Nachbericht

Diversitec Netzwerktreffen | Wien, 9. September 2026

Innovation ist nicht nur eine Frage der Technologie.

Technologie allein reicht nicht mehr. Während KI und neue Tools die Arbeitswelt rasant verändern, zeigt sich: Der entscheidende Wettbewerbsvorteil liegt nicht im Code, sondern in der Fähigkeit einer Organisation, unterschiedliche Perspektiven zu nutzen. Der Schlüssel dazu: „Diversität systematisch managen".

Zwei Jahre Diversitec: vom Zuhören zum systematischen Management

Am 9. September begrüßte **Henriette Spyra, Leiterin der Sektion Innovation & Technologie im BMIMI**, rund **140 Führungspersönlichkeiten und Gestalter:innen** aus dem FTI-Sektor in der Libelle im MuseumsQuartier.
Es folgte eine klare Standortbestimmung und Bilanz der bisherigen zwei Jahre: Vielfalt und Teilhabe seien Gelingensbedingungen für Innovation und gerade in herausfordernden Zeiten ein strategischer Erfolgsfaktor.
Was 2024 mit dem Abholen von Bedarfen begann und 2025 in der **Gewinnung von fast 60 Botschafter:innen und der Entwicklung von Tools** mündete, mündet nun im dritten Jahr in die produktive Verknüpfung von Netzwerken und Unternehmen. „Diversität wird nur dann zum Innovationsmotor, wenn wir sie systematisch managen", betonte Spyra. Der Fokus verschiebt sich damit weg von der reinen Personalstrategie hin zur Führungsaufgabe: **Reibung muss als Quelle für bessere Lösungen genutzt werden** – ein Prinzip, das bereits in der Praxis bewährt ist und sich bei den Diversitec-Best-Practices zeigt.

Panel: „Innovation ist nicht nur eine Frage der Technologie"

Das hochkarätige Panel unter Moderation von **Hannah Wundsam** (Austrian Startups) lieferte lebendige Einblicke in die Realität von Innovationsunternehmen. Die Diskutant:innen zeigten, dass echte Innovation dort entsteht, wo unterschiedliche Perspektiven nicht nur geduldet, sondern aktiv gesucht werden:

Institutionalisierte Kultur: Karin Tausz (FFG) wies darauf hin, dass es nicht um oberflächliche Merkmale geht, sondern um eine Kultur, die Widerspruch und Kritik aktiv einfordert. Nur dadurch entstehen offene Unternehmenskulturen und neue Innovationen. Seit rund 15 Jahren verankert die FFG das Thema deshalb in ihren Förderkriterien, etwa über den Diversity-Scheck oder die DIVERSITEC-Förderung.

Altersdiversität als Schlüssel: Mario Bernhart, Geschäftsführer von RISE (Research Industrial Systems Engineering GmbH) lieferte den Beleg aus der Praxis: Bei einem IT-Projekt am Flughafen Wien wollte ein junges, technologiegetriebenes Team ein „veraltetes" System komplett neu bauen – und übersah dabei jene, die es 40 Jahre lang am Laufen gehalten hatten. Erst die aktive Einbindung erfahrener Entwickler:innen, die dafür ihre Pension aufschoben, rettete das Projekt aus der Sackgasse. Sein Fazit ist so einfach wie unbequem: Altersdiversität ist der blinde Fleck, den viele Innovationsprozesse noch immer haben.

Fehlerkultur als Erfolgsfaktor: Christoph Knogler, CEO der KEBA Group, zeigte, dass Perfektionsanspruch und Fehlerkultur kein Widerspruch sind. Seit Jänner 2025 veranstaltet das Unternehmen halbjährliche „Fuckup Exchanges" und redet offen über eigenes Scheitern in der Top Management Ebene – zuletzt vor rund 120 Kolleg:innen. Ergänzt wird das durch einen Open-Innovation-Ansatz im Unternehmen, der Scheitern explizit als Teil des Prozesses versteht. Bei den Zahlen blieb Knogler schonungslos ehrlich: 13,5 Prozent Frauenanteil in der Führung, 25 Prozent im Unternehmen insgesamt – „das ist einfach zu wenig." Als Hebel dagegen setzt KEBA auf MINT-Programme und Role Models im Betrieb, die aktiv vor den Vorhang geholt werden.

