MANIFEST DER VIELFALT

HOUSE OF COMMUNICATION VIENNA

OKTOBER 2026

66

Die positive Wirkung der Vielfalt auf eine Organisation ist unbestritten. Aktivitäten in diese Richtung sind oft Bestandteil eines langfristigen, nachhaltigen Unternehmenserfolges und daher wird D,E&I (Diversity, Equity & Inclusion) als strategischer Managementansatz gesehen.

Quelle: Diversity Management Zertifizierung ÖNORM S 2501 https://www.tuv.at/diversity-management-zertifizierung-oenorm-s-2501/

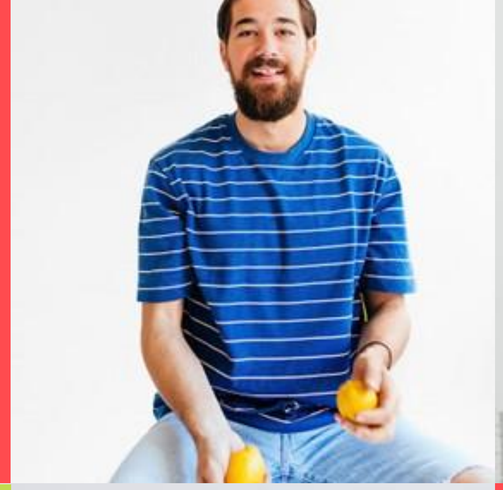
66

Deshalb nehmen wir uns folgenden acht wichtigen Kerndimensionen an, um unserem Anspruch gerecht zu werden.

MANIFEST DER VIELFALT

OKTOBER 2026

Geschlechter





Ethnische Herkunft & Hautfarbe



Sexuelle Orientierung



Altersgruppen



Mental Health & Neurodiversity



Religionen & Weltanschauung

Körperliche Beeinträchtigung

Äußeres Erscheinungsbild

01

Altersgruppen

Wir streben nach einer inklusiven Kultur, in der sich jeder Mensch willkommen, respektiert und wertgeschätzt fühlt, unabhängig vom Alter. Wir sehen die diversen Erfahrungen, die jede:r Einzelne mitbringt als Bereicherung für unser Unternehmen und bieten allen Kolleg:innen die gleichen Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten.

Altersgruppen

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR im Normalfall Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Wir machen uns bewusst, dass es nach wie vor gewisse Vorurteile gegenüber jeglichen Altersgruppen gibt und versuchen diese abzubauen (z.B. Vorurteile gegenüber Gen Z oder älteren Bewerber:innen). Dazu werden regelmäßig Seminare/Fortbildungen niederschwellig angeboten.
- Wir bauen Berührungsängste ab: Im Bewerbungsprozess achten wir ausschließlich darauf, ob die Person die Anforderungen erfüllt und wir es uns finanziell leisten können, nicht auf das Alter.
- Die „We Care“-Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training im Rahmen 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.

02

Religionen & Weltanschauung

Wir setzen uns dafür ein, dass Gerechtigkeit und Chancengleichheit die Grundlage unseres Handelns bilden, unabhängig von der Religion oder Weltanschauung der Person. Wir fördern eine Kultur der Zugehörigkeit, des Vertrauens und Respekts und akzeptieren das Religionsbekenntnis oder die spirituelle Weltanschauung jedes Menschen.

Religion & Weltanschauung

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR im Normalfall Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Sobald der Wunsch auftritt, stellen wir einen ruhigen Raum für Gebete zur Verfügung.
- Das Religionsbekenntnis wird zu keinem Zeitpunkt abgefragt. Die Daten werden, wenn möglich, nicht angezeigt oder für alle mit o. B. ausgefüllt.
- Die „We Care“-Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.
- Auf Wunsch gewähren und beachten die unterschiedlichen religiösen Feiertage für alle Kolleg:innen. (Analog zur Karfreitagsregelung für evangelische Personen.)

03

Sexuelle Orientierung

Wir setzen uns voll und ganz für die Akzeptanz und Integration aller sexuellen Orientierungen ein.

Sexuelle Orientierung

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR im Normalfall Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Wir unterstützen Projekte und engagieren uns laufend bei Events sowie wichtigen Ereignissen, indem wir Vorträge und Veranstaltungsreihen anbieten bzw. ermöglichen wir Kolleg:innen die Teilnahme an LGBTQIA+ Veranstaltungen (z.B. Pride, Pride-Run …).
- Awarenessbildung durch Info-Mails an die gesamte Belegschaft.
- Teilnahme an regelmäßigen Campus Sessions zum Thema D,E&I, eine Veranstaltungsreihe, die von der interntationalen Gruppe organisiert und angeboten wird.
- Die „We Care“-Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.

