

Lesen Sie mehr unter www.unternehmensratgeber.info



ZUKUNFT ARBEIT & WIRTSCHAFT

Wir brauchen Diversity-Säulen in den HR

Die Gesellschaft ist divers,
und so muss auch der
Arbeitsmarkt werden.

Seite 8-9

Nachhaltige
Innovationen durch
Start-Up-Kooperationen



FOTO: SHUTTERSTOCK

Warum Rechtsschutz?

Wir sorgen dafür, dass Sie
zu Ihrem Recht kommen!



**DAS ORIGINAL
IM RECHTSSCHUTZ**

www.das.at

Ein Unternehmen der ERGO Group

IN DIESER AUSGABE

06

AIT koordiniert EU-Datenrauminitiative EDDIE

Mit EDDIE nimmt der gemeinsame europäische Energiedatenraum operativ Fahrt auf

05

Menschengerechte Arbeitsgestaltung rechnet sich

Wie die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen produktiver macht und somit zur Fachkräftesicherung beiträgt

12

Work Smart -

Zukunftsstrategien und Lösungen für veränderte Arbeitsmodelle

Verantwortlich für den Inhalt dieser Ausgabe:



Nikolaus Linsbichler
Projekt Manager

Project Manager: Nikolaus Linsbichler
Business Development Manager:

Anna Deisenhammer, BA,

Sales Director: Florian Rohm, BA

Lektorat: Sophie Müller, MA

Layout: Daniela Fruhwirth

Managing Director: Bob Roemké

Medieninhaber: Mediaplanet GmbH,
Bösendorferstraße 4/23, 1010 Wien, ATU
64759844 - FN 322799f FG Wien

Impressum: <https://mediaplanet.com/at/impressum/> **Distribution:** Der Standard
Verlagsgesellschaft m.b.H.

Druck: Mediaprint Zeitungsdruckerei Ges.m.b.H.
& Co.KG

Kontakt bei Mediaplanet:

Tel: +43 1236 34380

E-Mail: nikolaus.linsbichler@mediaplanet.com

ET: 31.03.2023

Bleiben Sie in Kontakt:

[Mediaplanet Austria](https://www.linkedin.com/company/mediaplanet-austria)

[@mediaplanet.austria](https://www.instagram.com/mediaplanet.austria)

[@DerUnternehmensratgeber](https://www.facebook.com/DerUnternehmensratgeber)

VORWORT

Was müssen Unternehmen für Klima und Umwelt leisten?

Konsument:innen suchen nachhaltige Produkte. Bewerber:innen arbeiten lieber bei Unternehmen, die zum Klima- und Umweltschutz beitragen. Künftig werden auch Lieferant:innen und Investor:innen bei Unternehmen nachfragen, wo sie in Sachen Nachhaltigkeit stehen.



Mag. Daniela Knieling,
Geschäftsführerin von respACT - Österreichs führender Plattform für nachhaltiges Wirtschaften

In Europa stellen neue gesetzliche Regelungen Unternehmen in puncto Nachhaltigkeit vor neue Herausforderungen. Immer mehr Menschen möchten von Unternehmen wissen, wie sie Umwelt und Gesellschaft neben den wirtschaftlichen Zielen in ihren Geschäften berücksichtigen. Denn Anleger:innen wollen oder müssen künftig in klimafreundliche und sozial verträgliche Projekte und Unternehmen investieren.

Ein Nachhaltigkeitsbericht gibt einen Überblick und erleichtert die Auswahl. In der Vergangenheit waren es vor allem Großunternehmen, die Nachhaltigkeitsberichte als Ergänzung zu ihren Geschäftsberichten veröffentlichten. Seit dem Jahr 2017 sind alle Unternehmen mit Börsennotierung sowie Banken und Versicherungen, die im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Arbeitnehmer:innen beschäftigen, verpflichtet, einen nicht finanziellen Bericht im Lagebericht aufzunehmen. Sie müssen Informationen veröffentlichen, die sich auf Umwelt-, Mitarbeiter:innen- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen.

In Österreich wird die Anzahl der Unternehmen, die einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen müssen, künftig auf voraussichtlich über 2.000 steigen. Dies

bewirkt die sogenannte Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD); jene Verordnung, die Schwellenwerte festlegt.

Es gibt bereits verschiedene Standards und Rahmenwerke, wie die Global Reporting Initiative (GRI) oder den SDG-Kompass, die Unternehmen Werkzeuge und Informationen bieten, um Nachhaltigkeit in ihrer Geschäftsstrategie zu verankern. Allerdings sind solche Berichte häufig nur schwer zu vergleichen, da manche Akteure:innen vor allem jene Bereiche herauspicken, die sie sehr positiv darstellen.

Für Einsteiger:innen sind die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) ein international anerkannter Leitrahmen, der Unterstützung bietet, damit Strategien, Ziele und Geschäftsaktivitäten nachhaltig gestaltet, gesteuert und kommuniziert werden können. Der Aufwand für eine solche Bestandsaufnahme lohnt sich, denn es ergeben sich daraus für Unternehmen neue Wachstumsmöglichkeiten und günstigere Risikoprofile. Eine nachhaltige Strategie bietet Marktchancen für alle, die innovative und wirksame Produkte und Dienstleistungen entwickeln und bereitstellen können. ■



FOTO: MARKO MESTROVIC

Über myclimate
 Als gemeinnützige Klimaschutzorganisation will myclimate mit Beratung, Bildung und Klimaschutzprojekten die Zukunft unserer Welt gestalten. Mit klimastrategischen Angeboten unterstützt sie Partner aus der Wirtschaft sowie Privatpersonen dabei, Emissionen zu vermeiden und zu reduzieren und zugleich Klimaschutzprojekte mit höchsten sozialen, ökologischen und ökonomischen Standards zu ermöglichen. Seit der Gründung 2002 hat myclimate 174 Klimaschutzprojekte in 45 Ländern der Welt entwickelt und unterstützt.

Klimakollaps verhindern: Warum Unternehmen jetzt handeln müssen



FOTO: CHRISTOF FUCHS

Christof Fuchs
myclimate

Laut aktuellem IPCC-Bericht des Weltklimarates ist es in Österreich bereits jetzt um zwei Grad wärmer als vor der Industrialisierung. Steigen die Temperaturen weiter so rasant an, werden Wetterextreme wie anhaltende Hitzetage, Dürren und Schnee nur oberhalb von 1.500-2.000 m nicht die einzigen Folgen sein.

Die Frage ist nicht mehr, ob wir handeln müssen, sondern wie. Für klimabewusstes Handeln gibt es genügend Möglichkeiten. Kleinere Wege zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurücklegen, weniger fliegen oder die Ernährung anpassen – jede:r von uns kann ein Teil der Lösung sein.

Aktuell verursachen die Österreicher:innen jährlich rund zehn t CO₂-Emissionen pro Kopf. Das erklärte EU-Ziel ist es, den Ausstoß bis 2050 auf 0,6 t/Person zu senken. Die Wirtschaft hat eine enorme Kraft, um zur Erreichung des 1,5 Grad-Ziels beizutragen. Die Politik

bleibt ein zentraler Regelungsmechanismus. Denn gemäß der neuesten EU-Richtlinie (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) müssen ab 2024 alle Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden einen Nachhaltigkeitsbericht vorlegen; ab 2026 mit mehr als 250 Mitarbeitenden.

