteht kollektive Betriebsblindheit. Die Lösung: Kognitive Diversität – die Vielfalt der Denkstile, Perspektiven und Problemlösungsstrategien.“

Nina Kraft

Moderatorin & Gründerin der Speaker:innen-Agentur Kraft Media Minds:

„Vielfalt ist für mich kein Trend, sondern eine Haltung – und eine der klügsten unternehmerischen Entscheidungen, die man treffen kann. Unterschiedliche Perspektiven, Biografien und Denkweisen führen immer zu besseren Ideen, Entscheidungen und einer Unternehmenskultur, in der Menschen wirklich aufblühen können. Was ich in meiner täglichen Arbeit beobachte: ob auf der Bühne oder bei der Zusammenstellung von Speaker:innen-Portfolios – die spannendsten Ergebnisse entstehen dort, wo unterschiedliche Stimmen gehört werden.“



Martina Schmerold-Tagunoff

Schmerold Business Coaching: „Innovation scheitert selten an mangelnder Intelligenz oder Geld, sondern an kollektiven blinden Flecken. Diversität ist der beste Hebel gegen strategische Betriebsblindheit. Nur wer Vielfalt in Teams aktiv zulässt und fördert, bricht alte Denkmuster auf und schafft echten, zukunftsfähigen Mehrwert. Investieren wir nicht nur in neue Technologien, sondern in die wundervolle Vielfalt unserer Köpfe!“



Gleich und gleich. Oder doch nicht.

Soziale Beziehungen im Schatten mehrfacher Diskriminierung:
Eine Studie zeigt die Auswirkungen von Intersektionalität,
dem Zusammentreffen mehrerer Diversity-Dimensionen.

Text: Helene Fiegl

Benachteiligte Gruppen bleiben oft am Rand des gesellschaftlichen Netzwerks. Sie haben weniger Verbindungen zu zentralen Elementen des Netzwerks und ihre Kontakte sind häufig selbst schlechter vernetzt.

Soziale Beziehungen sind ein Grundbedürfnis, das uns in die Wiege gelegt wird. Doch warum haben manche Menschen mehr Kontakte und Möglichkeiten als andere? Für viele ist der Wunsch, in Verbindung mit anderen zu sein, nicht nur gefühlt eine Einbahnstraße. Wer Teil mehrerer benachteiligter sozialer Gruppen ist, hat es sogar oft überproportional schwerer. Eine Studie des Complexity Science Hub (CSH) und der TU Graz hat aufgezeigt, dass sich soziale Nachteile nicht nur addieren, sondern gegenseitig verstärken können.

Neue Erkenntnisse zu Identitätsmerkmalen

Die beiden Wissenschaftler:innen Fariba Karimi und Samuel Martin-Gutierrez haben uns Einblicke in ihre jüngste Forschungsarbeit gewährt. Studienleiterin

Karimi verantwortet die Forschungsgruppe Algorithmic Fairness am Complexity Science Hub und ist Professorin an der TU Graz. Martin-Gutierrez hat als Forscher am Complexity Science Hub in seiner Position als PostDoc an der Studie mitgearbeitet, aktuell ist er Tenure-Track-Professor an der Polytechnischen Universität Madrid.

Um zu verstehen, wie sich verschiedene Identitätsmerkmale – etwa Geschlecht und Herkunft – auf soziale Netzwerke auswirken, entwickelten die Forschenden ein mathematisches Modell und testeten es mit Freundschaftsdaten von rund 40.000 US-amerikanischen Schüler:innen. „Unsere Ergebnisse zeigen, dass Nachteile bei sozialen Beziehungen oft auf unerwartete Weise auftreten, wenn mehrere Identitätsmerkmale zusammenwirken“, erklärt Karimi und fügt an: „Wir gehören zu



„Wir können mit hoher Genauigkeit vorhersagen, welche Gruppen mehr oder weniger soziale Bindungen haben werden.“

Samuel Martin-Gutierrez, Forscher am Complexity Science Hub

den ersten Forschungsteams, die intersektionale Aspekte von Ungleichheiten in sozialen Netzwerken untersucht haben.“

Menschen wählen oft Freund:innen oder Partner:innen, die ihnen ähneln, etwa was Alter, Hintergrund, Ausbildung betrifft. Die Wissenschaft spricht von Homophilie. „Aber es ist unklar, wie sich mehrere Eigenschaften in dieser Wahl verbinden“, skizziert Martin-Gutierrez die Ausgangslage.

Gleich und gleich gesellt sich gerne

Wenn nun bestimmte Gruppen häufiger untereinander vernetzt sind, so haben sie besseren Zugang zu Informationen und Unterstützung. Damit bieten sich ihnen auch mehr Chancen. Benachteiligte Gruppen hingegen bleiben oft am Rand des gesellschaftlichen Netzwerks. Sie ha-

ben weniger Verbindungen zu zentralen Elementen des Netzwerks und ihre Kontakte sind häufig selbst schlechter vernetzt. Dadurch haben sie verminderten Zugang zu Informationen über Möglichkeiten, etwa auf dem Arbeitsmarkt.

„Wenn sich Mehrheitsgruppen bevorzugt untereinander vernetzen, entsteht eine strukturelle Unsichtbarkeit für Minderheiten“, so Martin-Gutierrez. Wenn die Wahl von Freund:innen auch nur leicht zugunsten bekannter Gruppen verzerrt ist, können diese kleinen sich überschneidenden Untergruppen regelmäßig übersehen werden, was zu weniger Verbindungen und geringerer Sichtbarkeit im Netzwerk führt.

Intersektionale Benachteiligung ist demnach mehr als die Summe einzelner Diskriminierungen. „In unserer Studie bedeutet intersektionale Diskriminierung,

Intersektionale Benachteiligung ist mehr als die Summe einzelner Diskriminierungen.

Wenn die Wahl von Freund:innen auch nur leicht zugunsten bekannter Gruppen verzerrt ist, können diese kleinen sich überschneidenden Untergruppen regelmäßig übersehen werden, was zu weniger Verbindungen und geringerer Sichtbarkeit im Netzwerk führt.

Lesen Sie die gesamte Story mit noch mehr Details



diversityguide.at/3049

dass Menschen nicht nur aufgrund einer bestimmten Eigenschaft wie Geschlecht oder Migrationshintergrund weniger soziale Kontakte haben können, sondern aufgrund der spezifischen Kombination ihrer Eigenschaften. Unser Modell zeigt, dass intersektionale Diskriminierung grundsätzlich größer, kleiner oder etwa gleich der Summe der Nachteile aufgrund einzelner Eigenschaften sein kann. führen die Wissenschaftler:innen aus.

Mehrere Benachteiligungen als Verstärker

Was bedeutet das nun für Menschen, die gleich mehreren benachteiligten Gruppen angehören – zum Beispiel Frauen mit Migrationshintergrund aus einkommensschwachen Familien? Hier addieren sich die Auswirkungen nicht nur – sie können sich auf nichtlineare und manchmal unerwartete Weise verstärken. Diese intersektionalen Ungleich-

heiten wurden bislang wissenschaftlich noch recht wenig untersucht.

Freundschaftsdaten von Schüler:innen

Dass die Untersuchung ausgerechnet mit Freundschaftsdaten von Schüler:innen gemacht wurde, erläutern die Expert:innen folgendermaßen: „Sie sind besonders aussagekräftig, da die meisten Teenager ihre Freundschaften in einem klar abgegrenzten Umfeld, nämlich der Schule, schließen.“ Daher lässt sich viel vollständiger als in den meisten Erwachsenenkontakten nachverfolgen, wer mit wem in Verbindung steht.