04

Körperliche Behinderung

Wir verpflichten uns dazu, die Bedürfnisse und Rechte von Menschen mit körperlichen Behinderungen anzuerkennen und in allen Bereichen unserer Arbeit für Barrierefreiheit und Gleichstellung zu sorgen.

Körperliche Behinderung

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR im Normalfall Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Einer Kollegin werden die Weiterbildungskurse sowie die Mitgliedschaft beim Verein für Österreichische Gebärdensprache (ÖGS) bezahlt.
- Um potentiellen Bewerber:innen ein einladendes Signal zu senden und sie nicht abzuschrecken, weisen wir in unseren Stellenanzeigen auf der Website explizit darauf hin, dass wir u.a. auch Menschen mit körperlichen Behinderungen jeder Art willkommen heißen und bereit sind, nötige Veränderungen des Arbeitsumfelds ggf. zusammen zu planen und umzusetzen.
- Angebot für Kunden von Plan.Net Austria für Beratung rund um Barrierefreiheit im Web.
- Die „We Care“-Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.

05

Geschlechter

Wir erkennen an, dass das Geschlecht eine wichtige Dimension der Vielfalt ist und setzen uns für die Förderung von Gleichstellung und Inklusion von Frauen, Männern, nicht-binären Personen und anderen Geschlechtern ein. Jedes Geschlecht wird zu gleichen Teilen beim Bewerbungsprozess und auf dem individuellen Karriereweg gefördert.

Geschlechter

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR im Normalfall Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Der Bias der Geschlechtereinteilung wird durch zeitgemäße Programmierung der HR-Tools eliminiert z.B. Selbsteingabe der Kolleg:innen.
- Wir engagieren uns laufend bei Events und wichtigen Ereignissen, indem wir Vorträge und Veranstaltungsreihen anbieten. (z.B. rund um Weltfrauentag Workshop zum Thema Sexismus im Berufsalltag / im Umfeld von Kund:innen und Branchenevents)
- Job & Familie: Wir akzeptieren und respektieren den Kalendereintrag bzgl. Verfügbarkeit bei Teilzeitkräften und setzen Meetings, wo alle Kolleg:innen teilnehmen sollten, vorzugsweise vormittags an, um Teilzeitkräften die Teilnahme zu ermöglichen bzw. zu erleichtern.
- Die Recruiting-Entscheidung wird nach Gesichtspunkten der Qualifikation und des Team-Fits getroffen. Eingestellt wird, wer menschlich am besten zu uns passt, egal welcher Geschlechtsidentität sich diese Person zugehörig fühlt.

Geschlechter

- Wir machen Kolleg:innen darauf aufmerksam, dass sie ihre Pronomen in ihrer E-Mail-Signatur angeben können. Weiters informieren wir, warum dies ein wichtiges Thema für uns als Agentur sowie gesamtgesellschaftlich ist.
- Die „We Care“-Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.
- Wir halten uns ständig über die Serviceplan Gruppenstandards betreffend Quotenregelung am Laufenden und befolgen diese – mit dem Ziel, gleiche Chancen für alle gewährleisten zu können.
- Wir haben einen Leitfaden gegen Sexismus und Diskriminierung entwickelt.
- Wir planen aktuell Trainings für Führungskräfte zum Thema Sexismus und Diskriminierung.

06

Ethnische Herkunft & Hautfarbe

Wir fördern die Kultur der Anerkennung, Wertschätzung und Vielfalt ethnischer Herkunft und Hautfarbe und setzen uns für Gleichstellung und Inklusion ein. Für uns ist es selbstverständlich, dass alle Bewerber:innen und Kolleg:innen gleich behandelt werden und die gleichen Chancen erhalten.

Ethnische Herkunft & Hautfarbe

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR im Normalfall Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Die „We Care“-Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.
- Aktiver Diskurs mit Kund:innen, sollte das Thema Diskriminierung aufkommen.

07

Äußeres Erscheinungsbild

Wir setzen uns für eine Kultur ein, die die Einzigartigkeit und Schönheit des äußeren Erscheinungsbildes aller Kolleg:innen anerkennt und respektiert.