Hier setzt die Klimaschutzorganisation myclimate an: Mit Beratung, Klimabildung und Klimaschutzprojekten werden Unternehmen dabei unterstützt, ihre Emissionen zu reduzieren und die Vorgaben der CSRD optimal umzusetzen. Es lohnt sich deshalb, innerhalb des Unternehmens sowie in den vor- und nachgelagerten Lieferketten Reduktionsmaßnahmen umzusetzen und sich so zum klimafreundlichen und verantwortungsvollen Unternehmen zu entwickeln.

Christof Fuchs, Geschäftsführer myclimate Österreich: „Wir haben mittlerweile keinen Klimawandel in Österreich – sondern einen Klimanotstand!“ Alle Unternehmen

müssen beim Klimaschutz schneller handeln, unter anderem mit:



1. Statusanalyse, Bilanzierung aller THG-Emissionen

Nur mit einer CO₂-Bilanzierung auf Basis des Greenhouse Gas Protocol (GHG) kennen Unternehmen ihre Ausgangsbasis; können Reduktionsziele festlegen oder ihre Fortschritte messen.



2. Reduktionsziele und Potenziale

Reduktionsziele werden erarbeitet. Zur Unterstützung bietet die Science Based Targets initiative (SBTi) Vorgaben auf Basis klimawissenschaftlicher Erkenntnisse an. Anschließend folgt der Maßnahmenplan.



3. Roll-Out, Reduktion aller Treibhausgasemissionen.

Eigene Emissionen (Scope 1 und 2) werden reduziert, emissionsintensive Aktivitäten vermieden oder ihre Effizienz gesteigert. Danach gilt dies auch für Aktivitäten in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3).



4. Fortschrittskontrolle

Exaktes Monitoring der Maßnahmen überprüft die Effizienz der Aktivitäten. Die Unternehmen bepreisen ihre Emissionen, die generierten Mittel fließen in die CO₂-Reduktion im Unternehmen oder in der Lieferkette – sowie in Klimaschutzprojekte. ■



We used to struggle boiling water since there are many students at our school. Impact Water saved us time and money on boiling water. The students can access clear drinking water at any time.

Awoloi Stephen Shammah Nursery and Primary School



Gestalten Sie mit Ihrem Unternehmen Klimaschutz. Hier finden Sie die individuellen Möglichkeiten.



FOTO: SHUTTERSTOCK

Nachhaltige Innovation durch Start-up-Kooperationen

Kreativität und Agilität junger Unternehmer:innen sind wichtige Treiber:innen der nachhaltigen Transformation. Kooperationen von Jungunternehmerinnen/-unternehmern und Unternehmen steigern die Innovationskraft und Nachhaltigkeit von Wirtschaft und Politik.

Text
respACT

Emissionen reduzieren und Produkte von der Herstellung bis zum Nutzungsende nachhaltig gestalten – wie gehen wir das am besten an? Diese Frage stellen sich viele Unternehmen vor einem zeit- und kostenintensiven Innovationsprozess. Originelle und kostengünstige Lösungen finden sich dabei oft „outside the box“.

„Zusammenarbeit ist wichtiger denn je“, sagt Daniela Knieling, respACT-Geschäftsführerin. „Die vielen Best-Practice-Beispiele aus unseren Start-up-Projekten zeigen, dass junge Unternehmer:innen

mit nachhaltigen Lösungen und Geschäftsmodellen Innovationen in etablierten Unternehmen vorantreiben.“

Susanne Formanek ist es ein Anliegen, Ideen und Lösungen zu entwickeln und die Stadtbegrünung für Unternehmen attraktiv zu machen, um damit mehr Grün in den urbanen Lebensraum zu bringen. Die Geschäftsführerin eines Kompetenzzentrums und Innovationslabors für Bauwerk Begrünung hat als Teilnehmerin bei einem der „circle17 Impactthon“ erkannt, dass es für eine neue, nachhaltige Wirtschaft

mehr braucht als Marketingkonzepte. Sie vereinte ihre eigenen Ideen mit jenen von Alexander Juranek und dabei entstand eine vertikale „Grätzlfarm“: FARM.NOW kultiviert Bio-Lebensmittel inmitten verbauter Großstadtgebiete und bezieht dabei die gesamte Nachbar:innenschaft mit ein. Diese Idee überzeugte so sehr, dass Susanne Formanek dem jungen Unternehmer:innen-Team nun mit ihrer Expertise, ihrem Netzwerk und mit Rat und Tat zur Seite steht.

Eine weitere Kooperation zwischen Unternehmen – in diesem Fall Industriebetrieb – und Start-up dreht sich um Lösungen zur Kreislaufwirtschaft von alten Matratzen. Eineinhalb Jahre nach dem Matchmaking bei circle17 haben Verena Judmayer und Michaela Stephen, Gründerinnen von MATR, Greiner als Investor gewonnen. Sie verkaufen nun erfolgreich ihre nachhaltigen, kreislauf- und recyclingfähigen Matratzenlösungen an die Hotellerie.

Nach dem Auslaufen des mehrmonatig geförderten Programms circle17 mit Austrian Startups führt respACT die Idee der Initiative weiter. Nachhaltige Innovation und Social Entrepreneurship zwischen Organisationen, NGO, Student:innen und Start-ups sollen den mittlerweile 400 engagierten Mitgliedsunternehmen des respACT-Netzwerks weiterhin zur Verfügung stehen. Mit dem Know-how und der Start-up-Community aus circle17 startet die respACT-Start-up-Lounge. ■


Mehr Informationen
finden Sie unter:
[www.respact.at/
angebote/start-up-
lounge](https://www.respact.at/angebote/start-up-lounge)



Industrie und Nachhaltigkeit sind keine Gegensätze.

Wir unterstützen produzierende Unternehmen in ihrer grünen Transformation von der Strategieentwicklung bis zum aussagekräftigen Nachhaltigkeitsbericht.

Nachhaltigkeitsstrategie | SDG Mapping | Wesentlichkeitsanalyse | Carbon Footprint | Klimapfad | Prozessoptimierung
Kreislaufwirtschaft | Innovative Geschäftsmodelle | CSRD/Taxonomie | Nachhaltigkeitsbericht

Menschengerechte Arbeitsgestaltung rechnet sich

Wie die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen produktiver macht, für Wohlbefinden sorgt und damit zur Fachkräftesicherung beiträgt

Belegschaften altern, Fachkräfte verlassen pensionsbedingt die Unternehmen. Und auch, wenn ältere nicht häufiger als jüngere Beschäftigte krank sind, sind die Fehlzeiten aufgrund einzelner Erkrankungen oft länger. Dies ist beispielsweise bei Muskel-Skelett-Erkrankungen der Fall. Einen Beitrag zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten in der Arbeit liefern ergonomische, also an die Leistungsvoraussetzungen des Menschen angepasste Arbeitsbedingungen. Geeignete Präventionsmaßnahmen führen zur Senkung von Fehlzeiten



