

## JOBHOPPER

**Sigrid Heinzle**  
Greiner



Die neue Vice President People & Culture berichtet als gruppenweite HR-Chefin an die CEO des Kunststoffunternehmens, Saori Dubourg.

**Andreas Nix**  
ZKW Group



Der 59-Jährige folgt als neuer COO auf Stefan Hornivius und bleibt General Plant Manager des Lichtsysteme-Produzenten.

**Birgit Aichinger**  
Ankerbrot



Die ehemalige Vöslauer-CEO übernimmt ab September gemeinsam mit Johannes Ruisz, seit 2016 im Unternehmen, die operative Leitung.

**Peter Ausweger**  
Barmherzige Brüder



Der Betriebswirt und Krankenhaus-Experte ist wirtschaftlicher Gesamtleiter (CEO). Er folgt auf Adolf Inzinger, der in Pension geht.

**Elisabeth Peneder**  
PHH Rechtsanwält:innen



Die 37-Jährige, die seit 2022 das Team als Business Development Managerin unterstützt, übernimmt die neue Funktion der Head of Operations.

**Paul Pasquali**  
RBI



Der Jurist leitet den neu eingerichteten Bereich Group Government and Stakeholder Affairs (GGSA) der Raiffeisen Bank International.



## Wer bietet den besten Service?

25 Unternehmen unterschiedlichster Branchen wurden am Donnerstag im Casino Baden bei der „Fête d'excellence“ mit dem Qualitätssiegel „Top Service Österreich 2024“ für ihr Kundenservice und „customer experience“ ausgezeichnet. Bei der 10. Verleihung überreichten die TSÖ-Masterminds Barbara Aigner und Christian Rauscher auf Grundlage von 10.500 österreichischen Kundenfeedbacks den ÖBB Personenverkehr Kundenservice gleich drei Trophäen: einmal die B2C- und einmal die B2B-Auszeichnung und zusätzlich den Nachhaltigkeits-Award. Die 10-Jahres-Aufzeichnungen gingen an A1 Telekom Austria und Deutsche Vermögensberatung Bank. Christian Husar

# Viel Lärm um ziemlich wenig

**Diversität.** Der Wille in den börsennotierten Top-Unternehmen im DACH-Raum scheint vorhanden zu sein. An den Maßnahmen, Diversität auch tatsächlich zu fördern, hapert es.

Gut 97 Prozent der Unternehmen, die in den Top-Indizes Deutschlands, Österreichs und der Schweiz gelistet sind (DAX 40, ATX, SMI), schreiben in ihren Geschäfts- oder Nachhaltigkeitsberichten, dass sie Diversität als Bereicherung auffassen und deren Förderung in ihren Unternehmenswerten verankert haben. Darüber hinaus geben 82,5 Prozent der Unternehmen an, Diversität (oder vergleichbare Themen wie Vielfalt, Chancengleichheit oder Gerechtigkeit) im Rahmen ihrer Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert zu haben.

Doch Kirchhoff Consult und die Wirtschaftsprüfer von BDO haben auch herausgefunden: Der Mehrheit der Unternehmen fehlt es noch an entsprechenden Maßnahmen zur Förderung von Diversität. In ihrer Studie „Diversity: Reporting zur Vielfalt“ halten sie auch fest, dass sich ebenso viele bzw. wenige nicht sonderlich intensiv mit Diversitätsthemen auseinandersetzen, um mögliche Ungleichgewichte zu besei-

tigen. So haben mit 28,8 Prozent nur wenige dieser Unternehmen geschlechtsspezifische Gehaltslücken bzw. den sogenannten Gender-Pay-Gap offengelegt. Und nur 7,6 Prozent aller untersuchten Unternehmen ergreifen Maßnahmen zu dessen Bereinigung.

## THEMA DIVERSITY & INCLUSION

[diepresse.com/karriere](https://diepresse.com/karriere)

Der Spitzenwert der untersuchten Gender-Pay-Gaps sei im ATX zu finden: Hier berichte ein Unternehmen von einem unbereinigten Gender-Pay-Gap in der Höhe von 39,0 Prozent.

86 Prozent der Unternehmen in DAX 40, SMI und ATX haben spezifische Ziele hinsichtlich des Frauenanteils in ihrer Belegschaft formuliert. So hat auch der Anteil von Frauen in

Führungspositionen (Vorstand und Aufsichtsrat) in allen drei Top-Indizes weiter faktisch zugenommen.

### Neurodiversität ist kein Thema

Doch wenige Unternehmen haben in ihrer Berichterstattung alle wesentlichen Facetten der Diversität betrachtet. So behandeln nur 16,3 Prozent der Unternehmen das Thema Neurodiversität (u. a. Autismus, ADHS, Dyskalkulie, Legasthenie, bipolare Störung oder Hochbegabung) in ihren Berichten. In Bereichen wie sexuelle Orientierung und kulturelle Diversität wiederum lassen sich Diskrepanzen zwischen einem Bekenntnis und der tatsächlichen Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Diversität in diesen Aspekten feststellen.

Neun von zehn der untersuchten Unternehmen veröffentlichten qualitative Angaben zur kulturellen Diversität, aber nur 69 Prozent benannten entsprechende Maßnahmen. Noch größer ist die Differenz zwischen den qualitativen Angaben zur sexuellen Orientierung (83 Prozent) und der

Nennung von entsprechenden Maßnahmen (61 Prozent).

Mit den neuen Offenlegungsverpflichtungen der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), diese Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen ist bis zum 6. Juli in österreichisches Recht umzusetzen, sind Unternehmen künftig in noch höherem Maße dazu verpflichtet, sich diesen Anforderungen zu stellen. „Das schafft zumindest mehr Vergleichbarkeit hinsichtlich Unternehmensaktivitäten, die im Zusammenhang mit Diversität stehen. Wir erwarten dadurch aber auch, mehr unternehmerische Aktivität zur Förderung von Diversität in der Arbeitswelt zu sehen“, erklärt Janina Seufert, Managerin Sustainability Services bei BDO und Co-Autorin der Studie.

In Sachen CSRD sind die meisten Unternehmen der Top-Indizes in der DACH-Region gut vorbereitet: 72,5 Prozent definieren ihre diversitätsbezogenen Ziele nach den Kriterien der European Sustainability Reporting Standards. (mhk)

# JETZT TICKET SICHERN!

[hrsummit.at/summer-edition/](https://hrsummit.at/summer-edition/)

13. JUNI 2024

Summer Edition

# HR INSIDE SUMMIT

SCHLOSS LAXENBURG

PEOPLE &  
TECHNOLOGY