Äußeres Erscheinungsbild

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:

- Um Bewerbungen unvoreingenommen zu bearbeiten, anonymisiert unsere HR im Normalfall Bewerbungsunterlagen vor interner Weitergabe. In diesem Zuge werden Foto, Geburtsdatum, Name und Mailadresse unkenntlich gemacht.
- Wir begegnen einander mit Respekt und nehmen Abstand von Bewertungen des äußeren Erscheinungsbildes (z.B. Körperformen, Haut, Piercings).
- Wir geben bei der Kleiderwahl generell Freiheit, ersuchen jedoch unsere Kolleg:innen um anlassadäquate Kleidung. Wenn man sich bei der Kleidungswahl unsicher ist, kann man sich mit dem Team abstimmen (z.B. bei Kundenterminen).
- Laufende Diskussion von Körper-diskriminierender Werbung zur Bewusstseinsbildung.
- Die „We Care“-Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.

08

Mental Health & Neurodiversity

Wir respektieren die Bedeutung der Förderung mentaler Gesundheit und die Anerkennung der Vielfalt von Neurodiversität. Wir sehen Neurodiversität als Bereicherung, durch die wir einzigartige Perspektiven sowie kreative Ideen und Lösungsansätze für Probleme gewinnen können.

Mental Health & Neurodiversity

Wir verpflichten uns zu folgenden Maßnahmen, die laufend beachtet, aktualisiert und erweitert werden:

- HR-Mitarbeiterinnen wurden zu psychologischen Ersthelferinnen (MHFA) ausgebildet.
- Wir geben aktiv Hinweise auf Mental Health Veranstaltungen am Campus Tool zu Themen wie Resilienz, Autogenes Training, Faszientraining / Stressreduktion.
- Kooperation mit psychotherapeutischen Praxisgemeinschaften, bei der man als Einzelperson Leistungen in Anspruch nehmen kann und wir finanzielle Unterstützung dazu anbieten (die ersten 5 Sessions sind gratis).
- 2025 fand ein Workshop zum Basiswissen über Neurodiversität statt, Teilnehmer:innen waren u.a. Führungskräfte & Geschäftsführung.
- Die „We Care“-Anlaufstellen werden laufend kommuniziert.
- Verpflichtendes Unconscious Bias-Training 1x jährlich ausgehend von internationaler Gruppe für alle Kolleg:innen weltweit.

66

Aus diesen
8 Kerndimensionen
ergibt sich unser
Manifest der Vielfalt.

99

Manifest der Vielfalt

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“ lautet es in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Dieses Erbe ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Deshalb ist es uns wichtig die Vielfalt in unserem Leben und unserer Arbeit zu würdigen und weiter zu fördern.

Wir glauben daran, dass jede Person einzigartig ist und das Recht hat, in ihrer Einzigartigkeit anerkannt, respektiert und geschätzt zu werden. Wir glauben, dass die Welt reicher und stärker wird, wenn wir uns darauf konzentrieren, Unterschiede zu feiern und vielfältige Perspektiven zu fördern.

Daher setzen wir uns dafür ein, dass Diversity, Equity & Inclusion (D,E&I) in allen Bereichen unserer Arbeit gefördert werden. Wir verpflichten uns zu folgenden acht Grundsätzen:

1. Wir streben nach einer inklusiven Kultur, in der sich jeder Mensch willkommen, respektiert und wertgeschätzt fühlt, unabhängig vom Alter.

2. Wir setzen uns dafür ein, dass Gerechtigkeit und Chancengleichheit die Grundlage unseres Handelns bilden, unabhängig von der Religion oder Weltanschauung der Person.

3. Wir erkennen an, dass das Geschlecht eine wichtige Dimension der Vielfalt ist und setzen uns für die Förderung von Gleichstellung und Inklusion von Frauen, Männern, nicht-binären Personen und anderen Geschlechtern ein.

4. Wir setzen uns voll und ganz für die Akzeptanz und Integration aller sexuellen Orientierungen ein.

5. Wir fördern eine Kultur der Anerkennung, Wertschätzung und Vielfalt ethnischer Herkunft und Hautfarbe und setzen uns für Gleichstellung und Inklusion ein.

6. Wir verpflichten uns dazu, die Bedürfnisse und Rechte von Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen anzuerkennen und in allen Bereichen unserer Arbeit für Barrierefreiheit und Gleichstellung zu sorgen.

7. Wir respektieren die Bedeutung der Förderung Mentaler Gesundheit und die Anerkennung der Vielfalt von Neurodiversität an.