Dr. Stephan Sandrock
Leitung des Fachbereiches Arbeits- und Leistungsfähigkeit, ifaa

und zur Verbesserung des Gesundheitszustands der Beschäftigten. Sie tragen auch dazu bei, Arbeitsunfälle und daraus entstehende Kosten und Mühen zu vermeiden. Die ergonomische Arbeitsgestaltung zielt darauf ab, Arbeitssysteme unter der Berücksichtigung der Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten so zu gestalten, dass die Leistungsfähigkeit erhalten bleibt beziehungsweise gestärkt wird. Gleichzeitig erhöhen sich dabei die Wirtschaftlichkeit und die Performance des Gesamtsystems. Da sich die Leistungsfähigkeit beim

Älterwerden wandeln kann, kann diese auch das Arbeitsergebnis beeinflussen. Daher ist es sinnvoll, die Arbeitsbedingungen bereits bei der Planung in einem präventiven ergonomischen Ansatz so zu gestalten, dass die Arbeit von den Beschäftigten ohne Beeinträchtigungen ausgeführt werden kann. Dazu bieten sich z. B. folgende Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung an:

- Beleuchtungsstärke erhöhen, Blendungen vermeiden
- Kontraste an Sichtgeräten und Messinstrumenten erhöhen
- Abmessungen der Beschäftigten berücksichtigen
- Anbringen von Hebe- oder Tragehilfen

Unternehmen finden Unterstützung für die ergonomische Gestaltung in der ifaa-Checkliste Ergonomie [Download-Link: https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Checklisten_Handlungshilfen/Checkliste_Ergonomie_Neuaufgabe_Formular_AR_01.pdf]. Eine gute Gestaltung nützt allerdings wenig, wenn die Beschäftigten nicht mitmachen, daher ist auch gerade die Verhaltensprävention sehr wichtig. Dies bedeutet, dass die erforderlichen und vorhandenen Maßnahmen (z. B. Einstellen eines Bildschirms, Benutzen von Tragehilfen) von den Beschäftigten auch umgesetzt werden müssen. ■

Entgeltliche Einschaltung

Gesund im Job mit 50+

Arbeitspsychologe und IBG-Geschäftsführer Gerhard Klicka erklärt, wie Arbeitnehmer:innen länger im Job gehalten werden und warum Beschäftigung wichtig für einen sinnhaften Lebensabend ist.

Ältere Menschen sollen länger in Arbeit gehalten werden. IBG berät seine Kund:innen seit Jahrzehnten zu genau dieser Thematik. Fühlen Sie sich bestätigt?

Gerhard Klicka: Die Demografie hat immer recht. Uns geht es als Beratungsunternehmen um die Frage, wie Arbeitnehmer:innen nicht nur länger, sondern auch gesund in Arbeit gehalten werden

können. Hier hat Österreich ein deutliches Aufholpotenzial. Österreicher:innen sind in ihrer letzten Lebensphase 15 bis 20 Jahre lang krank. Damit können wir nicht zufrieden sein. Unternehmen müssen umdenken, um die Menschen länger in Beschäftigung zu halten.

Wie sieht ein Arbeitsumfeld aus, das für ältere Arbeitnehmer:innen attraktiv ist?

Es ist eine falsche Annahme, dass Menschen in der Pension aufhören zu arbeiten. Sie arbeiten nur anders – zu einem anderen Zweck, in einem anderen Umfeld. Sie helfen beim Hausbau, sie unterstützen bei der Erziehung der Enkelkinder. Es gibt viele Formate, durch die Arbeitgeber:innen das Lernen und die Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen fördern. Ich kann Teamarbeit anbieten, eine Job-Rotation durchführen. Mit diesen Programmen darf man aber nicht erst mit 50 oder 55 anfangen. Lernen ist ein lebenslanger Prozess.

Was würden Sie einer Arbeitsgruppe zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels auf die Tagesordnung schreiben?

Es muss gelingen, die Sichtweise auf das Thema Arbeit zu ändern. Es ist die Einstellung vorherrschend, man müsse die Leute vor Arbeit schützen. Aber Arbeit stiftet Sinn. Wenn ich arbeiten kann, will und darf, dann kann ich aus meinen Aufgaben Kraft schöpfen. Ich kann Menschen länger in Arbeit halten, wenn sie wissen: Ich muss nicht mehr, aber ich will. ■

www.ibg.at



FOTO: ZVIG



AIT koordiniert EU-Datenraum-Initiative EDDIE

Mit EDDIE nimmt der gemeinsame europäische Energiedatenraum operativ Fahrt auf

Am 1. Februar 2023 ging im Senatsaal der Universität Wien in Anwesenheit von **Florian Tursky**, Staatssekretär für Digitalisierung (BMF), der Kick-off zum europäischen Vorreiterprojekt „EDDIE“ über die Bühne, das mit einem Budget von zehn Millionen Euro dotiert ist. Die 4-jährige Initiative zur Schaffung eines gemeinsamen europäischen Energiedatenraums wird durch das „Horizon Europe“-Innovationsprogramm der Europäischen Kommission gefördert. Mit mehr als vier Millionen davon sind die österreichischen Partner beteiligt – die so eindrucksvoll die Innovationen der heimischen e-Wirtschaft demonstrieren.

Das Ziel dabei ist die Schaffung einer einheitlichen europäischen Schnittstelle zum Austausch von Energiedaten, mit der das Energiemanagement funktional auf Multi-Stakeholder:innen-Märkte adaptiert werden soll. Darüber hinaus sollen damit der Wettbewerb angekurbelt sowie die Qualität und Funktionalität energiebasierter Datendienste auf eine neue Stufe gehoben werden. Auf der Metaebene soll die Zusammenarbeit mehrerer EU-Mitgliedsstaaten in diesem groß angelegten Projekt dazu

beitragen, dass Europa mittelfristig mit verbesserter Energieeffizienz und nachhaltiger CO₂-Reduktion die notwendige Energiewende schafft und eine größere Energieautonomie verwirklichen kann.

Österreichs Datenaustauschmodell im Energiesektor Vorbild für Europa

Die österreichische Vorreiterrolle bei der Implementierung eines nationalen energiewirtschaftlichen Datenraums durch zahlreiche Verteilnetzbetreiber:innen seit 2012 und die dabei gewonnenen Erfahrungen sind der Grund für die österreichische Koordinationsrolle bei EDDIE durch das AIT Austrian Institute of Technology und die breite heimische Beteiligung durch die erfahrenen Konsortialmitglieder „Initiative EDA-Energiewirtschaftlicher Datenaustausch“, Universität Wien, FH Oberösterreich und EntArc.eu in diesem wichtigen EU-Projekt. „Das in Österreich über Jahre aufgebaute Know-how gilt unter europäischen Expert:innen als Vorzeigemodell“, so Projektleiter **Oliver Hödl** (AIT) und Mit-Initiator **Georg Hartner** (AIT). Es soll nun auch im Raum der gesamten Union in technische

Referenzlösungen münden und zu einer demokratischen, digitalisierten und sauberen Energiewirtschaft beitragen.