Diese neue Methode könnte also dazu beitragen, Bildungseinrichtungen, soziale Plattformen oder politische Programme so zu gestalten, dass strukturelle Benachteiligungen schon früh erkannt und in der Folge ausgeglichen werden können. ☺

Eine Studie des CSH

Die Studie „Intersectional inequalities in social ties“ stammt von Samuel Martin-Gutierrez, Mauritz N. Cartier van Dissel und Fariba Karimi.

Der Complexity Science Hub (CSH) ist ein wissenschaftliches Zentrum mit Sitz in Wien zur Erforschung komplexer Systeme. Über 70 Wissenschaftler:innen aus verschiedenen Disziplinen arbeiten an einem fundierten Verständnis der Zusammenhänge, die unserer Gesellschaft zugrunde liegen – vom Gesundheitswesen bis zu Lieferketten. Vor kurzem feierte die Institution ihren zehnten Geburtstag.

Translating Data into Solutions for a Better World – wie geht das?



csh.ac.at



Technik ist für alle da

Das Technische Museum Wien (TMW) versteht sich als Ort des Entdeckens und des Dazugehörens. Technik prägt unser Leben auf vielfältige Weise. Die Menschen, die sie entwickeln, nutzen und hinterfragen, bringen unterschiedliche Perspektiven ein. Diese Vielfalt will das TMW sichtbar machen.

Neugier zu wecken und Wissen weiterzugeben, ist eine zentrale Aufgabe des Museums. Dieser Anspruch zeigt sich auch in Vermittlungsformaten für unterschiedliche Bedürfnisse: von Führungen in einfacher Sprache über Tastführungen für blinde und sehbeeinträchtigte Menschen bis hin zu demenzsensiblen Angeboten. Die Zugänglichkeit von Wissen hat dabei einen hohen Stellenwert.

Vielfalt fördern bedeutet auch, die Welt aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. In Führungen wie „TMW que(e)r gelesen“ werden queere Themen aufgegriffen, bislang wenig beachtete Biografien sichtbar gemacht und klassische Geschichten über Technik um neue Perspektiven

ergänzt. Ziel ist es, Räume zu schaffen, in denen sich auch Menschen wiederfinden, die in der Technikgeschichte bislang kaum vorkommen.

Zugänglichkeit ist nicht nur in der Wissensvermittlung, sondern auch in der baulichen Gestaltung des Museums ein wichtiger Aspekt. Trotz der Herausforderungen eines denkmalgeschützten Gebäudes werden Zugänge, Wegeführungen und infrastrukturelle Einrichtungen schrittweise weiterentwickelt, um eine möglichst selbstständige Nutzung des Hauses zu ermöglichen.

Menschen aus vier Generationen und 17 Nationen prägen das TMW. Ihre unterschiedlichen Perspektiven machen Technik für alle erlebbar. 🌀

Mehr zur Barrierefreiheit des Technischen Museums Wien (TMW)



tmw.at/barrierefreies_programm

DIVERSITY GOOD PRACTICE

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



Uwe G. Seebacher

Begründer von Predictive Intelligence und Consequence-Aware AI: „Gerade in einer Zeit, in der wir in der FIBS-Welt – zwischen Fake News, Isolierenden Filterblasen, Bürgerlichem Populismus und Stürmen an Verschwörungstheorien – immer häufiger dieselben Daten unterschiedlich interpretieren, entsteht echter Mehrwert dort, wo unterschiedliche Sichtweisen nicht nur toleriert, sondern aktiv integriert werden. Vielfalt erhöht damit nicht nur Innovationskraft und Resilienz, sondern vor allem die Fähigkeit einer Gesellschaft und von Organisationen, komplexe Zusammenhänge besser zu verstehen. Vielfalt zu leben, bedeutet in einer Verstehensökonomie, Räume für respektvollen Dialog zu schaffen, unterschiedliche Perspektiven bewusst in Entscheidungen einzubeziehen und Führung so zu gestalten, dass Verstehen wichtiger wird als bloße Zustimmung. Denn die Qualität unserer Zukunft hängt nicht davon ab, wie ähnlich wir denken, sondern wie gut wir lernen, Unterschiede zu verstehen.“

Susanne Haberl

Diversity & Inclusion Specialist bei Verbund: „Je diverser ein Unternehmen aufgestellt ist, desto erfolgreicher kann es agieren: Perspektiven- und Kompetenzvielfalt treiben Innovation voran – aber Vielfalt allein reicht nicht. Gelebte Inklusion, getragen von Chancengerechtigkeit, Vertrauen, Respekt und Wertschätzung, ist der Schlüssel. Denn nur so wächst Zusammengehörigkeitsgefühl und ein respektvoller Umgang miteinander. Diversity und Inklusion sind essenzielle Bestandteile unserer Unternehmenskultur und wirken sich nachhaltig positiv auf den gesamten Konzern aus.“



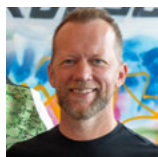
Spezielle Begabung gefragt

In Österreich gibt es rund 80.000 Menschen im Autismusspektrum (u.a. Asperger Syndrom, ADHS) – davon sind 80 Prozent ohne Arbeit. Kapsch TrafficCom und „Responsible Annotation“, Verein zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts im KI-Umfeld, machen gemeinsame Sache, um ihnen eine erfolgreiche berufliche Perspektive zu bieten.

Text: Michael Strausz



Johannes Rogi
Kapsch TrafficCom-
Kommunikations-
manager



Martin Hartl
Vorsitzender des
Vereins „Responsible
Annotation“

Die Zusammenarbeit von Kapsch TrafficCom und „Responsible Annotation“, Verein zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts im KI-Umfeld, startete 2019 mit einem Pilotprojekt. 2022 erfolgte dann die offizielle Gründung des Vereins. Ziel der breit angelegten Kooperation: Menschen mit Behinderung soll es ermöglicht werden, wert-schöpfende Leistung im Bereich Künstliche Intelligenz (KI) im Rahmen eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses zu erbringen. Für Kapsch TrafficCom, Spezialist im Bereich Verkehrsmanagement, ist der Einsatz von Mitarbeitenden mit besonderen Fähigkeiten ebenfalls wesentlich – und zwar vor allem in den Bereichen automatische Kennzeichenerkennung und Fahrzeugklassifizierung.

Wir haben Johannes Rogi, Kapsch TrafficCom-Kommunikationsmanager, und Martin Hartl,

Vorsitzender des Vereins „Responsible Annotation“ (RA), getroffen und mit ihnen über Diversität sowie über Menschen im Autismusspektrum und Annotation gesprochen.

Johannes Rogi, seit wann beschäftigt sich Kapsch TrafficCom mit dem Thema Diversität und Inklusion?

Diversität spielt bei Kapsch TrafficCom schon lange eine Rolle, spätestens seit 2019 ist sie auch in konkreten Initiativen sichtbar, etwa dem Aufbau des „Responsible Annotation Teams“. Übergeordnet werden entsprechende Maßnahmen unter diversity@kapsch gebündelt. Dabei handelt es sich um ein Rahmenkonzept für alle Aktivitäten im Bereich Diversität und Inklusion innerhalb der Kapsch Group. Unser Ziel ist es, die unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt im Unterneh-



Annotationsteam mit Martin Hartl, Vorsitzender des Vereins „Responsible Annotation“ (re. außen)

men sichtbar zu machen und diese auch gezielt zu fördern.