8. Wir setzen uns für eine Kultur ein, die die Einzigartigkeit und Schönheit des äußeren Erscheinungsbildes aller Kolleg:innen anerkennt und respektiert.

Als Organisation und als Einzelpersonen sind wir uns bewusst, dass wir noch viel lernen und wachsen können. Wir verpflichten uns, unsere eigenen Vorurteile und Privilegien zu hinterfragen und uns kontinuierlich weiterzubilden, um eine inklusivere und gerechtere Welt zu schaffen. Wir laden alle ein, sich uns anzuschließen und gemeinsam eine offenere Zukunft zu leben.

Um Prozesse zu erleichtern, fungiert unsere HR Abteilung als zentrale Anlaufstelle für vertrauliche Gespräche sowie im Falle von Beschwerden.



WE CARE FOR YOU

Dein Wohlbefinden ist uns wichtig. Ob es um psychische Gesundheit,
Diskriminierung oder Herausforderungen im Umgang mit Führungskräften
oder im Team geht – wir sind da, um dich zu unterstützen:

ANONYM

NATIONAL

COSA
Zweimal jährlich
im März & Oktober

D, E & I Umfrage
Einmal jährlich zu D, E&I-Themen
im Juli/August

NATIONAL

Direct Line & Diversity Line
Anonyme internationale
Kontaktstellen im weNET

ANONYM

PERSÖNLICH

HR FOR YOU
Sprechstunde im HOC Wien,
jeden Dienstag von 10:00 bis 11:30 Uhr

D, E & I Ambassador
Andrea Kahr für D,E & I-Themen

D, E & I RealtHOC
Treffen von D, E&I-interessierten
Kolleg:innen inkl. Bildung
von kleineren Taskforces

Teamleitung & Geschäftsführung

Internationale D, E & I
Kontaktperson
(Petra Dammers)

PERSÖNLICH

Erfolg bei D,E&I

→ Für uns als HoC bedeutet Erfolg bei D,E&I, dass sich jede Person im Haus als gleichberechtigtes Individuum angenommen fühlt, dass alle gleich gut behandelt werden und die selben Chancen haben.

Dieses Ziel kann durch viele Maßnahmen unterstützt, aber selten an konkreten Zahlen festgemacht werden. Durch regelmäßige Umfragen im Haus werden diese Parameter laufend gemessen.



RECHTLICHE HINWEISE

1

Sämtliche Rechte an der Präsentation und an deren Inhalten (einschließlich enthaltener Konzepte, Gestaltungen, Preisen, Konditionen, Planungen, etc.) verbleiben ebenso wie jegliches der Präsentation zugrunde liegende Know-how und unabhängig davon, ob die Präsentationsinhalte Urheber:innen-, Nutzungs- und Eigentumsrechte beinhalten und ob die Präsentation nur gezeigt oder ausgehändigt wurde, zeitlich unbeschränkt ausschließlich bei der Agentur.

2

Die Inhalte der Präsentation stellen Geschäftsgeheimnisse im Sinne von §2 Ziffer 1 GeschGehG dar. Jede unbefugte Nutzung oder Offenbarung der Inhalte ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung durch die Agentur wird als Verstoß gegen das GeschGehG gewertet. Alle Inhalte der Präsentation unterliegen der strikten Vertraulichkeit.

3

Mit der Präsentation und / oder Überlassung der Präsentation räumt die Agentur keinerlei Rechte an der Präsentation oder an den Präsentationsinhalten ein. Jegliche Nutzung, Verwertung, Vervielfältigung, Bearbeitung sowie jegliche Weitergabe an Dritte in Bezug auf die Präsentation und deren Inhalte ist unzulässig und bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung der Agentur.

4

Hinsichtlich in der Präsentation enthaltener Fotos, Logos, Grafiken, Skizzen etc. werden durch die Präsentation und / oder Übergabe der Präsentation keinerlei Urheber:innenutzungs- oder sonstige Rechte eingeräumt. Diese Rechte sind gesondert zu erwerben. Eine Nutzung ohne ausdrückliche Rechteeinräumung ist unzulässig.

5

Die Ziffern 1-4 gelten entsprechend für alle weiteren Unterlagen, die mit Präsentation und / oder Übergabe präsentiert oder übergeben werden sollten.

© 2025 | serviceplan-group.com


DER VIELFALT MANIFEST
T MANIFEST DER VIELFALT
DER VIELFALT MANIFEST DER
LT MANIFEST DER VIELFALT M
DER VIELFALT MANIFEST DE
T MANIFEST DER VIELFALT MA