AIT hat bereits mehrere Datenraum-Initiativen gestartet

Das AIT leistet einen wichtigen Beitrag zur europäischen Datensouveränität: durch die Koordination des Gaia-X Hub Austria, darüber hinaus auch durch die Initiierung weiterer innovativer Datenraumprojekte. Die AIT-Expertin **Ghazal Etminan** leitet im Rahmen der Initiative „Data Space for Smart and Sustainable Cities and Communities“ jenes Arbeitspaket, mit dem ein Fahrplan für den Datenraum in intelligenten, nachhaltigen Städten und Gemeinden erstellt wird – auch dies stellt einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des EU-Green-Deals dar. Ein weiteres Pilotprojekt wird von AIT-Batterieexpertin **Katja Fröhlich** koordiniert: „BatWoMan“ hat das Ziel, innovative und vor allem nachhaltige Prozesse zur Batteriezellproduktion zu entwickeln, um die Europäische Union auf ihrem Weg zur CO₂-Neutralität bei der Herstellung von Akkumulatoren im Rahmen einer verantwortungsvollen Batteriewertschöpfungskette zu unterstützen. Um die Daten aus der Produktion zu sammeln und über den gesamten Lebenszyklus der Batterien bereitzustellen, wird ein Batterie-Passport auf Basis von Gaia-X erstellt. Diese drei wichtigen Erfolgsbeispiele wurde Mitte März 2023 im Rahmen des Market-X-Events in Wien der europäischen Gaia-X-Community präsentiert ■

<https://gaia-x.eu/market-x/>

Faktencheck: vier Mythen zur Datensicherheit

Wer ist in Unternehmen für Cybersicherheit verantwortlich? Ist niemand vor einem Angriff sicher? Wir räumen mit den vier größten Mythen rund um Datensicherheit auf.



FOTO: GEORG WILKE

Markus Siegmeth
IT-Security-
Experte bei
Bacher Systems

In unserer digitalisierten Welt sind wir alle von der Sicherheit unserer Daten abhängig. Professionell organisierte Angreifer:innen und komplexere Systeme sorgen dabei dafür, dass sich die Cyberbedrohungslage in den letzten Jahren drastisch verschärft hat. Trotz zahlreicher Schutzmaßnahmen kursieren noch immer einige hartnäckige Mythen im Bereich der IT-Sicherheit, die zu einem falschen Verständnis und unzureichender Absicherung führen können.

Mythos #1: Für die Cybersicherheit ist die IT verantwortlich.

FAKT: Cyberrisiken zählen heute zu den bedeutendsten Geschäftsrisiken – und liegen damit auch in der Verantwortung der Geschäftsführung. Selbstverständlich muss die IT beim Schutz der Daten und Geschäftsprozesse mitwirken. Doch die notwendige Einschätzung des Risikos, die Priorisierung und die finanzielle Ausstattung dafür liegen jedenfalls im „Business“. Darüber hinaus schützt man sich gegen Cyberrisiken immer nur im Zusammenspiel von Menschen, Prozessen und Technologien. Eine Analogie: Ein gutes Türschloss ist nutzlos, wenn niemand die Tür abschließt.

Mythos #2: Ich bin in der Cloud – und das Cloud-Unternehmen schützt mich.

FAKT: Cloud-Anbieter stellen zwar Schutzmechanismen zur Verfügung; das größte Sicherheitsrisiko stellen hier jedoch die Nutzer:innen selbst dar. Wenn zum Beispiel Berechtigungen falsch gesetzt, Identitäten unzureichend geschützt (z. B. kein Einsatz von Multifaktor-Authentifizierung) und vorhandene Sicherheitsmaßnahmen schlicht nicht aktiviert

werden, dann gefährdet man die Daten in der Cloud trotzdem. Die exponentiell steigende Komplexität der Services vergrößert die potenzielle Angriffsfläche noch weiter.

Mythos #3: Ich habe ein Backup, mir kann also nichts passieren.

FAKT: Backups sind ein guter Start, solange das Backup nicht überschreibbar ist und regelmäßige Rücksicherungstests stattfinden. Allerdings schützt ein Backup nicht vor Datendiebstahl. Und auch bei Ransomware-Angriffen, wo die Angreifer:innen versuchen, möglichst alle Daten zu verschlüsseln, ist Vorsicht geboten: Strafverfolger:innen und auch Cyberversicherungen stellen verschlüsselte Datenträger zur forensischen Analyse sicher. Unter Umständen haben Sie also keine Datenträger mehr, auf die sie rücksichern können.

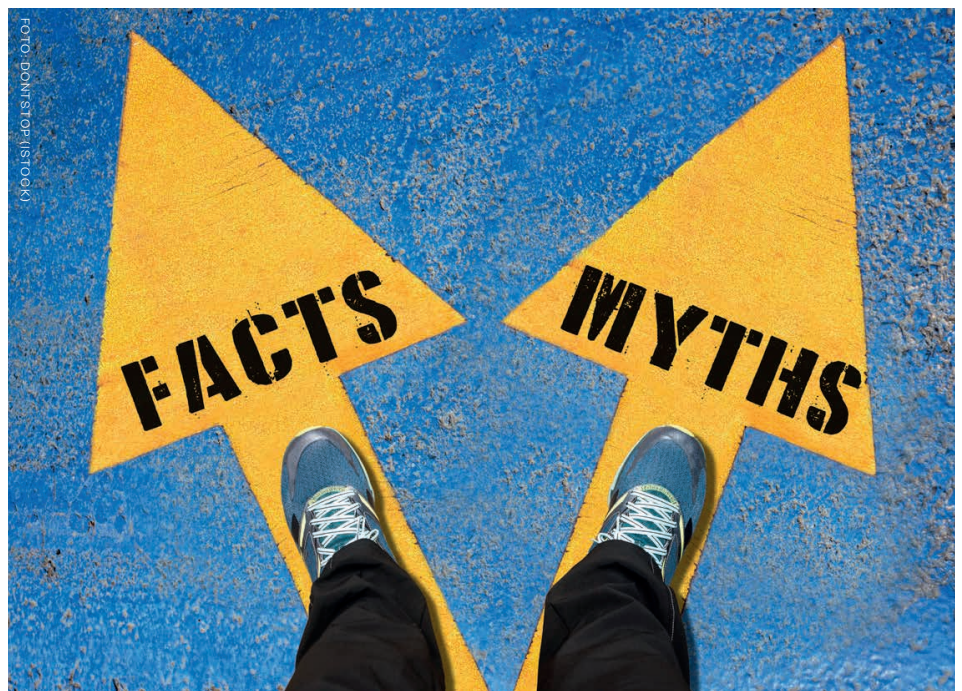
Mythos #4: Ich habe ja eine Cyberversicherung, die zahlt bei Ausfällen.

FAKT: Ein erfolgreicher Cyberangriff legt ein Unternehmen für mehrere Tage bis Wochen lahm. Die Folgearbeiten erstrecken sich über Monate oder sogar Jahre und verursachen hohen Ressourcenaufwand und hohe Kosten. Meist deckt die Versicherungssumme wesentlich weniger, als solch ein Ausfall an Gesamtkosten in Ihrem Unternehmen verursacht. Deshalb ist die bestmögliche Absicherung des eigenen Unternehmens weiterhin unerlässlich. ■



Damit Ihre IT-Sicherheit kein Mythos bleibt, leben wir mit Verantwortung:
www.bacher.at

QR Code scannen und kostenlos testen, wie wirksam Sie gegen Angriffe geschützt sind!





„Wir brauchen Diversity-Säulen in den HR“

Gendern im binären Schema (weiblich/männlich) reicht nicht: Die Gesellschaft ist diverser, und so muss auch der Arbeitsmarkt werden.