Martin Hartl, was bedeutet der Vereinsnamen „Responsible Annotation“ (RA)?

Für uns steht „Responsible“ für verantwortungsvolles Handeln. „Annotation“ im KI-Umfeld bedeutet das händische Markieren bzw. Kennzeichnen von Daten. So können Maschinen lernen, diese Daten zu verstehen und zu analysieren, damit ein Algorithmus gelernt werden kann. Markiere ich beispielsweise eine Vielzahl an Katzen-Bildern immer nach den gleichen und exakt definierten Regeln und füge die Eigenschaft „Katze“ hinzu, lernt die KI eine Katze selbst zu erkennen. In der KI-Annotation haben wir in einem Pilotprojekt mit Kapsch TrafficCom entdeckt, dass Menschen im Autismus-Spektrum für diese Aufgabe eine spezielle Begabung aufweisen.

Wie profitiert Kapsch TrafficCom von der Zusammenarbeit mit dem Verein?

Die Kolleg:innen vom Annotationsteam, besonders Personen mit Autismus (Fachbegriff: Autismus-Spektrum-Störung / ASS), verfügen über hohe Genauigkeit, Verlässlichkeit und eine starke Eignung für sehr strukturierte Aufgaben. Gerade in der Datenannotation und -validierung, wo es auf Präzision und Wiederholgenauigkeit ankommt, kann dies ein großer Vorteil sein. Menschen mit Autismus sind für Annotation geeignet, da Konzentration, Genauigkeit und Resilienz erforderlich sind, diese repetitive Arbeit auf höchstem Niveau zu erledigen. Dies bestätigt eine medizinische Studie der JKU Linz.

Kapsch TrafficCom fördert diese Personengruppe, weil wir Inklusion als unternehmerische Verantwortung betrachten und

„Annotation“ im KI-Umfeld meint das händische Markieren bzw. Kennzeichnen von Daten, sodass Maschinen lernen können, sie zu verstehen und zu analysieren. Dadurch kann ein Algorithmus gelernt werden.

Speziell Menschen mit Autismus sind für Annotation geeignet, da hohe Konzentration, Genauigkeit und Resistenz erforderlich sind, diese oftmals repetitive Arbeit auf höchstem Niveau zu erledigen. Dies bestätigt auch eine medizinische Studie der JKU Linz.

zugleich einen konkreten Mehrwert für unser Unternehmen erreichen. Das Projekt zeigt, dass soziale Teilhabe und wirtschaftlich relevante Leistung kein Widerspruch sind. Menschen, die am regulären Arbeitsmarkt häufig geringe Chancen erhalten, können im Verein ihre Fähigkeiten in einem realen beruflichen Umfeld einbringen. Aktuell arbeiten 15 bis 20 Personen für das KI-Projekt im Annotation-Verein.

Wie geht es nach der Ausbildung weiter?

Die gesamte KI-Ausbildung wird beim Verein durchlaufen und ist eine Voraussetzung, um dann das Arbeitstraining bei Kapsch TrafficCom zu beginnen. Es wurden schon einige Kolleg:innen aufgrund des Arbeitstrainings beim Verein übernommen, dafür gibt es aber keine Garantie. Kapsch TrafficCom akquiriert die Ausgebildeten vor allem für Anwendungen in den Bereichen der automatischen Kennzeichenerkennung und Fahrzeugklassifizierung.

Bei Kapsch stehen auch andere

Diversity-Dimensionen im Fokus. Worum geht es bei Ihrem Inklusionsprogramm women@kapsch?

Rogi: Dieses Programm fördert die globale Vernetzung von motivierten weiblichen Mitarbeitern. Zudem gibt es das Projekt „Women Mentoring“, um Mitarbeiterinnen zu ermutigen, ihre Kompetenzen aktiver zu nutzen und ihr Potenzial nachhaltig und sichtbar zu entwickeln. Unsere Rekrutierungspolitik zielt außerdem darauf ab, den Anteil von Frauen in allen Funktionen, einschließlich Führungspositionen, zu erhöhen. Die Personalverantwortlichen sind verpflichtet, aktiv nach weiblichen Talenten zu suchen und auf Vielfalt ausgerichtete Praktiken in den Einstellungsprozess einzubeziehen. Eine Frauenbeauftragte kümmert sich zudem als Hauptansprechpartnerin um Frauen, die mit Diskriminierung, Vorurteilen oder Ungleichbehandlung konfrontiert sind. Diese Beauftragte bietet Frauen eine sichere und unterstützende Möglichkeit, ihre Anliegen vorzutragen, sich beraten zu lassen und Zugang zu Ressourcen zu erhalten. ☺

Lesen Sie das ganze Interview:



diversityguide.at/3051

Facts & Figures

- **Kapsch TrafficCom** ist ein weltweit anerkannter Anbieter von Verkehrslösungen für nachhaltige Mobilität. Innovative Lösungen in den Anwendungsbereichen Maut und Verkehrsmanagement tragen zu einer gesünderen Welt ohne Staus bei.
- Mit One-Stop-Shop-Lösungen deckt das Unternehmen die gesamte Wertschöpfungskette der Kunden ab
- Im Geschäftsjahr 2025/26 erwirtschafteten rund 2.700 Mitarbeiter:innen einen Umsatz von 431 Mio. Euro.



Die ÖBB wurden in London als „Inspiring Workplace“ prämiert.



Der WISE LGBTQ+ Inclusion Award des European Pride Business Network in Prag

Doppelt ausgezeichnet!

Die Inklusionsarbeit der ÖBB, Österreichs größtem Mobilitätsdienstleister, wurde mit zwei bedeutenden internationalen Auszeichnungen anerkannt.

Diversity, Equity and Inclusion sind bei den ÖBB ein wesentliches Element der Unternehmensstrategie. Das wurde heuer mit der Verleihung des **Inspiring Workplace Awards** in London gewürdigt. Die ÖBB überzeugten die internationale Jury damit, wie sie mit klaren Standards, gezielten Förderprogrammen, lebensphasensorientierten Angeboten sowie Mitgestaltungsmöglichkeiten ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Mitarbeitende ihr volles Potenzial entfalten können. „Zufriedene Mitarbeiter:innen machen einfach einen besseren Job und das merken auch unsere Reisenden“, so Traude Kogoj, Leiterin Lösungscenter Inclusion&Diversity, mit Blick auf das gute Zusammenwirken im Konzern.

Auch bei der WISE Conference

& Awards Ceremony des European Pride Business Network in Prag wurden die ÖBB ausgezeichnet. Der **WISE LGBTQ+ Inclusion Award** würdigte damit das langjährige Engagement für die Gleichstellung und Sichtbarkeit von LGBTQ+-Personen im Konzern. „Diese Auszeichnungen sind ein klares Zeichen dafür, dass die Maßnahmen und Initiativen, die von den Mitarbeitenden der ÖBB gemeinsam umgesetzt werden, auch international Anerkennung finden“, freut sich Employer Branding-Spezialist Georg Mayer. Durch die konzernweite Diversity-Strategie, klare Gleichbehandlungsstandards und starke Netzwerke entsteht ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle Mitarbeiter:innen sicher, respektiert und willkommen fühlen können. ☺

Erfahren Sie mehr über das Thema Vielfalt bei den ÖBB



[konzern.oebb.at/de/ vielfaltige-oebb](https://konzern.oebb.at/de/vielfaltige-oebb)

Wir passen Strukturen an – nicht Menschen

Der Arbeitsalltag mit seiner hohen Reizbelastung ist für neurodivergente Menschen besonders herausfordernd. Um dem entgegenzusteuern, hat WienIT ein Pilotprojekt gestartet. Mitarbeitende mit unterschiedlichen neurodiversen Ausprägungen sollen unterstützt und das Arbeitsumfeld bzw. die Arbeitsorganisation optimiert werden.