Gelebte Praxis: Ulrike Haslauer, Geschäftsführerin von Compact Electric und seit 35 Jahren Österreichs einzige „Schaltschrank-Bäuerin", machte klar: Diversität war in ihrem Unternehmen nie eine Frage, sondern gelebte Praxis in einem Team mit unterschiedlichsten Herkünften, das an einem Strang zieht. Als stellvertretende Innungsmeisterin für Mechatronik und seit Kurzem auch erste weibliche Präsidentin der Gesellschaft für Mess- Automatisierungs- und Robotertechnik (GMAR) in Österreich, setzt sie sich dafür ein, auch kleinere Technik-Betriebe für das Thema zu gewinnen.

In der **Publikumsdiskussion** wurde es konkret: Eine Mentimeter-Umfrage zeigte, dass Best Practices, Tools und Benchmarks die von den Gästen meistgewünschten Hebel für mehr Innovationskraft durch Vielfalt sind.
Es wurde auch ein weiterer wichtiger Aspekt in die Diskussion eingebracht: Neben KPIs braucht es noch mehr Male Allies und eine offene Debatte über Väterkarenz als Voraussetzung dafür, dass Frauen in Führung kommen.

Netzwerke im Rampenlicht

Als **Netzwerktreffen** stand die Vernetzung im Zentrum. Drei starke Netzwerk-Vertreterinnen stellten ihre Initiativen vor und machten deutlich, dass sie längst über den reinen Austausch hinausgewachsen sind:

- **Women4PaperIndustry (W4PI): Sigrid Reimer** (Austropapier) erzählte von der Gründung nach persönlichen Erfahrungen mit Benachteiligung. Heute organisiert W4PI

Netzwerktreffen, Empowerment-Trainings und einen eigenen Award – mit dem Rückhalt der gesamten österreichischen Papierindustrie.

- **Women in Health IT (w-HIT): Simona Neubauer-Gstrein** präsentierte ihr Netzwerk aus rund 100 Mitgliedern (Frauen und Männer) aus Gesundheit, Digitalisierung und IT. Seit 2019 bieten sie Plattformen für Sichtbarkeit, Austausch und Vernetzung.
- **SheDigital & shecurity: Stephanie Jakoubi** brachte gleich zwei Initiativen mit: Unter dem Dach von SheDigital vernetzt sie 73 IT-Frauennetzwerke und organisiert den Future IT Day, bei dem Role Models an Schulen gehen. Mit shecurity setzt sie sich zusätzlich für mehr Frauen in der Cybersecurity ein.

Diese Netzwerke sind das Rückgrat der Initiative: Sie bieten Empowerment, Mentoring und konkrete Sichtbarkeit – von Schulen bis in die Industrie.

Tools für die Umsetzung: Von der Idee zur Praxis

Um Unternehmen den Einstieg zu erleichtern, wurden vier neue, praxisnahe Tools vorgestellt, die direkt aus den Bedarfen der Community entwickelt wurden:

- **DEI-Selbstcheck:** Ein Analyse-Tool für den Kultur-Status
- **Stellenanzeigen-Check:** Eine Prompt-Vorlage zur Optimierung von Texten
- **Leitfäden für Bewerbungsgespräche & Onboarding:** Für faire und diskriminierungsfreie Prozesse

Alle Tools sind ab sofort kostenfrei auf www.diversitec.at im Servicebereich verfügbar.

Ausblick: Aufbruch ins dritte Jahr

Ein zentrales Highlight des Abends war die offizielle Ankündigung, dass Diversitec die **Kategorie „Innovationskultur" beim Staatspreis Technologie 2027** aktiv unterstützen wird. Dieser Preis ist der strategische Hebel, um gute Beispiele national sichtbar zu machen und andere zu inspirieren.

Doch an diesem Abend wurde auch eine wichtige Unterscheidung klar:
Während die Sichtbarkeit von Projekten notwendig ist, um Impulse zu setzen, zeigt sich wahre Diversität nicht an äußeren Merkmalen, sondern an der inneren Haltung einer Organisation. Sie zeigt sich daran, ob eine Institution Widerspruch aushält, offen mit Fehlern umgeht und Reibung als Chance begreift.
Genau diese Haltung wurde beim anschließenden Networking gelebt. Sie ist der Startschuss für ein Jahr, in dem wir gemeinsam die Innovationskultur in Österreich voranbringen werden.