FOTO: SHUTTERSTOCK

FOTO: ZVg



Candy Licious
Österreichische
Drag Queen

„Wer da nicht mitzieht, wird verlieren“, konstatiert Dragqueen Candy Licious, die mit diesem Thema den heurigen HR Inside Summit am 11. und 12. Oktober 2023 um ein neues Gebiet bereichern wird. Neben den Themen Recruiting, Leadership und People Development geht es verstärkt auch um Diversität und Gleichbehandlung.

Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit im Einklang

„Unternehmen, die keine ernsthaften Bemühungen in die Diversität und LGBTQ-Integration in den HR verfolgen, bleiben auf der Strecke. Überholen werden sie Big Player, die das tun. Das sind oft internationale Unternehmen“, beschreibt Candy Licious. Candy Licious engagiert sich selbst im Diversity Management und sieht in den diversen Personen sowie den fest im Betrieb verankerten Diversity-Säulen den Schlüssel zu mehr Vielfalt am Arbeitsmarkt. „Vielfalt – und gleichermaßen Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit. Je wohler sich die Menschen fühlen, desto stärker ist das Unternehmen als Ganzes“, so der Denkanstoß.

Orientierungshilfen holen

Wer Aufholbedarf im eigenen Unternehmen feststellt, wird schnell merken: Diese Thematik ist längst nicht so ausdefiniert, wie sie sein sollte. Beratung könne man sich etwa bei Personen, die das Thema betrifft, oder auch bei verschiedenen Organisationen

holen. „In Österreich sind Austrian Gay Professionals, Queer Business Women und Pride Biz gute Anlaufstellen. Branchentreffpunkte wie der HR Inside Summit, die sich mit dem Thema Diversity und Gleichbehandlung beschäftigen, schaffen notwendige Anreize und Inspiration“, so Candy Licious.

Achtsam sein bei vermeintlichen „Kleinigkeiten“

Ein wertvoller Tipp für Stellenausschreibungen etwa sei, die LGBTQ-Community proaktiv anzusprechen. „Das signalisiert, dass sich das Unternehmen nicht davor fürchtet, diese Worte anzusprechen“, so Candy Licious. Arbeitsverträge ohne Geschlechterpronomen zu verfassen, mache einen Unterschied – ebenso gelte das in der internen Kommunikation: „Statt ‚Frau‘ oder ‚Herr‘ kann man nur die Namen nennen; statt ‚Liebe Mitarbeiter:innen‘, ‚Liebes Team‘. Achtsamkeit bei vermeintlichen Details ist angebracht.“

Großes Thema beim HR Inside Summit

Candy Licious wird zum großen Thema Diversity, Equity & Inclusion am HR Inside Summit in der Hofburg Vienna sprechen. Die anderen sechs großen Themenbereiche sind die Bereiche Culture, People Development, Recruiting, Tools & Services, Trends & Innovation und Strategy & Leadership. ■

Tickets sind ab sofort verfügbar.

HR Inside ist DIE innovative HR-Community für den DACH-Raum, die sich jährlich am HR Inside Summit in der Hofburg Vienna trifft. Heuer findet das Veranstaltungshighlight am 11. und 12. Oktober 2023 statt. Es bietet HR-Content, der bewegt; out of the box gedacht, vielfältig und divers: eine Austauschplattform mit nationalen Branchenkolleg:innen zu Themen rund um die neue Welt des Arbeitens. Im Rahmen des großen HR-Award-Gala-Abends werden außerdem die innovativsten Projekte und besten Ideen der HR-Branche gefeiert.



Gründen mit Migrationshintergrund: Eine Chance für die Wirtschaft

In Österreich haben 25 % der Start-up-Gründer:innen einen Migrationshintergrund, wie der Austrian Startup Monitor 2022 zeigt. Doch obwohl Migration ein wichtiger Faktor für Innovation und wirtschaftliches Wachstum ist, sehen sich internationale Gründer:innen in Österreich mit einigen Herausforderungen konfrontiert, von bürokratischen Hürden bis hin zu Vorurteilen und Diskriminierung in öffentlichen Institutionen.

Migrationshintergrund kann bei der Unternehmensgründung viele Vorteile bringen

Diverse kulturelle und geographische Hintergründe im Gründer:innen-Team führen häufig dazu, dass das Unternehmen von Anfang an mit einem globalen Mindset geführt wird. Die Erschließung neuer Märkte im Ausland und die Suche nach Fachkräften außerhalb Österreichs werden mithilfe der internationalen Netzwerke der Gründer:innen erleichtert. Ein Beispiel dafür ist das österreichische Start-up Tourradar, das von den gebürtigen Australiern Travis und Shawn Pittman gegründet wurde. Während Travis das Team in Wien leitet, sitzt Shawn in Australien – eine der beliebtesten Destinationen der Kund:innen des Reise-Start-ups. Tourradar ist im Start-up-Ökosystem für seine internationale und offene Kultur bekannt. Die Arbeitssprache ist Englisch, das Team zählt über 50 verschiedene Nationalitäten und macht den Großteil seiner Umsätze im Ausland.

Bürokratie, fehlende Netzwerke und Vorurteile – wie sich Österreich selbst im Weg steht

Tourradar ist nicht die einzige Gründer:innen-Erfolgsgeschichte mit Migrationshintergrund. In jeder Branche findet man inspirierende internationale Persönlichkeiten wie Nermina Nemic, Gründerin von Legitary, die ursprünglich aus Bosnien stammt



und kürzlich mit dem TU Wien Frauenpreis ausgezeichnet wurde. Doch der Austrian Startup Monitor zeigt auch, dass zugewanderte Gründer:innen nicht immer nur Vorteile haben, im Gegenteil: Insbesondere Nicht-EU-Bürger:innen können mit großen bürokratischen Hürden konfrontiert sein. Amtssprache in Österreich ist Deutsch, behördliche Dokumente müssen beglaubigt übersetzt und notariell gezeichnet werden und sind somit teuer und eine Arbeitsberechtigung via Rot-Weiß-Rot-Karte ist als Gründer:in schwer zu erhalten. Ein gutes Netzwerk kann in solchen Fällen helfen, um Kontakte zu den richtigen Stellen und Institutionen zu knüpfen. Jedoch sind fehlende Netzwerke die größte Hürde für internationale Gründer:innen in Österreich. Der Migrant Founder Report aus Deutschland berichtet dazu, dass Vorurteile und rassistisch motivierte Diskriminierung ein Hindernis darstellen – sowohl bei Behörden, als auch bei Banken und Investor:innen. Dies könnte

einer der Gründe sein, warum 43 % der „Migrant Founders“ in Deutschland Probleme bei der Kapitalbeschaffung haben, verglichen mit 36 % im Allgemeinen.