Neurodiversität beschreibt unterschiedliche Arten der Wahrnehmung, Informationsverarbeitung und Arbeitsorganisation. Dazu gehören beispielsweise Menschen mit ADHS, im Autismus-Spektrum oder mit Legasthenie. Reizüberlastung, häufige Kontextwechsel oder implizite Erwartungen, wie sie in einem komplexen, wissensintensiven Arbeitsumfeld vorkommen, können für diese Personen sehr belastend wirken. Bei WienIT wurde deshalb ein Projekt zu „Neuroinklusiven Arbeitswelten“ gestartet. „Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit neurodiverser Mitarbeitender durch den Abbau kognitiver Barrieren im Arbeitsalltag zu stärken“, erklärt Sonja Prodingner, als ESG-Specialist bei WienIT unter anderem zuständig für Barrierefreiheit: „Arbeits- und Kommunikationsbedingungen sollen so gestaltet werden, dass unterschiedliche neurodiverse Bedürfnisse berücksichtigt und Belastungen reduziert werden.“

Entlastung passiert oft sehr spät

Prodingner ist überzeugt, dass Neurodiversität nur dort ihr volles Potenzial entfalten kann, wo Strukturen, Führung und Zusammenarbeit in Teams passend gestaltet sind. In vielen Betrieben passiert eine Entlastung sehr spät und erst dann, wenn sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erklärt oder an Grenzen stößt. Oft entstehen dann Einzellösungen, von denen andere Betroffene wenig profitieren. „Deshalb verschieben wir den Fokus von Einzellösungen auf strukturell verankerte, entlastende Rahmenbedingungen“, erklärt Prodingner. Es geht darum, kognitive Barrieren für alle Betroffenen abzubauen. Um das zu erreichen, wurden vier Ebenen identifiziert, in denen nun konkrete Maßnahmen umgesetzt werden. Auf der individuellen Ebene soll die Arbeitsfähigkeit durch Orientierung, Reiz- und Strukturentlastung gesichert werden. Auf

Weitere
Informationen
zu WienIT:



wienit.at

**Sonja Prodingler,
ESG-Specialist
und Barrierefrei-
heitsbeauftragte
bei WienIT**



Teamebene geht es um den Abbau von Missverständnissen und Konflikten, was durch Wissen über Neurodiversität erreicht werden soll. Ein zentraler Hebel ist die Führungsebene. Prodingler: „Führungskräfte prägen Erwartungen, Prioritäten und Kommunikationsstile. Wenn neurodiverse Arbeits- und Denkweisen nicht mitgedacht werden, können – oft unbeabsichtigt – unrealistische Erwartungen entstehen.“ Last but not least soll bereits beim Recruiting angesetzt werden, wo von Anfang an ein barriereärmerer Zugang geschaffen werden soll.

Die konkrete Umsetzung erfolgt – je nach Handlungsebene – mittels Coachings und individueller Unterstützung sowie direkt am physischen Arbeitsplatz wie etwa durch konkrete Anpassungen bei der Arbeitsumgebung. Dazu kommen Workshops und Coachings auf Führungs- und Teamebene. Am Ende soll ein konkreter Leitfaden mit einer Dokumentation der erprobten Ansätze erstellt werden. Sonja Prodingler erklärt: „Unser Grundsatz bei WienIT, der auch für dieses Projekt gilt, bleibt immer gleich: Wir passen Strukturen an – nicht Menschen.“ ☺

Facts & Figures

WienIT ist der zentrale IT & Business Partner der Wiener Stadtwerke-Gruppe. Rund 1.000 Mitarbeiter:innen beraten, entwickeln und betreiben konzernweit die IT-Infrastruktur im Hintergrund für die Wiener Linien, Wiener Lokalbahnen, Wiener Netze, Wien Energie, Bestattung Wien, Friedhöfe Wien, immOH!, GSWG und WIPARK. Die Leistungen von WienIT reichen von IT-Services, über technische Personalprozesse, Media Planung bis hin zu Print-Jobs. WienIT wurde 2003 gegründet und ist ein 100%iges Tochterunternehmen der Wiener Stadtwerke GmbH.

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.

Cultural Fit oder Cultural Add? Lesen Sie mehr zu dieser entscheidenden Frage.



diversityguide.at/3053



Gudrun Heidenreich-Pérez

Partnerin im Bereich Leadership Services bei Deloitte Österreich: „HR-Verantwortliche haben eine Gatekeeper-Rolle bei der Besetzung von Funktionen in Unternehmen. Es gilt zu hinterfragen: Wie vielfältig ist der Talentepool, aus dem geschöpft wird? Gibt es ein Hearing, um Vergleichbarkeit der Kandidat:innen zu schaffen? Welchen Einfluss haben Unconscious Biases, also unbewusste Vorurteile, bei der Entscheidung? Bei letzterem geht es darum, dass neue Mitarbeitende gesucht werden sollen, die so divers sind, dass Vielfalt und damit auch neue Ansätze entstehen können.“

Jennifer Kunis

Lehrlingsbeauftragte und ehemals selbst Lehrling am Volkstheater: „Als ehemaliger Lehrling ist es mir ein besonderes Anliegen, heute selbst junge Menschen auf ihrem Berufsweg zu begleiten. Lehrlinge auszubilden, heißt für mich, Wissen weiterzugeben, Chancen zu schaffen und Zukunft aktiv mitzugestalten. Ich möchte jungen Frauen Mut machen, ihren Platz auch in technischen Berufen selbstbewusst einzunehmen. Gute Ausbildung braucht Engagement, Wertschätzung und faire Rahmenbedingungen – denn nur so können Talente wachsen.“



Christian Horak

Partner, Strategy & Execution, EY-Parthenon, Government & Public Sector / Österreich: „Kinderrechte sind kein rein gesellschaftliches Thema mehr – sie sind ein relevanter Bestandteil moderner Unternehmensführung. Unternehmen, die hier frühzeitig handeln, können Risiken reduzieren, ihre Reputation stärken und neue Potenziale erschließen.“ In diesem Sinne stellt die Initiative „EY x UNICEF – Child Rights & Business 2026“ Kinder und Jugendliche in ihrer Rolle als Konsument:innen, zukünftige Arbeitskräfte und Teil der Gesellschaft in den Mittelpunkt.



Meine linke Hand

Michaela Edlinger, Behindertenvertrauensperson bei der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB), ganz persönlich über ihre Behinderung.



Michaela Edlinger
Behindertenvertrauensperson bei der Oesterreichischen Nationalbank (OeNB)

Von Geburt an habe ich eine sichtbare Behinderung: Meine linke Hand hat einen Daumenansatz, andere Finger fehlen, die Handfläche hat einen Durchmesser von vier Zentimetern und der Unterarm ist dünn. Diese „kleine Hand“ ist nichts Besonderes für mich, mehr eine Laune der Natur. Nach den neuesten Erkenntnissen liegt es am Amnionband-Syndrom: faserartige Stränge aus

der Fruchtblase können sich um Teile des ungeborenen Kindes legen. Der Vorschlag der Ärzte aus Zehen Finger zu formen und so die Hand zu rekonstruieren, war meinen Eltern zu riskant. Damit haben sie mir wahrscheinlich viel Leid erspart. Aber es war ihnen im Lauf meines Lebens immer ein Anliegen festzustellen, dass es sich um keine Erbkrankheit handelt.

