

# „Veränderung ist nie bequem, aber wichtig“

Jana David-Wiedemann, BBDO Wien, und Lola Zweimüller, Ketchum, über „Diversity, Equity & Inclusion“ im Arbeitsumfeld.

••• Von Elisabeth Schmoller-Schmidbauer/Dinko Fejzuli

**D**EI – die Kurzform von Diversity, Equity und Inclusion (engl. für Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion) – ist ein vergleichsweise junger Begriff für ein altbekanntes Thema. Es geht um Vielfalt, Sichtbarkeit und Antidiskriminierung und um Gleichberechtigung aller gelebten Identitäten. Und auch wenn die Forderungen nach Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion nicht von Gen Y und Gen Z erfunden wurden, sie wurden möglicherweise aber noch nicht so dringend kommuniziert wie von den heutigen Generationen.

## Positive Effekte von DEI

Kein Wunder also, dass DEI längst in die Arbeitswelt Eingang gefunden hat. Erste Studien, wie jüngst von EY-Parthenon, belegen bereits positive Effekte von diversitätsfördernden Maßnahmen am Arbeitsplatz auf den Unternehmenserfolg. Demnach schneiden österreichische Unternehmen, die zu den Vorreitern in Sachen Diversität zählen, beim finanziellen Erfolg häufig besser ab als Unternehmen, die einen geringeren Fokus auf diversitätsfördernde Maßnahmen legen.

Zwei Unternehmen, die die Zeichen der Zeit verstanden

und DEI zur Leitkultur erhoben haben, sind die Werbeagentur BBDO Wien und die Kommunikationsagentur Ketchum. „Wir haben im beruflichen Miteinander gemerkt, dass da Generationen nachkommen, die großen Wert auf bestimmte Themen legen und das auch ganz offen und selbstverständlich kommunizieren“, erklärt Jana David-Wiedemann, CEO von BBDO Wien, die Notwendigkeit DEI am Arbeitsplatz anzuerkennen und entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

## Diversität: „Viele Aspekte“

Dabei wird Diversität bei BBDO Wien und Ketchum sehr breit gedacht. „Diversität und Vielfalt umfasst für uns ganz viele

”

*Diversität und Vielfalt haben viele Facetten. Man muss dabei verstehen, dass Menschen – bei aller Individualität – zugehörig sein wollen.*

**Jana David-Wiedemann**  
CEO BBDO Wien

“



© Martina Berger

Lola Zweimüller (l.) hat sich bereits in ihrer Bachelor-Arbeit mit DEI befasst.

Aspekte, die Menschen unterschiedlich machen und zu Gruppen zugehörig“, sagt David-Wiedemann. „Seit Langem geht es um die Gleichbehandlung von Männern und Frauen, aber Diversität umfasst nicht nur die Gender-Thematik.“ Da geht es um unterschiedliche Geschlechteridentitäten ebenso wie um körperliche oder neurologische Diversität, unterschiedliche kulturelle Zugehörigkeiten, aber auch Altersdiversität und verschiedene Bildungsschichten.

„Es reicht nicht aus, möglichst diverse Teams einzustellen, wenn man die Menschen nicht integriert, abholt und individuell hinschaut, wo noch Handlungspotenzial aufseiten der Agentur ist“, meint Lola Zweimüller, DEI-Expertin und Account Managerin bei Ketchum. Zu den entsprechenden Maßnahmen zählen

genderneutrale Toiletten ebenso wie ein diverses Setup bei einem Werbedreh oder Rücksichtnahme auf neurodiverse Bedürfnisse. „Wie man ein Umfeld für Neurodiversität, aber auch alle weiteren Diversitäten kreiert, wurde vor Kurzem bei unserer Strategie Austria-Veranstaltung ‚DEI Strategy‘ am Panel deutlich besprochen. Es geht darum, ein Bewusstsein für andere Arbeitsabläufe und Vorgehensweisen zu schaffen und so unseren Arbeitsplatz inklusiver zu gestalten“, so Jana David-Wiedemann.

## Wichtig: Respekt und Diskurs

Für erfolgreiches DEI am Arbeitsplatz ist zudem ein offener, unternehmensinterner Diskurs notwendig und die Möglichkeit, Defizite oder negative Erfahrungen aufzuzeigen. „Wir bei Ketchum sind aktuell dabei, eine Mel-