Dass wir uns in Österreich mit den Hürden, mit denen internationale Gründer:innen zu kämpfen haben, nur selbst schaden, zeigt ein Blick in die USA. **Mehr als die Hälfte der Start-ups, die in Amerika mit über einer Milliarde Dollar bewertet wurden, sind von Menschen mit Migrationshintergrund gegründet worden.**

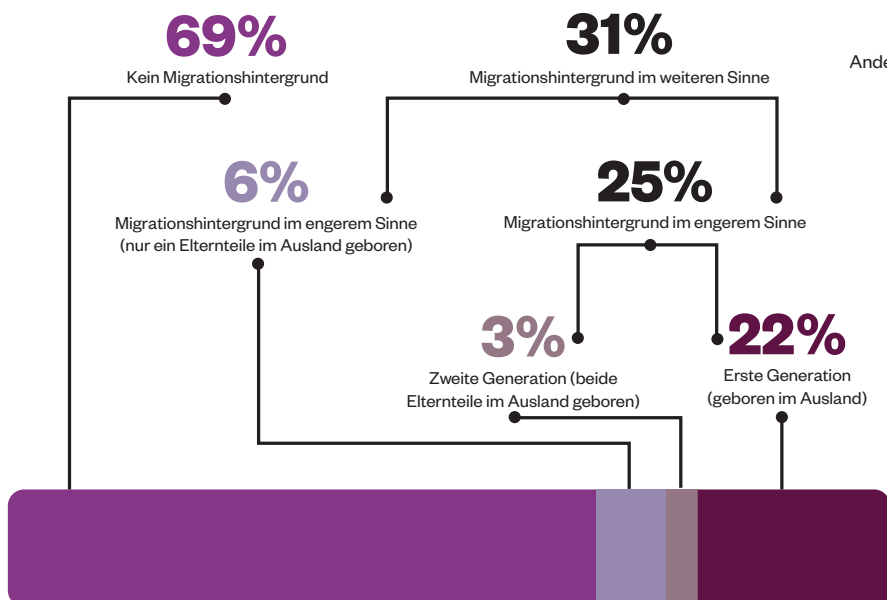
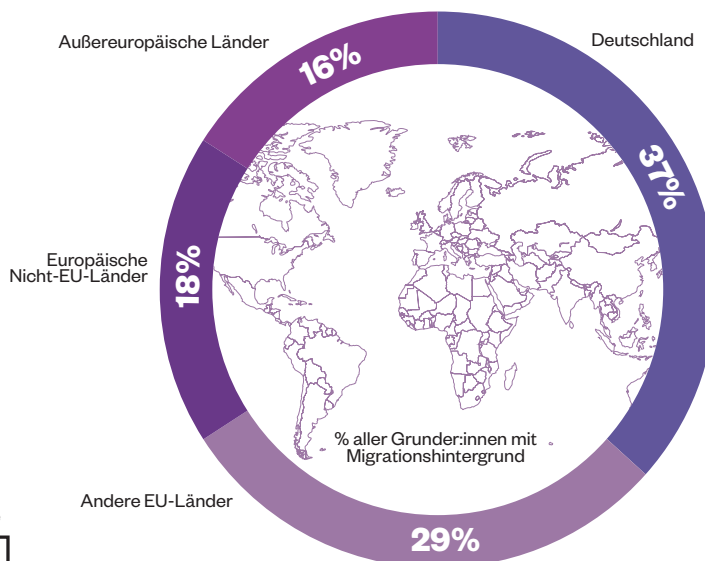
Um dieses Potenzial auch in Österreich stärker zu fördern, sollten sich Netzwerke öffnen, indem man zum Beispiel Events in englischer Sprache anbietet, wie den AustrianStartups Summit, das Entrepreneurial Leadership Program oder die Angebote der Austrian Business Agency. Darüber hinaus ist es wichtig, die bürokratischen Hürden abzuschießen, um das Potenzial aller in Österreich lebenden Personen ausschöpfen zu können. ■

Text

Hannah Wundsam/
AustrianStartups

Lesen Sie mehr zu unserem Thema:

HERKUNFTSREGIONEN DER GRÜNDER:INNEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND



ANTEIL DER GRÜNDER:INNEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

SPEZIFISCHE BARRIEREN FÜR GRÜNDER:INNEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

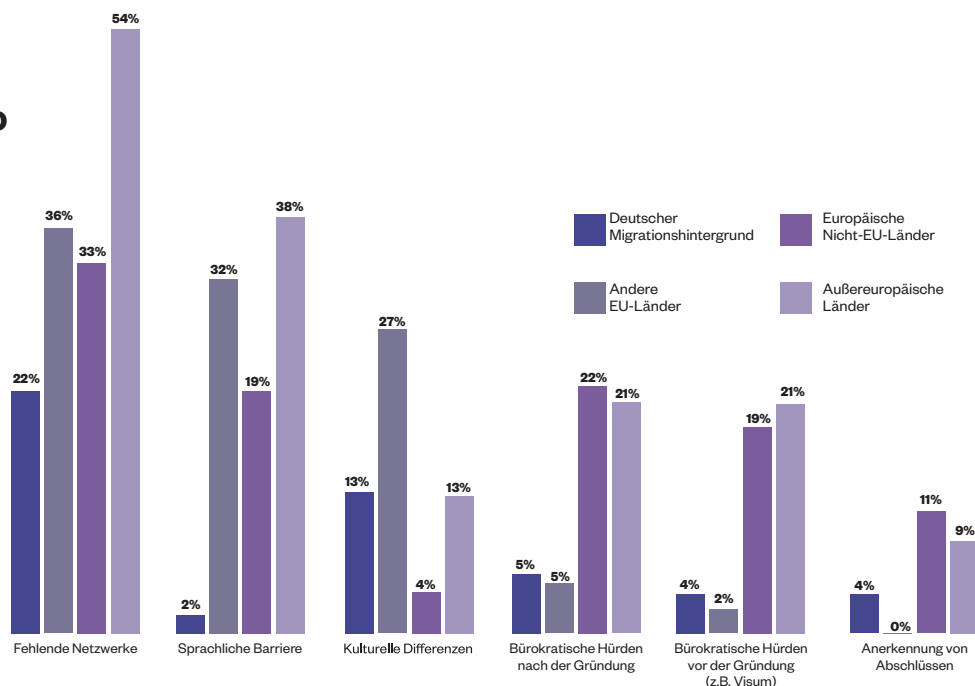




FOTO: SHUTTERSTOCK

Work Smart: Zukunftsstrategien und Lösungen für veränderte Arbeitsmodelle



FOTO: SABINE KLIMPT

Mag. Monica Rintersbacher
Geschäftsführerin
Leitbetriebe Austria

Mitarbeiter:innenmangel, neue Forderungen der Generation Z, gesellschaftlicher Wandel – mit diesen Themen sehen sich Unternehmen am Arbeitsmarkt zunehmend konfrontiert. Veränderungen im Recruiting und neue Strategien um Mitarbeiter:innen zu gewinnen bzw. bestehendes Personal zu halten sind erforderlich. Die österreichischen Leitbetriebe reagieren darauf mit innovativen Ideen und Lösungsstrategien; sie zeigen damit, wie mit knappen Personalressourcen zukünftig erfolgreich umgegangen wird.

Der österreichischen Wirtschaft fehlt es aktuell an Arbeitskräften, gleichzeitig sehen sich Arbeitgeber:innen mit veränderten Anforderungen der jungen Generation konfrontiert. Wie lassen sich nun die unterschiedlichen Herausforderungen am Arbeitsmarkt bewältigen? Im direkten Austausch und nach stetiger Evaluierung mit den Leitbetrieben ergibt sich in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation ein klares Bild: Ein Umdenken der Unternehmen ist zwingend notwendig.