Konfrontation mit Vorbehalten

Es hätte anders laufen können: Scham, Makel, ein Leben lang. Diese empfand ich nie stärker als andere. Obwohl ich schon sehr früh mit Vorbehalten konfrontiert wurde. So wollte mich die Direktorin in der Volksschule nicht aufnehmen. Sie war so dreist, direkt vor mir zu meiner Mutter zu sagen, dass sie die Verantwortung für ein behindertes Kind nicht übernehmen würde. Ich unterstelle ihr Nazigedankengut. Ich bin stolz auf die Stärke meiner Mutter, denn sie beschwerte sich beim Stadtschulrat und bekam recht. Meine Eltern erwiesen sich stets als einfallsreich und förderten mich, wo es nur ging. In den 1970ern gab es keine „Extrawürste“, wie man heute sagen würde. So nahm ich wie alle anderen am Turnunterricht und „Handarbeiten“ teil und fand kreative Lösungen. Um ein Musikinstrument zu erlernen, finanzierte meine Familie eine elektronische Orgel. Mir wäre eine Gitarre lieber gewesen, aber das war auch mit viel Fantasie nicht möglich.

Wahrscheinlich hätte ich bei manchen Herausforderungen besser abschneiden können, wie beim Maschinschreiben in der HAK. Ähnlich erging es mir mit Sport. Der war nie meine große Leidenschaft. Rad drehen habe ich geübt, aber nie geschafft und mich deshalb schlecht zu fühlen, kam mir nicht in den Sinn. Ich fühlte mich auch nicht unwohl, wenn ich beim Völkerball als Letz-

te ausgewählt wurde. Ich drehte den Spieß einfach um: Ich meldete mich zur Wahl der Mannschaft. So ging meine Turnlehrerin eine Art Verschwörung mit mir ein. Ich habe gelernt unübliche Wege zu gehen, kreative Ideen zu entwickeln und bei jenen Dingen ehrgeizig zu sein, die mir etwas bedeuteten, wie mein Studium, Handarbeiten, Fahrradfahren, etc. Ich sehe meine Behinderung als Teil meines Weges.

Doppelt stolz, wenn Dinge gelingen

„Was ist mit deiner Hand passiert?“ – Wenn ich drauf sage: „Ist von Geburt an.“, sind die meisten zufrieden und ich bekomme ein Lob dafür, dass ich sehr geschickt bin. Obwohl ich mich als gleichwertig empfinde, freue ich mich über Anerkennung. Gelingen mir Dinge, die mir nicht zugemutet wurden, bin ich doppelt stolz. Meine Hände haben eine Arbeitsteilung: Die linke trägt Lasten und hält fest, die rechte öffnet Türen oder schält Kartoffeln. Eigentlich ist die gesunde die verwundbare, denn ihr darf nichts passieren. Ihre Beeinträchtigung wäre fatal. Ich sehe auch Behinderungen, die im Laufe des Lebens geschehen durch Unfall oder Krankheit und denke: alles neu zu erfassen, ist sicherlich schwieriger als von Beginn an anders zu lernen.

Hätte ich allerdings bei der „guten Fee“ einen Wunsch frei, würde ich nicht um eine normale Hand bitten. Es ist gut so wie es ist. ☺

**„Ich sehe meine
Behinderung als
Teil meines Weges.“**

**Mehr über
Diversität bei
der OeNB**



[oenb.at/karriere/
diversitaet-und-
inklusion.html](https://oenb.at/karriere/diversitaet-und-inklusion.html)

DIVERSITY SERVICE

Einzelkämpfer:in? 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.

Mag. Petra Draxl

AMS Vorstand (gemeinsam mit Johannes Kopf): „Wir befinden uns beim Arbeiten über 55 in einem Prozeß der Umstellung des Gesamtsystems. Heute können Menschen, die sich z.B. mit 56 verändern wollen, die Karriereschritte für die nächsten zehn Jahre setzen. Wir befinden uns in einer Phase des kulturellen Umbruchs, in der sich auch Unternehmen und die sozialen Umfeldler neu orientieren müssen. Wir vermitteln Unternehmen, dass sie bei der Mitarbeitenden-Auswahl nicht diskriminierend vorgehen und keine Personen aus dem Bewerbungsprozeß ausschließen sollen.“



Lesen Sie
das Inter-
view mit
Petra Draxl



diversityguide.at/3055



Claudia Wagner und Günter Strobl

Kontexter und Kontexter: „Verhalten folgt der Struktur. Deshalb richtet Kontexten den Blick darauf, wie wir Lebens- und Arbeitsräume so gestalten, dass alle Menschen mitgemeint sind und ihre Potenziale wirksam werden. Durch Kontexten werden Menschen, Themen und Strukturen so verbunden, dass gemeinsame Orientierung, tragfähige Entscheidungen und kooperatives Handeln entstehen – mit der Vielfalt als Grundlage.“

Sophie Hansal

Dachverband Frauen- und Mädchenberatung: „Alltagsbarrieren im Beruf, ungleich verteilte Care-Arbeit und fehlende Netzwerke verstärken sich gegenseitig: Wer nicht gesehen wird, zieht sich zurück. Weniger Repräsentation führt zu weniger Teilhabe, weniger Teilhabe zu noch weniger Einfluss. Wir müssen Strukturen stärken, die Mädchen und Frauen Handlungsmacht zurückgeben und ihre Teilhabe aktiv fördern.“



61 Prozent der systemrelevanten Berufe sind weiblich, nur 42 Prozent der Frauen fühlen sich gesellschaftlich wertgeschätzt.

Frauen leisten täglich 4,3 Stunden unbezahlte Arbeit, Männer 2,5

(Demokratiemonitor 2025 von FORESIGHT Research)

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

Austrian Society for Diversity – ASD

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

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

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

1010 Wien, Hoher Markt 8/4/2/2
Tel.: +43 (0)1712 56 04
migrant@migrant.at
www.migrant.at

Das Beratungszentrum ist eine der größten Beratungseinrichtungen in Österreich. Zielgruppe sind Menschen mit nicht-deutscher Muttersprache bzw. österreichische Staatsbürger:innen mit Familienangehörigen nicht-deutscher Muttersprache, anerkannte Konventionsflüchtlinge sowie subsidiär Schutzberechtigte.

BIZEPS – Zentrum für Selbstbestimmtes Leben

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

BIZEPS berät behinderte Menschen und ihre Angehörigen 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.

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Bürgerservice Montag bis Freitag 9:00 bis 14:00
Uhr unter der Hotline: 0800 500 161
service.arbeit@bmaw.gv.at
www.bmaw.gv.at

Informationen zu „Arbeit und Migration“, „Bildung und Beschäftigung“ oder „Karenz und Teilzeit“ auf der Homepage.

Frau & Arbeit

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

Regionale Servicestellen online. Die Frauenservicestelle möchte es Frauen ermöglichen, aufgrund eigenständiger Existenzsicherung ein selbstbestimmtes Leben zu führen und Männern am Arbeitsmarkt gleichgestellt zu sein.