Personalstrategie neu denken

Wenn weniger Personal verfügbar ist, wird eine strategische Personalplanung und zielführendes Employer Branding immer wichtiger. Unternehmen sind gefordert, sich vermehrt auf ihre Stärken zu besinnen und diese auch zu kommunizieren. Bereits bei Vorstellungsgesprächen können Erwartungshaltungen und Motive der zukünftigen Mitarbeiter:innen besprochen und miteinander verglichen werden. Dabei heißt es, die Interessen der Unternehmen mit den Wünschen der Arbeitnehmer:innen in Einklang zu bringen. Eine Individualisierung in der Personalentwicklung wird dabei unausweichlich, so das Fazit der österreichischen Leitbetriebe.

Mitarbeiter:innenpool erweitern

Auch, wenn es nicht den einen richtigen Weg gibt, ist es für Unternehmen hilfreich, sich in Personalfragen breit(er) aufzustellen und den kompletten Mitarbeiter:innenpool auszuschöpfen. Personen über 50 Jahren etwa werden vom Arbeitsmarkt (noch) wenig berücksichtigt,

wobei gerade hier großes Potenzial liegt. Ältere Arbeitnehmer:innen greifen nicht nur auf einen langjährigen Erfahrungsschatz zurück, sie sind in der Regel zufriedener und bleiben dem Unternehmen auch sehr lange – meist bis zur Pensionierung – erhalten. Auch Mitarbeiter:innen mit Beeinträchtigungen tragen nicht nur zu mehr Diversität im Unternehmen bei, sondern sie haben auch die nötige Motivation gemäß dem Motto „Können und wollen“. Unternehmen müssen sich zudem auch ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst werden, sind sich die Leitbetriebe sicher.

Work smart – live smart

Komprimierte Arbeitszeit, Stichwort Vier-Tage-Woche, wird sich auch in Zukunft immer mehr durchsetzen, so die Prognose der Leitbetriebe. Durch die gebündelte Arbeitszeit entstehen weniger Liegezeit und gleichzeitig mehr Freizeit für den/die Arbeitgeber:in, was somit eine Win-Win-Situation sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiter:innen darstellt. Auch die verstärkte Zusammenarbeit mit den Kund:innen rückt dank Digitalisierung immer mehr in den Fokus. So lassen sich etwa administrative Prozesse hin zu Kund:innen auslagern, beispielsweise der Self-Check-in im Hotel. Neue Konzepte und Ideen werden immer wichtiger, um alle Potenziale auszuschöpfen und als Unternehmen langfristig erfolgreich zu sein.

Über Leitbetriebe Austria

Leitbetriebe Austria repräsentiert seit mehr als 30 Jahren die vorbildhaften Unternehmen der österreichischen Wirtschaft. Die auf Basis eines umfassenden Qualifikationsverfahrens ausgezeichneten Vorzeigeunternehmen begegnen den drängenden Herausforderungen unserer Zeit mit innovativen Konzepten, konsequenter Orientierung an nachhaltigem Unternehmenserfolg und gesellschaftlicher Verantwortung. Gemeinsam mit den zertifizierten Leitbetrieben setzt Leitbetriebe Austria Meilensteine für die nachhaltige Weiterentwicklung des Wirtschaftsstandorts Österreich.

www.leitbetriebe.at



**Personio
jetzt kostenlos
testen!**

Personio unterstützt Sie in Ihren HR-Aufgaben

Die HR-Software von Personio automatisiert und vereinfacht Ihre HR-Tätigkeiten. Sie profitieren von nahtlos ineinandergreifenden Daten und Prozessen und schaffen damit Zeit fürs Wesentliche: Ihre Mitarbeitenden.

Sie möchten uns näher kennenlernen? Dann besuchen Sie uns gerne beim HR Dinner am 27.04.2023 in Innsbruck, am 15.05.2023 in Graz oder am 15.06.2023 in Wien. Wir freuen uns auf Sie!

Unter anderem bietet Ihnen Personio die folgenden Vorteile:

- Automatisierter Onboarding-Prozess
- Stellenausschreibungen auf den für Sie passenden Portalen – mit einem Klick
- Abwesenheitsverwaltung
- Digitale Personalakte
- Überblick über Ihre Zeiterfassung
- Vorbereitete Entgeltabrechnung
- Employee Self Service



Buchen Sie jetzt Ihre Webdemo und testen Sie Personio ganz einfach kostenlos.
personio.de

Personio

Der Vormarsch von Online- und Mobile Payment

Eine aktuelle Studie vom Bankenverband und der BAWAG Group zeigt, wie sich das Geldleben verändert



FOTO: BANKENVERBAND

Mag. Doris Zingl M.B.L.
Leitung Bereich Recht, Bankenverband



FOTO: MICHAEL SAZEL

MMag. Dr. Gerald Resch
Generalsekretär Bankenverband

Zahlungsverhalten, Investieren und Finanzieren sind im Wandel. Auch wenn die Österreicherinnen und Österreicher weiterhin gerne zu bewährten Zahlungsmitteln greifen, sind dennoch Online- und Mobile Payment im Vormarsch. In der Studie „So zahlt und spart Österreich“ hat Marketmind im Auftrag des Bankenverbands und der BAWAG Group die aktuellen und künftigen Entwicklungen analysiert. „Die Österreicherinnen und Österreicher lieben ihr Bargeld. 97 Prozent zahlen mit Bargeld, 95 Prozent greifen zur Bankomatkarte“, sagt Gerald Resch, Generalsekretär des Bankenverbandes. Doch: Mobile Payment wie Apple Pay und Google Pay werden heute von 26,4 Prozent der Bevölkerung genutzt. „Die Österreicher sind nicht als Early Adopter oder First Follower bekannt. Umso spannender ist die Tatsache, dass Apple Pay erstmals vor drei Jahren am österreichischen Markt eingeführt wurde und heute von über einem Viertel der Bevölkerung genutzt wird“, betont Resch. Diese Entwicklung geht weiter: Laut der Umfrage werden in zehn Jahren bereits 50 Prozent der Bevölkerung das Smartphone als Zahlungsmittel nutzen. Die Österreicherinnen und Österreicher nutzen die gesamte Breite an Zahlungsmittel. Eine Einschränkung wird von ihnen mitunter skeptisch gesehen. „Ein Drittel der Österreicher meidet Geschäfte und Lokale,

in denen eine Bargeldzahlung nicht möglich ist. Und rund ein Viertel der Bevölkerung stört es, wenn nur mit Geldscheinen und nicht mit Karte und Handy gezahlt werden kann“, sagt Doris Zingl, die Leiterin des Rechtsbereichs im Bankenverband, die diese Studie designt hat.

Einen wahren Siegeszug hat Online Payment hingelegt. „Zahlen im Internet ist für die Österreicherinnen und Österreicher heute schon selbstverständlich“, sagt Resch und zitiert die Studie: „Die Durchdringung von Online-Bezahldiensten liegt bei 79 Prozent. In zehn Jahren werden 85 Prozent der Bevölkerung Paypal und Co nutzen.“ Skepsis herrscht aber bei Kryptowährungen als Zahlungsmittel.

2/3 der Befragten schließen es aus, 2033 mit Bitcoins zu zahlen.