HOSI Wien

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

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

Lebenshilfe Österreich

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

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

Österreichischer Behindertenrat

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

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

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF)

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

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

Pride Biz Austria

Verband für LGBTIQ+ in Wirtschafts- und Arbeitswelt
Webgasse 43/3D, 1060 Wien
Tel.: +43 (0)664 788 9999
kontakt@pridebiz.at
www.pridebiz.at

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

Rat auf Draht gemeinnützige GmbH

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

Durch den kostenlosen 24 Stunden-Notruf 147 sowie digitale Beratungs- und Informationsangebote wird Kindern, Jugendlichen, Eltern und Bezugspersonen 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 Unterstützungsgesamtpaket, um junge Frauen* und Mädchen* in ihren Berufswünschen zu bestärken. Sprungbrett bietet österreichweit Telefonberatung für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unter +43670 600 70 80.

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche und transgener Lebensweisen – WAST

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

Die WAST unterstützt alle von Diskriminierung betroffenen homo-, bi-, transsexuellen und intergeschlechtlichen Wiener:innen.



Weitere Adressen finden
Sie auf DiversityGuide.at

diversityguide.at/198

DIVERSITY BALANCE

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

Hier geht
es zum
kompletten
Interview



diversityguide.at/2520



Dr. Daniela Themmer

Allgemeinmedizinerin Juvenis Medical Center Wien: „Vorsorge bedeutet Krankheitsvermeidung und schließt Adipositas mit ein. Ich kann die Bedeutung einer jährlichen Gesundheitsuntersuchung gar nicht genug unterstreichen. Es sollte selbstverständlich keine Stigmatisierung der Fettleibigkeit geben – nirgendwo und bei Ärzt:innen schon gar nicht. Patient:innen kommen ja auch mit jeder anderen Krankheit in die Praxis, damit ihnen geholfen wird. Respektvoller Umgang mit dieser Thematik sollte eine Selbstverständlichkeit sein.“

Marcello Concilio San Ginés

Ernstings Family, Director Communications & Culture: „Vielfalt ist für uns kein Trend, sondern Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung: Als Unternehmen mit Millionen Kund:innen und mehr als 13.000 Mitarbeitenden sind wir mitten im Alltag der Menschen in Deutschland, Österreich und den Niederlanden verankert. Deshalb glauben wir, dass es einen Unterschied macht, wen wir sichtbar machen, wie wir miteinander umgehen und wie wir Vielfalt selbstverständlich werden lassen – in unseren Teams, in unserer Kommunikation und in den Lebenswelten, die wir mit unserer Mode abbilden. So entsteht gesellschaftliche Relevanz.“



Lambert Baum

Personal Trainer & Coach: „Jeder Mensch bringt unterschiedliche Voraussetzungen, Erfahrungen und Ziele mit. Genau diese Vielfalt macht meine Arbeit als Personal Trainer so besonders. Mein Ziel ist es nicht, Menschen in ein bestimmtes Ideal zu pressen, sondern sie dabei zu unterstützen, gesünder, fitter und selbstbewusster zu werden – unabhängig von Alter, Fitnesslevel oder körperlichen Voraussetzungen. Training stärkt den Körper und Geist. Denn wahre Fitness zeigt sich darin, wie frei wir uns bewegen, wie belastbar wir uns fühlen und wie viel Lebensqualität wir dadurch gewinnen.“

Paradies der Vielfalt

Bei der Hotelgruppe Beachcomber auf Mauritius wird Nachhaltigkeit in vielen Hinsichten gelebt. Was zum besonderen Charme der Resorts beiträgt.

Text: Marion Breiter-O'Donovan

**Noch mehr
Reiseeindrücke
und -tips in der
Langversion des
Berichts**



diversityguide.at/3022

Der mächtige Le Morne Brabant erhebt sich eindrucksvoll auf der idyllischen gleichnamigen Halbinsel im Südwesten von Mauritius. Heute ist der Berg, in dessen Fels Einheimische ein Gesicht sehen, UNESCO-Weltkulturerbe und ein wesentliches Symbol für den Freiheitskampf – denn einst war er Schauplatz schrecklicher Ereignisse: 1835, zur Zeit der britischen Kolonialherrschaft, flüchteten sich entflohene Sklaven auf den Berg. Als sie Polizei und Militär kommen sahen, stürzten sie sich aus Angst vor einer Festnahme in die Tiefe. Dabei wollten die Gesetzesvertreter den so genannten Marrons nur mitteilen, dass die Sklaverei abgeschafft worden war.

Mix der Ethnien

In der Folge holten die Engländer als Arbeitskräfte auf die Zuckerrohrplantagen der Insel. Die Nachfahren dieser „Kulis“ bil-

den heute die größte Bevölkerungsgruppe, die der Franzosen (vor den Engländern Kolonialherren) die kleinste. Mittlerweile leben sie alle einträchtig miteinander, fühlen und bezeichnen sich als „Mauritanier:innen“. Ein friedliches Nebeneinander wie man es selten findet prägt auch die Religionen vom Hinduismus über den Islam bis zum Katholizismus.

Bei unserem Besuch auf der Insel spüren wir genau diese Harmonie und Offenheit, die herzliche Freundlichkeit der Menschen gibt uns vom ersten Moment an das Gefühl, wirklich willkommen zu sein. Als erste Station unserer Reise rund um die Insel wählen wir das „Paradis“, ein 5-Sterne-Haus der mauritischen Hotelgruppe Beachcomber. Seinen Namen hat das Paradis Beachcomber Golf Resort & Spa, direkt am goldfarbenen Strand von Le Morne, vor der Kulisse des eingangs beschriebenen Le Morne Brabant, mehr als verdient.



Angekommen im „Paradis“

Omnipräsent: das Meer, an dem sich die Anlage im mauritischen Stil entlangzieht. Gesäumt wird der Hotelstrand von Palmen, die sich im Wind wiegen und die hier ansässigen „Flughunde“ mit ihren Früchten verlocken. Nach einem Tag im Paradies geht die Sonne glutrot unter und taucht das Meer in ein Farbenspiel wie aus dem Malkasten – welch ein Anblick.

Mit mehreren Restaurants und einer stimmungsvollen Bar, wo einander Jung und Alt begegnen, bietet das Haus kulinarisch von morgens bis abends eine Fülle an regionalen, international interpretierten Köstlichkeiten. Ich bin vom frischen Fisch, den saftigen Früchten begeistert ... ebenso wie vom rundum perfekten Service –



ob beim Essen in den zahlreichen und ganz unterschiedlichen Restaurants des Resorts, beim Schnorcheln vom Schnellboot aus, beim SUP-Paddeln im Sonnenuntergang oder beim Golfen auf dem hauseigenen Platz zu Füßen des markanten Berges.

All in one: Kinderhotel und Adults-Only

Weiter geht es für uns in Richtung Norden. Ein Zwischenstopp auf der malerischen Plantage Maison Eureka – in dem Haus mit seinen 109 Fenstern und Türen weht immer ein leichter Wind, er wispert uns Geschichten über die Hausbewohner:innen von einst zu. Alte Möbel, Bilder, Regenwald rings um den Garten, romantische Wasserfälle und ein kreolisches Restaurant auf der überdachten

Terrasse ... wir fühlen uns wie Zeitreisende. In der Inselhauptstadt Port Louis sehen wir die berühmten Briefmarken Blaue und Rote Mauritius, dann erreichen wir das Victoria Beachcomber Resort & Spa, Familienhotel und Adults Only in einem, in Pointe aux Piments. Victoria-for-two ist ein eigener, sehr ruhiger Trakt mit einem Restaurant und einer Bar nur für Erwachsene.

Auch hier sind wir von der Lage des Hotels überaus angetan. Unsere Swim-up-Suite ist nur durch einen Streifen Wiese und exotische Pflanzen vom weißgoldenen Strand und dem in allen Blau- und Türkistönen schillernden Meer getrennt. Wir frühstücken unter Palmen mit Meerblick und genießen noch von unserer Dusche aus den orangeroten Sonnenuntergang. Romantischer geht es kaum ... 🌀

**Paradiesisch Ur-
lauben: alle Infos!**



[beachcomber-
hotels.com](https://beachcomber-hotels.com)

**Tropisch, vielfältig und bestens
gelegen: Victoria Beachcomber
Resort & Spa**





Nachhaltig urlauben im Hotel Iberostar Waves Gaviotas Park am Strand von Jandía



Komm mit auf die Insel!

Die Bevölkerung Fuerteventuras ist bunt, die Gäste sind fasziniert von der Gastfreundschaft, der bizzarren Natur und dem gewaltigen Meer. Positiv: die Barrierefreiheit in vielen Teilen der Insel.

Text: Marion Breiter-O'Donovan

Die Facetten Fuerteventuras können gegensätzlicher nicht sein. Bizarres Vulkangestein, tosende Wellen, Wind ... Und zugleich bezaubert die Landschaft mit Palmen und sattem Grün. Bewohnt wird die Insel von Spanier:innen, Italiener:innen, aber auch Deutschen, Engländer:innen, Marokkaner:innen, Portugies:innen, Sengalesen, ... Dieses bunte Gewirr aus Kulturen und Sprachen macht Fuerteventura besonders reizvoll. Erfreulich, dass hier auch Barrierefreiheit eine Rolle spielt. Wir entdecken einige Strände mit der entsprechenden Beschilderung.

Für Tripps rund um die Insel ist das Hotel Iberostar Waves Gaviotas Park am Strand von Jandía

der perfekte Ausgangspunkt. Hier finden gerade Familien mit Kindern, aber auch Paare, einfach alles, was es für einen wunderbaren Urlaub braucht. Kids fühlen sich hier sofort wohl, denn sie spielen im Gaviotas Park die Hauptrolle.

Aber auch Nachhaltigkeit hat im Gaviotas Park einen besonderen Stellenwert. So wird auf Einwegplastik komplett verzichtet, den Gästen steht gefiltertes Trinkwasser in Wasserspendern zur Verfügung. Der Strom in der Anlage ist zu 100 % erneuerbar. Ein Kl-gestütztes Lebensmittelmanagement soll Essensabfälle reduzieren. Die perfekten Voraussetzungen für eine bewusste Art, den Urlaub zu verbringen und rundum zu genießen ... ☺

Barrierefrei Reisen auf Fuerteventura



[go-fuerteventura.com/
de/reisetipp/
barrierefrei-reisen](https://go-fuerteventura.com/de/reisetipp/barrierefrei-reisen)

Lesen Sie mehr über vielfältigen Inselurlaub auf Fuerteventura



diversityguide.at/2957

Natur wie früher

Wir nehmen Sie mit auf Mallorca und zeigen Ihnen die schönsten Seiten der Insel: Traumstrände und Naturlandschaften, weitgehend barrierefrei.

Text: Christoph Ebenhard

Entlang der gesamten Küste Mallorcas verstecken sich wahre Traumbuchten für Robinsongefühle.

Die einen verbinden Mallorca mit Party und Lärm. Die anderen erzählen von herrlichen Wanderwegen durch unberührte Natur, stimmungsvollen Dörfern und immer wieder neu entdeckten Traumstränden. Kaum eine andere Insel im Mittelmeer ist derart von Vorurteilen besetzt und spaltet die Meinungen so wie Mallorca. Die Wahrheit ist, dass auf der größten Baleareninsel Platz für jeden Reisegeschmack ist.

Paradiesstrände und glasklares Wasser

Unbestritten bietet Mallorca Vielfalt an Natur und Landschaftsformen auf einer einzigen Insel: Berge zum Wandern und

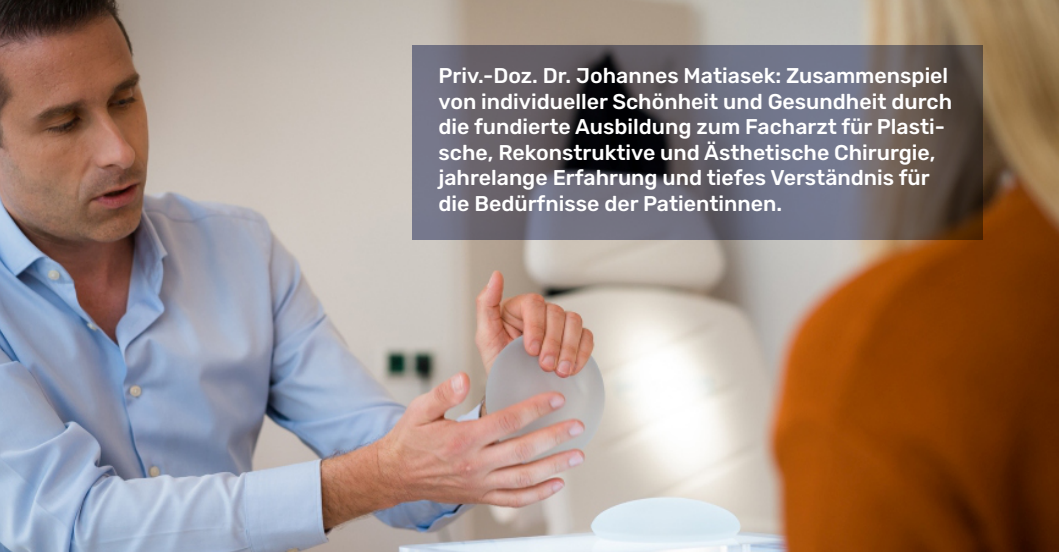
Mountainbiken, weite Ebenen mit stillen Dörfern und traumhafte Strände, die von immergrünen Pinien- und Kiefernwäldern flankiert werden. Wer in stimmungsvoller Natur Wandern oder Mountainbiken möchte, kommt vor allem im Westen und Norden Mallorcas auf seine Kosten. Das Tramuntana-Gebirge schiebt sich von Andratx im Süden bis Pollença im Norden auf Höhen von über 1.000 Metern hinauf und ist mit seiner duftenden Mischung aus Korkeichen- und Kiefernwäldern speziell im milden Frühjahr und Herbst ein fantastisches Revier für Aktive. Alle, die es sanfter angehen möchten, sind auf der einfachen Einstiegsroute entlang der Küste von Artà am Nordostspitz

Urlaub mit Behinderung

Mallorca ist sehr gut für den Urlaub mit Behinderung eingerichtet. Zahlreiche Hotels sind barrierefrei gestaltet. An vielen Stränden wie der Playa de Muro stehen barrierefreie Duschen und Amphibien-Rollstühle zur Verfügung. Die öffentlichen Busse auf der Insel sind rollstuhlgerecht mit ausklappbaren Rampen und Rollstuhlplatz im Inneren gebaut und auf Wunsch gibt es auch barrierefreie Mietwagen bei den Verleihern (z.B. Euro-rent) oder spezielle Taxis (etwa Mallorca Taxi Wheelchair). Der Flughafen in Palma de Mallorca verfügt über einen kostenlosen Begleitservice.

der Insel richtig. Aber auch zum Baden und Sonnen ist Mallorca die passende Adresse. Die bekannten Hotelstrände sind top bei Wasserqualität und Sandbeschaffenheit – noch mehr gibt es für Entdecker:innen. Entlang der gesamten Küste verstecken sich wahre Traumbuchten für Robinsongefühle. Viele sind bis heute völlig unverbaut, schlängeln sich von Wald flankiert fjordartig entlang der Felsen ins Land und bestechen mit puderfeinem Sand und türkis schimmerndem Wasser. Spätestens beim Genuss dieses Anblicks, des Duftes der Pinienvälder und der entspannenden Ruhe wird Mallorca zur Lieblingsinsel, auf die man immer wieder gerne zurückkehrt ... 📍





Priv.-Doz. Dr. Johannes Matiassek: Zusammenspiel von individueller Schönheit und Gesundheit durch die fundierte Ausbildung zum Facharzt für Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische Chirurgie, jahrelange Erfahrung und tiefes Verständnis für die Bedürfnisse der Patientinnen.