„Die Studie zeigt, dass die Österreicher Vielfalt wünschen“, sagt die Bankenverband-Juristin Zingl. Das gilt sowohl im Zahlungsverhalten als auch beim Sparen und Investieren. Neben den klassischen Formen wie Sparbuch und Bausparer wählen die Österreicherinnen und Österreicher aus einem großen Angebot: von Edelmetall über Fonds, Aktien und Anleihen. Doch die Bevölkerung legt konservativ und risikoavers an – hier ist in den kommenden Jahren wenig Bewegung zu erwarten, so die Ergebnisse der Studie. ■



FOTO: SHUTTERSTOCK

 VERANSTALTUNGSTIPP

18.04-07.09 | 2023
imh



18-19.04

Der Umgang mit schwierigen Zeitgenossen
www.imh.at/schwierige-zeitgenossen

24-25.04

EPCON 2023: Neue Geschäftsmodelle
www.imh.at/epcon

24-26.04

Vom Teammitglied zur Führungskraft
www.imh.at/kollege

25 - 26.04

IT-Recht in der Praxis
www.imh.at/it-recht-praxis

25-28.04

Zertifikats-Lehrgang Nachhaltigkeitsmanagement in Banken
www.imh.at/sustainable-cert

08-11.05

Zertifikats-Lehrgang Nachhaltigkeitsmanager:in in Unternehmen
www.imh.at/nachhaltig-person

10.05

Spezialtag mit Dr. Matthias Strolz: Self-Leadership
www.imh.at/strolz

16.05

Die GmbH Geschäftsführung
www.imh.at/geschaeftsfuehrer

12-13.06

Nachhaltigkeitsbericht
www.imh.at/nachhaltigkeitsbericht

13.06

Spezialtag Sprenger: Die Magie des Konflikts
www.imh.at/sprenger

14-15.06

Schwierige Teammitglieder erfolgreich führen
www.imh.at/schwierigemitarbeiter

15.06

Spezialtag mit Dr. Thomas Müller: Profiling
www.imh.at/mueller

15-16.06

Erneuerbare Energien und Klimaneutralität in der Unternehmenspraxis
www.imh.at/energiewende

28-29.06

Mitarbeiter:innen binden
www.imh.at/ma-binden

26-29.06

Cyber Resilience
www.imh.at/cyberresilience

06-07.09

Forum IT: Cyberattacken erkennen und abwehren
www.imh.at/forum-it/

19.04-07.09 | 2023
WEKA AKADEMIE



19.04

Virtuell verhandeln
Online, www.weka-akademie.at/online-seminar-virtuell-verhandeln

04.05

Update Datenschutz
Online, www.weka-akademie.at/online-seminar-update-datenschutzrecht

25.05

Wirksam kommunizieren - erfolgreich führen!
Wien, www.weka-akademie.at/wirksam-kommunizieren-erfolgreich-fuehren/

31.05

Rechtssichere Beendigung von Dienstverhältnissen
Wien, www.weka-akademie.at/rechtssichere-beendigung-von-dienstverhaeltnissen

20.06

Arbeitnehmerdatenschutz
Online, www.weka-akademie.at/online-seminar-arbeitnehmer-datenschutz

13.07

Arbeitszeitmodelle rechtssicher gestalten
Wien, www.weka-akademie.at/arbeitszeitmodelle-rechtssicher-gestalten

07.09

Kostspielige Entgeltfallen vermeiden
Wien, www.weka-akademie.at/kostspielige-entgeltfallen-vermeiden

02.05-23.10 | 2023
respACT



19.10.

respACT
Save the Date! Der csrTAG 2023 zu Energie & Mobilität findet am 19. Oktober im UniCredit Center am Kaiserwasser statt. Nähere Infos folgen auf der Website www.csrtag.at

02.05.

Webinar: Das EU-Lieferkettengesetz - Schikane oder Chance? Wie Unternehmen von dieser neuen Verordnung profitieren können
Uhrzeit: 11-12 Uhr

09.05.

Webinar: Der EU Green Deal und der Aktionsplan für Kreislaufwirtschaft - Welche Konsequenzen werden für österreichische Unternehmen erwartet
Uhrzeit: 11-12 Uhr

23.05.

Online-Workshop: EU Green Deal - Wie identifiziere ich relevante Verordnungen für Kreislaufwirtschaft mein Unternehmen betreffend?
Uhrzeit 9:30-12:00 Uhr

www.respact.at/portal/de/termine

11.10.-12.10. | 2023
HR-Inside Summit

HR-Inside Summit

Vom 11.10. -12.10.23, in der Hofburg Vienna, tauschen sich mehr als 2.000 Teilnehmer:innen mit internationalen Top Expert:innen zu den aktuellen HR-Trends aus

Ort: Hofburg Vienna.

Ticketshop: www.hrsummit.at/#tickets

03.05. | 2023
Austrian Start Up



Austrian Startups Summit

Am 03.05.2023 kommt die Startup Szene in Österreich zusammen, um sich zu inspirieren, zu vernetzen und voneinander zu lernen.
3.05.2023 von 13:00-23:00

Ort: Semper Depot, 1060 Wien

<https://www.austrianstartups-summit.com/>

equalitA

Das Gütesiegel und die Auszeichnung für innerbetriebliche Frauenförderung

Ihr Unternehmen setzt sich besonders für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein? Machen Sie dieses Engagement sichtbar, und reichen Sie für das Gütesiegel „equalitA“ ein!

Was ist equalitA?

Frauen sind so gut qualifiziert und ausgebildet wie nie zuvor. Trotzdem sind sie in Führungs- und Managementpositionen unterrepräsentiert. Um weibliche Talente zu fördern, braucht es engagierte Maßnahmen und überlegte Konzepte. Als Kennzeichen für dieses Engagement, wurde das Gütesiegel equalitA entwickelt.

Innerbetriebliche Frauenförderung leistet nicht nur einen wertvollen Beitrag für das Employer Branding österreichischer Unternehmen. Die faire Behandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt nutzt auch dem Wirtschaftsstandort Österreich. Mit einem klaren Bekenntnis zur Förderung von Frauenkarrieren ist Ihr Unternehmen ein idealer Kandidat für equalitA. Sobald ein Unternehmen das Gütesiegel erhalten hat, kann es sich mit herausragenden Projekten im Bereich Frauenförderung auch für die gleichnamige Auszeichnung bewerben. Das Gütesiegel wird für jeweils drei Jahre vergeben.

Wer kann sich für das Gütesiegel und die Auszeichnung equalitA bewerben?

Für equalitA können alle Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen und Vereine mit einem Sitz in Österreich einreichen.

Im Vergabeprozess für das Gütesiegel werden zum Beispiel diese Kriterien berücksichtigt:

- **Repräsentanz von Frauen in Unternehmensbereichen und Führung**
- **gezielte Suche und Einstellung von Frauen**
- **Gehaltsentscheidungen**
- **Leistungsbewertungen**
- **Maßnahmen zur Einkommens-transparenz**
- **potenzialorientierte Personal-entwicklung**
- **Karenzmanagement ...**

Wie können Sie für equalitA einreichen?

Die Einreichmöglichkeiten für equalitA und viele weitere Informationen finden Sie auf <https://equalita.aba.gv.at>



Sie haben Fragen rund um das Gütesiegel und die Auszeichnung equalitA? Kontaktieren Sie uns unter: equalita@aba.gv.at

equalitA

DAS GÜTESIEGEL FÜR
INNERBETRIEBLICHE FRAUENFÖRDERUNG

equalitA ist eine Initiative von:



Diese Seite kann zum Leben erweckt werden!



1. Installieren Sie die Artvive-App.



2. Richten Sie das Smartphone auf das Bild.