Neue Lebensqualität für Mütter

Schwangerschaft, Geburt, Stillen – eine Zeit großer Veränderungen. Viele Mamis fühlen sich danach nicht so richtig wohl in ihrem Körper. Dozent Dr. Johannes Matiassek, Facharzt für Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische Chirurgie, erklärt, wie ein „Mommy Makeover“ Abhilfe schaffen kann.

Text: Prisca Reich

Die meisten Frauen erleben die Schwangerschaft und die Geburt ihres Kindes als wunderbare Zeit, gleichzeitig ist es für den weiblichen Körper auch eine herausfordernde Phase mit zahlreichen Veränderungen. „Die hormonelle Umstellung während der Schwangerschaft geht mit Wassereinlagerungen einher, das Bindegewebe wird insgesamt weicher und elastischer, um die Gewichtszunahme kompensieren zu können“, erklärt Priv.-Doz. Dr. Johannes Matiassek, Facharzt für

Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische Chirurgie.

Bauch und Brüste können deutlich an Volumen zunehmen, das Gewebe wird stark beansprucht und es ist nicht einfach, zur Ausgangsform vor der Schwangerschaft zurückzukommen. Dr. Johannes Matiassek: „Ein ‚Mommy Makeover‘ ist eine Möglichkeit, um unterschiedliche Körperpartien dem Zustand vor der Schwangerschaft näherzubringen und dabei Wohlbefinden und Selbstbewusstsein zu steigern.“

Welche „Mommy Makeover“-Behandlungen sind nach Schwangerschaft und Stillzeit möglich?

Brustvergrößerung: Dozent Dr. Johannes Matiassek bietet mit der neuen Preservé™-Technik eine minimalinvasive Methode, die das Brustgewebe schont und für ein harmonisches, stabiles Ergebnis sorgt. Dank kontrollierter Gewebeexpansion legt sich das Brustgewebe sanft um das Implantat. Ganz ohne Vollnarkose.

Bruststraffung (Mastopexie): Dabei werden überschüssiges Gewebe und überschüssige Haut entfernt, die Brust wird angehoben. Auch die Position und Größe der Brustwarze kann chirurgisch verändert werden.

Brustverkleinerung: Diese nehmen vor allem Frauen in Anspruch, deren Brüste zwar an Volumen zunehmen, sich jedoch nach der Schwangerschaft nicht mehr zurückbilden. Auch asymmetrische Brüste können angeglichen werden.

Fettabsaugung: Vor allem Bauch und Gesäß stellen beliebte Regionen für eine sogenannte Liposuktion, eine Fettabsaugung dar. Alternativ können störende kleinere lokale Fettdepots mittels Coolcrush® (Auflösung des Fettgewebes durch Kälte) reduziert werden.

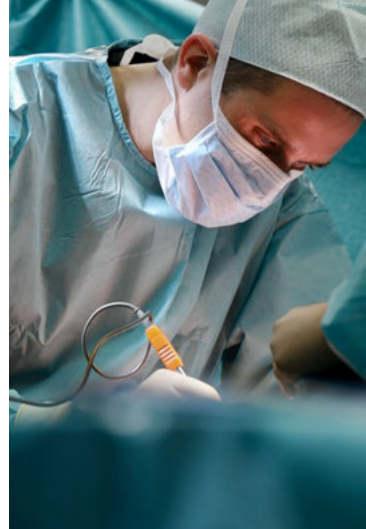
Bauchdeckenstraffung: Bei der Bauchdeckenstraffung werden die überschüssige Haut und das Unterhautfettgewebe entfernt. Liegt zusätzlich eine **Rektusdiastase** (ein Auseinander-

weichen der Bauchwandmuskulatur) vor, kann diese über denselben Schnitt versorgt werden, sodass der Bauch wieder flach wird.

Oberschenkelstraffung: Ihr Ziel ist die Entfernung von abgesenkter, an Elastizität eingebüßter Haut und die verbleibende Haut anzuheben.

Narbenbehandlung: Insbesondere unschöne Narben (z.B. nach einer Kaiserschnittgeburt) und Dehnungsstreifen stellen für viele Frauen einen ästhetischen Makel dar. Sie können z.B. sehr gut mit Radiofrequenz (Cristal Skin), Microneedling (SkinPen) oder Morpheus8 behandelt werden.

Gerne berät Sie Dr. Johannes Matiassek ausführlich über die für Sie persönlich maßgeschneiderten Optionen.



Weitere Informationen zum Mommy Makeover Wien



[drmatiassek.at/
behandlungen/
mommy-makeover-
wien/](http://drmatiassek.at/behandlungen/mommy-makeover-wien/)

W I E N
S C H L A D M I N G
G R A D I U S

EHRliche ÄSTHETIK

FÜR ECHTE MENSCHEN.

DOZENT DR. MATIASEK
PLASTISCHE CHIRURGIE

Priv.-Doz. Dr. Johannes Matiassek
Facharzt für Plastische, Rekonstruktive
& Ästhetische Chirurgie
Kärntner Ring 14/13 (1. DG), 1010 Wien
Europaplatz 585 (1. Stock), 8971 Schladming
Tel.: +43 1 997 1532, www.drmatiassek.at



Authentisch
Die britische Schau-
spielerin Florence
Pugh steht für das
moderne weibliche
Selbstverständnis –
und ist das Gesicht
für das neue
Max Mara
Le Parfum.



Harmonie
Glas, Achat,
Edelstahl und
veganes Leder:
Armband
Holly Eve von
Leonardo Jewels
leonardo.de

Verjüngend
Zellerneuerung mit
Louis Widmer pro-
derm Pures Retinol
Serum 0,3%
louis-widmer.com



Mutig
Sinnliche Kirsche
trifft strahlendes
Veilchen: Lancôme
La vie est belle
Very Cherry
lancome.de



Trittsicher
Barfußschuhe für Wanderungen, Kletter-
partien, das Meer oder den Alltag
vivobarefoot.com/de



Wir glauben an Karriere ohne Barriere

#LebeSmårt

Wir möchten mehr Personen mit
Behinderungen zu unseren
Kolleg:innen machen.



Jobs und Karriere bei IKEA.
Mehr auf [IKEA.at/jobs](https://ikea.at/jobs)



A photograph of three young women lying on their backs on a grassy field. They are all smiling and looking towards the camera. The woman on the left is wearing a dark blue tank top and has her arms raised. The woman in the middle is wearing a green and purple patterned shirt and has her arms crossed. The woman on the right is wearing an orange tank top and has her arms crossed. The hashtag #ganzlich is written in white text across the top of the image.

#ganzlich



HIER BIN ICH MENSCH
HIER KAUF ICH EIN